

Für die Zukunft gestalten

Der Jahresbericht 2016
zum 50-jährigen Jubiläum der EZVK





Titelmotiv Umschlagseite:

Elke Wree: „Cambria“, 2016, 70 x 70 cm, Öl auf Leinwand (Ausschnitt).

Mehr über Elke Wree lesen Sie auf Seite 116.



Wir sind die EZVK: Die Beschäftigten der EZVK im Jubiläumsjahr 2017. Bei 127 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Termin für ein gemeinsames Foto allerdings schwierig zu finden. Servicetelefone, Kundenbesuche, Weiterbildungstermine und selbstverständlich Urlaube kommen manchmal dazwischen. Deshalb fehlen hier und auf den Seiten im Innenteil ein paar unserer Kolleginnen und Kollegen.

Inhalt

Vorwort des Vorstands	6
 50 Jahre EZVK	
Blick in die Geschichte	8
Aus Darmstadt in alle Welt	12
Statement des Vorstands: Zusatzversorgung hat Zukunft	14
 Innenperspektive: Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen I	18
 Unsere Gemeinschaft	
Eine starke Gemeinschaft mit Tradition	20
Unser Zuständigkeitsgebiet auf einen Blick	22
So vielfältig wie die kirchliche Gemeinschaft	23
Neu dabei: Kirchliche und diakonische Arbeitgeber aus dem Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Baden	24
Urs Keller: „Diese Fusion war die absolut richtige Entscheidung“	26
 Innenperspektive: Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen II	28
 Unsere Leistungen	
Alles aus einer Hand: betriebliche Altersversorgung für jeden Bedarf	30
Dreimal punkten mit den Produkten der EZVK	32
Genauer betrachtet: Überleitung, Eheversorgungsausgleich, soziale Komponenten	36
Unsere Beratungs- und Kommunikationsangebote	40
Klaus Klemm: „Altersarmut muss verhindert werden“	44
 Innenperspektive: Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen III	46
 Unsere Renten	
Wir leben länger, als wir denken	48
Brigitte Primke: „Ich bin fürs Tun, nicht fürs Reden“	52
 Innenperspektive: Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen IV	56

Unsere Gremien

Der Verwaltungsrat	58
Udo Heinen: „Das System der Zusatzversorgung ist auf Solidarität aufgebaut“	64
Dr. Robert Fischer: „Eine arbeitsreiche, aber ebenso interessante Zeit“	66
Der Aufsichtsrat	68
Dr. Jödis Bürger: „Die Zusatzversorgung ist wichtig, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeit in Kirche und Diakonie zu gewinnen“	70
Heinz Thomas Striegler: „Wir haben frühzeitig für uns die Standards sehr hoch gesetzt“	72
Der Vorstand	76

Innenperspektive: Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen V	78
---	----

Unsere rechtlichen Grundlagen

Alles mit rechten Dingen	80
Detlev Fey: „Die Rechtsordnung unserer Kasse sicher und stabil gestalten“	86

Unsere finanzielle Basis

Rendite und Risiko optimal im Gleichgewicht: unsere Kapitalanlage	89
Dr. Rudolf Kriszeleit: „Für die EZVK besteht kein Anlass zur Krisenstimmung“	94
Patrick Huber: Die Zukunft der Betriebsrenten im Fokus	96

Innenperspektive: Langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen VI	100
--	-----

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kompetenz und Erfahrung für die betriebliche Altersversorgung	102
Ingrid Muhn: „Familien- und Frauenförderung werden vom Vorstand ausdrücklich gewünscht“	104
Malaktion für kleine Künstlerinnen und Künstler	107

Unsere Technik

Informationstechnologie für Sicherheit und Effizienz	108
Das EZVK-Gebäude – für die Zukunft gebaut	112

Mit Licht und Farben Natur neu erleben	116
--	-----

Jahresabschluss 2016

In Balance: Jahresabschluss 2016	118
Entwicklung der Aufwendungen für die Pflichtversicherung seit 1967	119
Verlässliche Basis für die Sicherheit unserer Leistungen: das Jahr 2016 in Zahlen	120

Vorwort des Vorstands



Vanessa Baumann und Stephan Schulze Schwienhorst

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in diesem Jahr hat die evangelische Welt so einiges zu feiern. Wir als EZVK reihen uns gerne in diesen Festreigen ein, denn bei uns steht ein Jubiläum an: Wir feiern unser 50-jähriges Bestehen. Daher blicken wir in diesem Jahresbericht nicht nur auf das letzte Jahr zurück, sondern lassen die vergangenen 50 Jahre Revue passieren und wagen gleichzeitig einen Ausblick auf die Zukunft.

Die Gründung einer eigenen Zusatzversorgungskasse 1967 war ein wichtiger Meilenstein für Kirche und Diakonie. Denn damit wurde die betriebliche Altersversorgung für die nichtbeamteten Beschäftigten einheitlich geregelt und mit dem öffentlichen Dienst synchronisiert. Innerhalb weniger Jahre entstanden im Bereich der evangelischen Kirchen vier kirchliche Zusatzversorgungskassen, darunter die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz und die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden. Beide bilden heute die EZVK. Anstatt vieler kleinteiliger Einzellösungen mit entsprechend hohem Verwaltungsaufwand steht unseren Arbeitgebern in Kirche und Diakonie seitdem ein eigenes effizientes Versorgungswerk zur Verfügung, das auf ihren spezifischen Bedarf zugeschnitten und gleichzeitig mit der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes kompatibel ist.

Mit dieser eigenen Lösung machten sich Kirche und Diakonie darüber hinaus unabhängig von privatwirtschaftlichen Versicherungsanbietern. Keine Profitinteressen, keine Provisionen – dafür Mitbestimmung von Arbeitgebern und Versicherten in den Gremien, alle erwirtschafteten Überschüsse für die Versicherungsgemeinschaft und eine nachhaltige Kapitalanlage: die EZVK war von Anfang an Teil der evangelischen Wertegemeinschaft.

Gemeinsamkeit hat viele Vorteile. Denn je größer die Versicherungsgemeinschaft, desto besser können die Risiken verteilt und damit für die einzelne Person minimiert werden. Wir sind erfreut darüber, dass die EZVK heute im gesamten Bundesgebiet vertreten ist und seit vergangenem Jahr auch Einrichtungen auf dem Gebiet der badischen Landeskirche betreut.

In den 50 Jahren ihres Bestehens hat die EZVK so manche Herausforderung erlebt und gemeistert. Vor über 40 Jahren gehörte sie zu den ersten Zusatzversorgungskassen überhaupt, die Aktien in ihr Anlageportfolio aufnahmen und damit den Grundstock für eine moderne, diversifizierte Kapitalanlage legten. Nicht zuletzt dadurch wurde es möglich, im Jahr 2002 sowohl den Systemwechsel von der Gesamtversorgung zum Punktemodell zu vollziehen als auch die

Umlagefinanzierung durch die staatlich geförderte Kapitaldeckung abzulösen. Mit der Einführung der freiwilligen Zusatzrente EZVK*Plus* und später der EZVK Unterstützungskasse haben wir für unsere Versicherten Möglichkeiten der zusätzlichen Vorsorge geschaffen. Die Zusatzversorgung ist so zu einem wesentlichen Standbein der persönlichen Altersversorgung geworden. Darauf können wir zu Recht stolz sein.

Viele weitere Veränderungen hat die Zusatzversorgung in den vergangenen 50 Jahren erfahren. Die EZVK wandelte sich von einer reinen Verwaltungsin- stanz zum modernen serviceorientierten Dienstleistungsunternehmen. Auch die Abhängigkeit von der Entwicklung auf den Kapitalmärkten wurde zunehmend deutlich. Die Finanzierung wird weiterhin ein gewichtiges Thema für uns bleiben. Was auch immer die Zukunft bringen wird – auf unsere bedeutendste Stärke werden wir uns stets verlassen können: gemeinschaftliches Handeln im Geiste christlicher Werte, getragen von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung. Das macht die Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Altersversorgung aus.

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und freuen uns auf die künftige Zusammenarbeit.



Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender



Vanessa Baumann

Blick in die Geschichte

1967 Januar/Februar: A Star is born

Die KZVK erblickt das Licht der Welt, zumindest der juristischen. In den Amtsblättern der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Pfälzischen Landeskirche werden die Gesetze zur „Errichtung einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz“ veröffentlicht.

Juli: Jetzt geht's richtig los

Erste konstituierende Sitzungen von Verwaltungsrat und Vorstand der KZVK Hessen-Pfalz finden statt. Dr. Kurt Mildner wird zum Vorstandsvorsitzenden gewählt.

Dezember: Noch klein, aber fein

Die KZVK hat schon sieben Beschäftigte: ein Geschäftsführer, ein Bilanzbuchhalter, ein Rentensachbearbeiter und vier „weibliche Angestellte“. Auch der Bestand kann sich sehen lassen: Ca. 5.000 Versicherte sind bereits angemeldet. Rund 720.000 DM sind an Beiträgen und Umlagen eingegangen. Bis 1977 gilt ein gemischtes Finanzierungsverfahren aus Umlagen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen.

Was sonst geschah: +++ In der Bundesrepublik geht das Farbfernsehen an den Start. +++ Während einer Demonstration gegen den Schah von Persien wird der Student Benno Ohnesorg erschossen. +++ Die Beatles veröffentlichen ihr Album „Sgt. Pepper's Lonely Hearts Club Band“ +++

1968 Januar: Der Kreis weitet sich

Die evangelischen Landeskirchen in Bayern und Kurhessen-Waldeck schließen sich der KZVK an, letztere nur für die Diakonie. Dadurch verdoppelt sich die Versichertenzahl. Die Landeskirche in Baden gründet einen „Zusatzfonds“, aus dem später die KZVK Baden erwächst.

März: Nun auch mit dem Segen des Staates

Der hessische Minister für Wirtschaft und Verkehr erteilt der KZVK die Genehmigung zum Geschäftsbetrieb. Die Kasse ist seiner Versicherungsaufsicht unterstellt.

Was sonst geschah: +++ Truppen des Warschauer Paktes marschieren in die Tschechoslowakei ein und beenden den Prager Frühling. +++ Der Bürgerrechtler Martin Luther King wird ermordet. +++ Die Mehrwertsteuer wird eingeführt (10 Prozent, ermäßigt 5 Prozent) +++

1969 Januar: Es werden immer mehr

Rund zehn weitere Landeskirchen oder kirchliche Verbände schließen sich der KZVK an. Dadurch verdoppelt sich die Versichertenzahl nochmals.

Was sonst geschah: +++ Neil Armstrong betritt als erster Mensch den Mond. +++ Der Bundestag beschließt die Straffreiheit von Ehebruch und Homosexualität. +++ In Woodstock findet ein dreitägiges Open-Air-Festival statt. +++

1970

Januar: Ein neuer Name

Ab jetzt firmieren wir als Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt.

Was sonst geschah: +++ Das aktive Wahlalter wird in der Bundesrepublik auf 18 Jahre herabgesetzt. +++ Bundeskanzler Willy Brandt leitet die „Neue Ostpolitik“ ein. +++ Für Angestellte in der Bundesrepublik gibt es die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. +++

1973

Januar: Wir werden Avantgarde

Die KZVK beginnt als eine der ersten Zusatzversorgungskassen mit der Kapitalanlage in den Aktienmarkt. Die Evangelisch-methodistische Kirche tritt der KZVK bei.

Was sonst geschah: +++ Die Bundesregierung beschließt wegen des Öl-Embargos Fahrverbote und Geschwindigkeitsbegrenzungen. +++ Die Bundesrepublik Deutschland und die DDR werden in die Vereinten Nationen aufgenommen. +++ Erstmals moderiert eine Frau das „Aktuelle Sportstudio“ des ZDF. +++

1976

Februar: Wir bekommen mehr Platz

Die KZVK Darmstadt zieht in ihr jetziges Gebäude um.

„Für die Zukunft schon mitgebaut“ schreibt das Darmstädter Tagblatt vom 20. Februar 1976 über die Eröffnung und erwähnt „freundliche, modern möblierte Arbeitsräume, bei deren Farbgebung die Belegschaft ein Mitspracherecht hatte“.

Was sonst geschah: +++ Der Bundestag stimmt für die Reform des Paragraphen 218 des Strafgesetzbuches. +++ In China stirbt Machthaber Mao Tse-tung. +++ Die DDR bürgert den Liedermacher Wolf Biermann während seiner Tournee in der Bundesrepublik aus. +++

1978

Januar: Ab jetzt wird umgelegt

Die Finanzierung wird auf das reine Umlageverfahren umgestellt. Der Umlagesatz beträgt 7,5 Prozent.

Was sonst geschah: +++ Karol Wojtyla wird zum Papst gewählt und nennt sich Johannes Paul II. +++ Die Roten Brigaden ermorden den entführten ehemaligen italienischen Ministerpräsidenten Aldo Moro. +++ In Großbritannien wird das erste Baby geboren, das außerhalb des Mutterleibes gezeugt wurde. +++ ►

1981 **Dezember: Im Einklang mit der gesetzlichen Rente**

Die so genannte Spitzenrechnung wird eingeführt: Erhöht sich die gesetzliche Rente, verringert sich die Versorgungsrente in gleichem Maße. Dadurch kann die einmal berechnete Höhe der Gesamtversorgung nicht mehr überschritten werden.

Was sonst geschah: +++ In Bonn findet mit rund 300.000 Teilnehmenden die bisher größte Demonstration der Friedensbewegung statt. +++ In Polen übernimmt das Militär die Regierung und verhängt den Ausnahmezustand. +++ In Wiesbaden demonstrieren rund 120.000 Menschen gegen die Startbahn West des Frankfurter Flughafens. +++

1985 **Januar: Versorgung mit Augenmaß**

Die Gesamtversorgung wird auf einen bestimmten Prozentsatz des durchschnittlichen Nettoentgelts der letzten drei Jahre begrenzt.

Was sonst geschah: +++ In Hessen bilden SPD und Grüne erstmals eine Regierungskoalition. +++ Michail Gorbatschow wird Generalsekretär der KPdSU. +++ Boris Becker gewinnt als erster Deutscher das Tennis-Turnier in Wimbledon. +++

1991 **April: Eine für (fast) alle**

Alle Teilzeitbeschäftigten – ohne Anforderung einer Mindestarbeitszeit – werden in die Versicherungspflicht einbezogen. Die Pflichtversicherung gilt nun für alle Mitarbeitenden, außer für geringfügig Beschäftigte.

Was sonst geschah: +++ Der Bundestag entscheidet sich für Berlin als neue Bundeshauptstadt. +++ In Südafrika werden die wesentlichen Apartheidgesetze abgeschafft. +++ Die UdSSR löst sich auf. +++

1997 **Januar: Nochmals Zuwuchs**

Landeskirchen aus den neuen Bundesländern treten der KZVK Darmstadt bei.

Was sonst geschah: +++ Das Oder-Hochwasser führt zum größten zivilen Katastropheneinsatz in der Geschichte der Bundesrepublik. +++ In Edinburgh wird mit dem Schaf Dolly erstmals ein geklontes Säugetier vorgestellt. +++ Hongkong wird als Sonderverwaltungszone Teil der Volksrepublik China. +++

2002 **Januar: Fit für die Zukunft**

Die Zusatzversorgung wird grundlegend reformiert. Die Reform beinhaltet die Einführung des Punktemodells, der Kapitaldeckung und der freiwilligen Versicherung.

Was sonst geschah: +++ Das Altersvermögensgesetz tritt in Kraft. +++ In zwölf Ländern der EU werden Euro-Scheine und -Münzen als Zahlungsmittel ausgegeben. +++ Die Bundesregierung lehnt eine deutsche Beteiligung an einem Krieg gegen den Irak ab. +++

2003

Januar: Gut abgesichert

Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte fallen unter die Versicherungspflicht. Kurzfristig Beschäftigte (zwei Monate oder 50 Tage) bleiben versicherungsfrei.

Was sonst geschah: +++ US-amerikanische und britische Truppen greifen den Irak an und stürzen den Diktator Saddam Hussein. +++ Die amerikanische Raumfähre Columbia zerbricht beim Eintritt in die Erdatmosphäre. +++ Deutschland erlebt den heißesten Sommer seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. +++

2004

April: Intern wird umgebaut

Wir führen eine neue Organstruktur ein: Neben den hauptamtlichen Vorstand und den ehrenamtlichen Verwaltungsrat tritt als Kontrollorgan der Aufsichtsrat.

Was sonst geschah: +++ Al-Qaida-Terroristen verüben Bombenattentate auf Eisenbahnzüge in Madrid. +++ In Folge eines Tsunamis kommen in Asien mehr als 230.000 Menschen ums Leben. +++ PLO-Chef Jassir Arafat stirbt in Paris. +++

2010

Juli: Das „E“ macht den Unterschied

Wir ändern unseren Namen: Aus KZVK Darmstadt wird EZVK.

Was sonst geschah: +++ Auf der Loveparade in Duisburg sterben 21 Menschen. +++ Margot Käßmann tritt als Ratsvorsitzende der EKD zurück. +++ US-Präsident Barack Obama erklärt den Irak-Krieg offiziell für beendet. +++

2011

Oktober: Wir bekommen Nachwuchs

Wir führen als weiteres Angebot zur zusätzlichen Altersversorgung die EZVK Unterstützungskasse ein.

Was sonst geschah: +++ Der Bundestag beschließt den Atomausstieg. +++ US-amerikanische Spezialeinheiten töten den Terroristenführer Osama bin Laden +++ Wehr- und Zivildienst in Deutschland werden ausgesetzt. +++

2016

Januar: Gemeinsam sind wir stärker

Wir schließen uns mit der KZVK Baden zusammen.

Was sonst geschah: +++ In Großbritannien entscheidet sich die Mehrheit der Wählerinnen und Wähler für einen Austritt aus der Europäischen Union. +++ Islamistische Terroristen verüben Anschläge in mehreren europäischen Großstädten. +++ In der Türkei scheitert ein Militärputsch. +++

Aus Darmstadt in alle Welt



Internationale Verteilung und Anzahl unserer

Rentnerinnen und Rentner



Zusatzversorgung hat Zukunft

Ob sich irgendjemand im Jahr 1967 vorgestellt hat, dass die neugegründete Zusatzversorgungskasse 50 Jahre später rund 700.000 Versicherte und 90.000 Rentenempfänger haben würde? Dass sie Betriebsrenten bis nach Chile oder Neuseeland auszahlen würde? Wohl kaum. Die „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz“ hat klein angefangen. Aber schon in den ersten Jahren änderte sich dies rasant mit dem enormen Zuwachs an Beteiligten und Versicherten. Und die Geschwindigkeit, mit der die Zusatzversorgung neue Anforderungen erkennt, aufgreift und umsetzt, hat sich bis heute nicht verringert. Ganz im Gegenteil.

Die Alterssicherungssysteme in Deutschland sind seit langem schon im Umbruch begriffen. Gab es in den letzten fünfzig Jahren längere Zeiten ohne Diskussionen um die Rente? Und ein Ende ist nicht abzusehen. Der demografische Wandel und die jetzt schon lang andauernde Niedrigzinsphase sind aktuell die Treiber, die die Altersversorgung in Deutschland im Fokus der Sozialpolitik halten. Denn je älter die Menschen werden, je länger sie ihren Ruhestand – hoffentlich – genießen, desto länger benötigen sie Geld. Die Frage ist nur: Woher soll dieses Geld kommen? Auch das nunmehr verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz macht offenkundig, dass es darauf keine eindeutige politische Antwort gibt.

Klar ist nur, dass betriebliche und private Vorsorgeformen neben der gesetzlichen Rentenversicherung an Gewicht gewinnen. Die betriebliche Altersversorgung, bereits in der Vergangenheit für viele mehr als nur ein Zubrot, ist heutzutage ein wesentlicher Bestandteil der finanziellen Sicherung im Alter. Daran zweifelt mittlerweile niemand mehr. Die Politik hat die Zeichen der Zeit erkannt und fördert die betriebliche Altersversorgung. Ob das im richtigen Ausmaß und an der richtigen Stelle geschieht, darüber kann man streiten. Wesentlich ist, dass der Wert und die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung erkannt und gewürdigt werden.

Und mittendrin: die kirchlich-diakonische Zusatzversorgung! Damit haben Kirche und Diakonie bereits vor 50 Jahren ihre eigene Antwort auf die Frage nach der Versorgung ihrer nichtbeamteten Beschäftigten gefunden. In Kirche und Diakonie hatte die betriebliche Altersversorgung eine lange Tradition, hervorgegangen aus dem Gedanken der Fürsorge und sozialen Verantwortung für die Beschäftigten. Neben dieser Motivation der Kirchen spielte sicherlich auch die Tatsache eine Rolle, dass der öffentliche Dienst mit seiner Zusatzversorgung durchaus eine ernstzunehmende Konkurrenz im Wettbewerb um Fachkräfte darstellte. Im Lauf der Jahre haben sich private Anbieter im Wettbewerb dazugesellt: im Wettbewerb

um Fachkräfte, aber auch um Fördergelder, Kosten-sätze und Aufträge. Die Finanzierbarkeit spielt auch in Kirche und Diakonie eine große Rolle. Aber deswegen klassische Errungenschaften wie die soziale Fürsorge im Alter aufgeben, die an anderer Stelle überhaupt erst modern werden? Nein, die Lösungen müssen anspruchsvoller und kreativer sein. Als Akteure „an vorderster Front“ kennen wir diese Anforderungen, greifen sie auf und werden beständig nach neuen, zeitgemäßen Antworten suchen, ohne das Bewährte voreilig aufzugeben.

Was macht die kirchlich-diakonische Zusatzversorgung so besonders?

■ Sie schafft Sicherheit

Unsere Versicherten können sich auf ihre Betriebsrente verlassen – ein Leben lang. Und das ist in Zeiten von Unwägbarkeiten in den übrigen Alterssicherungssystemen ein wichtiges Plus. Das gilt auch für Arbeitgeber: Sie können darauf vertrauen, dass ihre Versorgungszusagen bis auf den letzten Cent erfüllt werden. Denn als kapitalgedeckte Kasse bauen wir die finanziellen Mittel für spätere Rentenleistungen sorgfältig und zuverlässig vor Eintritt des Leistungsfalls auf. Unser kontinuierliches Bestands- und Beitragswachstum und unsere bedarfsorientierten Produkte bilden die solide Basis dafür.

■ Sie schafft Werte

Für unsere Versicherten stellen die Betriebsrenten aus der Zusatzversorgung einen wichtigen Teil ihrer Einkünfte im Alter dar. Während die durchschnittliche gesetzliche Altersrente in Deutschland im Jahr 2016 bei 857 Euro lag, betrug die durchschnittliche Altersrente aus der EZVKGrund gut 278 Euro. Die Bezieherin oder der Bezieher einer Durchschnittsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bekäme also allein mit der EZVKGrund noch fast ein Drittel der Summe als Betriebsrente dazu. Und das kann das entscheidende Plus für eine ►



Vanessa Baumann und Stephan Schulze Schwienhorst



Vanessa Baumann auf der Sitzung des Verwaltungsrats 2016 in Darmstadt

gute Lebensqualität im Ruhestand sein. Damit ist die Zusatzversorgung ein starkes Argument für die Arbeit bei Kirche und Diakonie – und ein Pfund, mit dem die Arbeitgeber ruhig ein wenig mehr wuchern könnten.

■ **Sie ist Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft**

Von Anfang an war die Kasse als Non-Profit-Einrichtung angelegt: als Mitglied im kirchlich-diakonischen „Familienvbund“. Das bedeutet: Alle Überschüsse kommen der Versichertengemeinschaft zugute – ohne Abzüge von Provisionen oder Dividendenzahlungen an Aktionäre. Dies trägt darüber hinaus dazu bei, dass unsere Verwaltungskosten niedrig gehalten werden können – ganz im Interesse der Arbeitgeber und Versicherten.

Die Konzentration auf den Bereich Kirche und Diakonie macht einen wesentlichen Teil unseres Erfolgs aus. Denn sie erlaubt uns, die Bedürfnisse unserer Arbeitgeber und Versicherten von Grund auf zu kennen und unsere Angebote und Leistungen exakt darauf abzustimmen. Dabei kommt uns eine weitere Besonderheit zugute: Arbeitgeber und Versicherte, Kirche und Diakonie bilden unsere Gremien und bestimmen in entscheidenden Fragen mit. Wer schon einmal an einer Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratssitzung teilgenommen hat, wird erlebt haben, dass dort konstruktiv diskutiert und durchaus auch mal heftig um Entscheidungen gerungen wird. Genau dieser enge Kontakt zu unseren „Kundinnen und Kunden“ – ergänzt durch das kontinuierliche Feedback, das unsere Mitarbeitenden tagtäglich in der Praxis aus den Einrichtungen erhalten – bildet die Basis unserer erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Von Kirche und Diakonie für Kirche und Diakonie: Das ist mehr als nur ein Slogan, das ist für uns gelebte Praxis.



Stephan Schulze Schwienhorst auf der Verwaltungsratssitzung 2016 in Heidelberg

Und genau darum hat die kirchlich-diakonische Zusatzversorgung eine Zukunft. In den vergangenen 50 Jahren hat sie immer wieder ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt hat. Gegründet in einer Zeit der gesellschaftlichen Umbrüche hat sie bis zum heutigen Tag zahlreiche Herausforderungen angenommen und gemeistert, beispielhaft seien nur die Integration der kirchlichen und diakonischen Einrichtungen aus den neuen Bundesländern im Jahr 1997, die Systemumstellung auf Punktemodell und Kapitaldeckung im Jahr 2002 und die Bestandsübertragung und Integration der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden im Jahr 2016 genannt. Es waren jedoch nicht nur diese Flexibilität und dieser Mut, die die EZVK bis heute auszeichnen, sondern vor allen Dingen das Vertrauen und die Unterstützung unserer beteiligten Arbeitgeber, unserer Versicherten sowie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die EZVK zu dem gemacht haben, was sie heute ist: eine leistungsstarke und verlässliche Partnerin für eine moderne und nachhaltige betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie.

Seit 182 Jahren mit dabei – im Gespräch mit langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



(V. l. n. r.): Susanne Mengler, Anke Tinz, Thorsten Wölfelschneider und Rosine Klockner

182 Jahre Zusatzversorgung – so viel Dienstjahre vereinen die betriebsältesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK. Und es ist nicht nur die langjährige fachliche Erfahrung, die sie miteinander verbindet, sondern auch viele, viele persönliche Erinnerungen. Denn wie in jedem anderen Unternehmen zählen bei uns neben den harten Fakten vor allem auch die menschlichen Beziehungen.

Unsere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner sind:

Hans-Dieter Groß, seit 1980 als Sachbearbeiter in der Rentenabteilung, dort heute zuständig für spezielle Fälle, 12 Jahre lang Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV),

Rosine Klockner, seit 1994 in der Abteilung Zentrale Dienste und zuständig für die Kantine,

Peter Knau, seit 1986 bei der EZVK, zunächst als Sachbearbeiter in der Rentenabteilung, dann in der Revision, anschließend in der Abteilung Finanz- und Rechnungswesen zuständig für die Programmentwicklung, seit 1996 Abteilungsleiter Finanz- und Rechnungswesen,

Susanne Mengler, seit 1983 bei der EZVK, zunächst im Sekretariat für die Geschäftsführung, vier Jahre später Wechsel als Sachbearbeiterin in die Rentenabteilung,

Anke Tinz, seit 1988 als Sachbearbeiterin in der Rentenabteilung, nur unterbrochen von einer einjährigen Kinderpause 1996,

Thorsten Wölfelschneider, seit 1989 bei der EZVK, zunächst im Archiv und Versorgungsausgleich, dann ebenfalls als Sachbearbeiter in der Rentenabteilung.

Der erste Arbeitstag: Die EZVK macht eine gute Figur

Es gibt keine zweite Chance für einen guten ersten Eindruck. Und die EZVK hat in dieser Hinsicht schon immer alles richtig gemacht.

Thorsten Wölfelschneider: Ich kam von einem sehr kleinen Unternehmen zur EZVK und war zuerst überwältigt von der Größe und der Organisation der Kasse. Ich hatte ja von der EZVK, oder damals KZVK, noch nie etwas gehört. Das war alles ganz neu für mich als Quereinsteiger. Und die hellen, freundlichen Büros mit vielen Pflanzen waren schon etwas Feines.

Anke Tinz: Mein erster Tag war auch sehr erfreulich. Es hat mir gleich gut gefallen, schon vom Vorstellungsgespräch an.

Hans-Dieter Groß: Ich war damals der Fünfzigste, der hier neu eingestellt wurde. Zuerst erklärte mir der Personalleiter die Stechuhr, dann wurde ich durchs Haus geführt. Mir hat dabei ganz schön der Kopf geschwirrt von den vielen neuen Leuten, die mir dabei vorgestellt wurden. Später wurde ich zum Vorstandsvorsitzenden gerufen und musste versprechen, keine Betriebsgeheimnisse zu verraten.

Peter Knau: Ich durfte gleich hoch in die Rentenabteilung in den dritten Stock. Dort herrschte eine ganz besondere Atmosphäre, denn die Abteilung wurde wie eine Familie geführt. Die Abteilungsleiterin Frau Müller war die „Mutter der Kompanie“ und schwebte über allem.

Hans-Dieter Groß: Und sie stand schwer zu ihren Mitarbeitenden. Frau Müller war einmalig. Und das hat uns auch geprägt, z. B. in der Verantwortung, unsere Arbeit gut zu machen. Frau Müller hat gesagt: „Arbeitet, wie Ihr wollt, aber seht zu, dass die Arbeit getan wird und dass es keine Probleme gibt.“ Und dann hatten wir freie Hand.

Susanne Mengler: Beim Vorstellungsgespräch war ich erst einmal positiv überrascht über das Gebäude. Ich hatte mir einen Altbau vorgestellt, und dann fand ich mich in einem recht modernen Gebäude wieder. Mein erster Arbeitstag war der 2. Januar und es lag Schnee. Meine Mutter hatte mir für den Einstieg ein Paar Schuhe mit Absatz geliehen, ich hatte so etwas gar nicht. Ich bin vom Bahnhof dann hierher gelaufen und bekam prompt eine Blase. In einer Telefonzelle musste ich mir dann ein Pflaster aufkleben. Ich hatte damals gerade die Lehre beendet, und da war es schon ein großer Schritt, direkt für die Geschäftsführung zu arbeiten. Ich musste am Anfang sehr viel dazulernen.



Die Rentenabteilung 1987 (ganz links Gisela Müller)



Peter Knau (li.) und Hans-Dieter Groß

Rosine Klockner: Ich habe direkt in der Kantine angefangen. Die Kantine war damals noch ganz in Grün gestaltet, von den Möbeln bis zum Geschirr. Mit Herrn Fehn hatte ich das erste Gespräch, oben im 5. Stock. Er ist dann mit mir in die Kantine im 4. Stock gegangen, und ich habe sofort gesagt: Ich habe hier den schönsten Arbeitsplatz. Die Aussicht von hier oben hat mir von Anfang an sehr gut gefallen. Und die Arbeit macht mir bis heute Spaß.

Thorsten Wölfelschneider: Sie sind halt die wichtigste Person hier.

Rosine Klockner: So sehe ich das zwar nicht. Aber ich bin immer froh, wenn alle zufrieden sind. Ich denke halt immer: Ich kann die Leute nicht verdursten lassen. Darum sehe ich es auch mit der Zeit nicht so eng. Wenn jemand kurz nach Ende der offiziellen Öffnungszeiten in die Kantine kommt, kriegt er von mir trotzdem noch sein Getränk. Ich mag es, wenn alle sich wohl fühlen.

„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne“ – Hermann Hesses Zitat gilt für den persönlichen Einstieg in einen neuen Arbeitsplatz ebenso wie für den Beginn der EZVK. Beides verbindet die Idee einer starken Gemeinschaft.



Hans Fehn, von 1983 bis 2007 Geschäftsführer und Vorstand der EZVK.

Eine starke Gemeinschaft mit Tradition

Am Anfang standen die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und die Pfälzische Landeskirche. Beide beschlossen im August 1966, eine gemeinsame Zusatzversorgungskasse zu gründen. Mit Beginn des Jahres 1967 ging die „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz“ an den Start. Und bereits in den darauffolgenden Jahren 1968 und 1969 erfreute sich das neue Versorgungswerk großer Beliebtheit, denn zahlreiche weitere Kirchen und Diakonische Werke traten bei.

Von der Bremischen Landeskirche und der Diakonie Schleswig-Holstein (mit Gewährleistung durch die Nordelbische Kirche) im hohen Norden bis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern reichte Ende 1969 das Zuständigkeitsgebiet der Kasse. 1997 erfolgte mit dem Beitritt von Landeskirchen und Diakonischen Werken aus den neuen Bundesländern eine erneute Erweiterung. Den jüngsten Zuwachs bilden seit 2016 Arbeitgeber aus dem Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden. Mittlerweile betreuen wir rund 7.700 Arbeitgeber und sorgen dafür, dass sie ihren Beschäftigten eine leistungsstarke und verlässliche Altersversorgung bieten können.

Aus dem Bereich Kirche gehören der EZVK an*

- die Evangelische Landeskirche in Baden
- 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 Evangelischen Landeskirche in Baden
- 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
- das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband)

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



Wir stellen uns vor:

Beteiligungen und Arbeitgeberservice

Anzahl: 4 Beschäftigte

Leitung: Nina Gähje-Radeljic

Wesentliche Aufgaben:

- Verantwortlicher Ansprechpartner für die beteiligten Arbeitgeber
- Betreuung und Beratung bezüglich fachlicher, organisatorischer und rechtlicher Gestaltung von grundsätzlichen und individuellen Anliegen unserer Arbeitgeber
- Direkte Zusammenarbeit mit kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern auf unterschiedlichen Personalebene
- Beratung kirchlicher und diakonischer Einrichtungen zur Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung beispielsweise im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen wie Ausgliederungen, Übernahmen und Fusionen

Unser Zuständigkeitsgebiet auf einen Blick



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).

So vielfältig wie die kirchliche Gemeinschaft

Ein wenig geschichtsträchtig mag die Karte unseres Zuständigkeitsbereichs mit teilweise historischen Kirchengebieten anmuten, und das hat seinen Grund. Darin spiegeln sich Geschichte und Struktur der evangelischen Kirchen und ihrer diakonischen Werke in Deutschland wider. Exemplarisch seien hier drei Beispiele genannt.

■ Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Im Jahr 2004 schloss sich die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg mit der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz zusammen und trägt seitdem den Namen Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

■ Evangelische Kirche in Mitteldeutschland

Im Jahr 2009 schlossen sich die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelisch-Lutherische Kirche in Thüringen zur Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zusammen.

■ Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

Die jüngste Veränderung fand im hohen Norden statt. Hier schlossen sich im Jahr 2012 die Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche, die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburg und die Pommersche Evangelische Kirche zusammen. Der gemeinsame Name lautet seitdem Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland, kurz: Nordkirche.

Als Folge entstanden teilweise Zuständigkeiten mehrerer Zusatzversorgungskassen für ein Kirchengebiet. Ebenso sind unterschiedliche Zuständigkeiten für Kirche und Diakonie historisch bedingt.

Neu dabei: Kirchliche und diakonische Arbeitgeber aus dem Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Baden

Am 30. Juni 2016 war es soweit: Sämtliche Versicherungsbestände und das zum Geschäftsbetrieb gehörende Vermögen der KZVK Baden sind auf die EZVK übergegangen. Tags zuvor hatten das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg als zuständige Versicherungsaufsichtsbehörden die Bestandsübertragung genehmigt. Im Innenverhältnis zwischen den Kassen wurde eine wirtschaftliche Rückwirkung zum 1. Januar 2016 vereinbart. Rund 770 Arbeitgeber mit 63.000 Beschäftigten im Gebiet der Evangelischen Landeskirche in Baden erhalten nunmehr die betriebliche Altersversorgung von der EZVK. Auch die Zahlungen der Betriebsrenten an die rund 6.000 Rentnerinnen und Rentner erfolgen wie gewohnt pünktlich durch die EZVK. Wegen der unterschiedlichen wirtschaftlichen Grundlagen werden die Badener Bestände der Pflichtversicherung einschließlich des Vermögens zunächst separat geführt. In der freiwilligen Versicherung sind die Bestände beider Kassen bereits zusammengeführt worden.

Notwendig geworden war dieser Übergang, weil die KZVK Baden aufgrund ihrer geringen Größen die zunehmenden fachlichen, technischen und rechtlichen Herausforderungen an die Zusatzversorgung nicht mehr allein bewältigen konnte. Mit der Zusammenlegung der Versichertenbestände ist nun gewährleistet, dass Arbeitgeber, Versicherte, Rentnerinnen und Rentner von einer starken Zusatzversorgungskasse profitieren können.

Der Übertragung vorausgegangen war ein umfassender Abstimmungs- und Genehmigungsprozess, an dem die Gremien der beiden Kassen, die angeschlossenen Landeskirchen, das Diakonische Werk Baden sowie staatliche Aufsichtsstellen beteiligt waren. Dadurch ist gewährleistet, dass die Belange aller beteiligten Personen und Einrichtungen gewahrt und alle rechtlichen Regelungen beachtet wurden. In

diesem Zusammenhang war auch wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KZVK Baden ein Angebot zur Weiterbeschäftigung in Darmstadt erhalten haben.

Wir begrüßen ganz herzlich unsere badischen Arbeitgeber, Versicherten, Rentnerinnen und Rentner und freuen uns auf die gemeinsame Zukunft. Wir werden die bewährte Betreuung in gewohnter Weise fortsetzen und mit weiteren Services ausbauen.

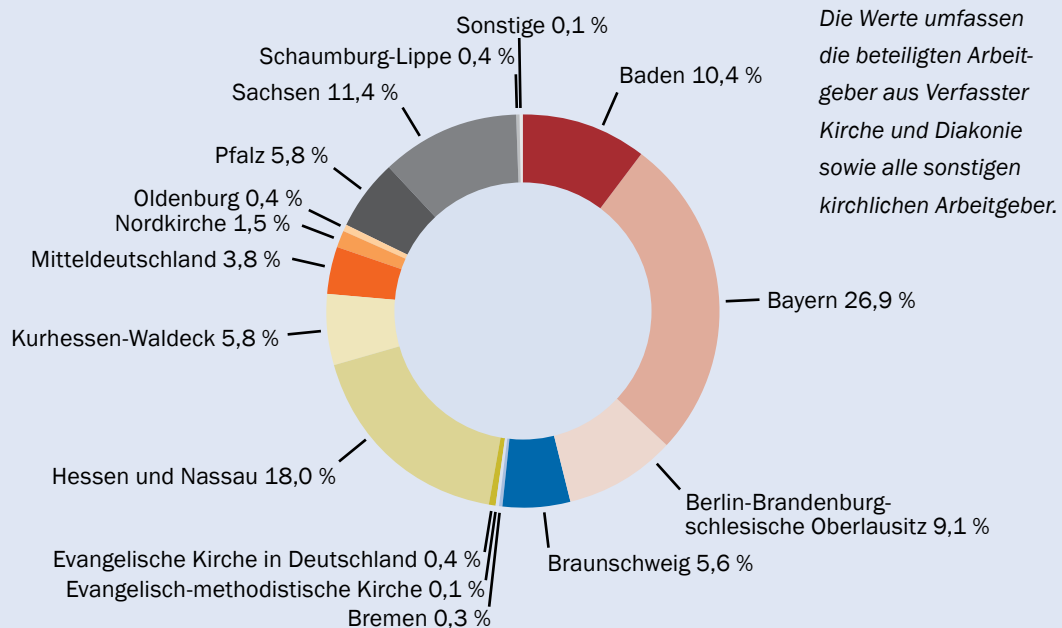
Im Porträt: Diakonisches Werk Baden

Vom Odenwald im Norden bis zum Bodensee im Süden reicht das Gebiet des Diakonischen Werks Baden als einer von 21 diakonischen Landesverbänden in Deutschland. Das Diakonische Werk Baden gehört damit zu den Spitzenverbänden der Wohlfahrtspflege in Deutschland. Es vertritt zum einen die Interessen seiner rund 900 Mitgliedseinrichtungen nach außen und bietet zum anderen zahlreiche Dienstleistungen für die Mitglieder an. Das Profil der Einrichtungen umfasst das gesamte Aufgabenspektrum der Diakonie, zum Beispiel Kinder- und Jugendhilfe, Familienfürsorge oder Einrichtungen für alte Menschen.

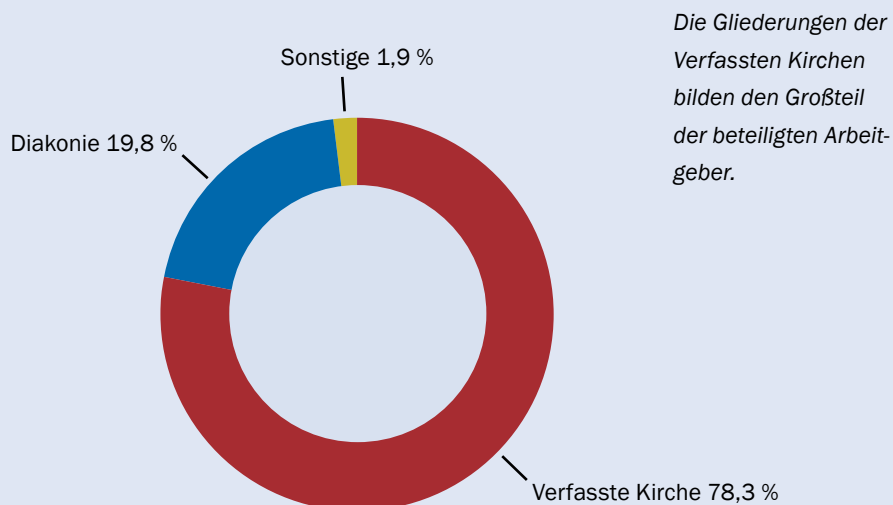
Im Mittelpunkt steht die Beratung der Mitgliedseinrichtungen. Ob es um inhaltliche Themen wie Inklusion oder Flüchtlingshilfe geht, um die Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen oder um betriebswirtschaftliche Unterstützung – die Fachleute des Diakonischen Werks Baden sorgen mit ihrem Know-how dafür, dass die einzelnen Einrichtungen auf hohem Niveau Unterstützung finden.

Das Diakonische Werk greift als Sprachrohr Themen auf, die in der aktuellen politischen Diskussion sind, zum Beispiel den Armuts- und Reichtumsbericht, und bringt den diakonischen Standpunkt ein.

Beteiligte Arbeitgeber nach Kirchengebieten



Beteiligte Arbeitgeber nach Verfasster Kirche und Diakonie



„Diese Fusion war die absolut richtige Entscheidung“



Oberkirchenrat Urs Keller ist seit 2011 Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Baden und damit gleichzeitig Vorsitzender des Stiftungsrats der KZVK Baden. Seit 2016 ist er Mitglied des Aufsichtsrats der EZVK.

EZVK: Sie sind bereits seit Jahren in Aufsichtsgremien der Zusatzversorgung tätig. In dieser Zeit ist die Finanzierung der Zusatzversorgung zunehmend schwieriger geworden angesichts anhaltender Niedrigzinsphase, steigender Lebenserwartung und wachsendem wirtschaftlichen Druck vor allem auf diakonische Einrichtungen. Kann sich die Diakonie die arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung überhaupt noch leisten?

Urs Keller: Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Diakonie bietet die Zusatzversorgung ein Angebot, das in dieser Attraktivität heute nicht mehr zu überbieten ist, gemessen an der Höhe des Zinses, auf dem die Zusatzversorgung beruht, in Relation zu dem Zins auf dem Kapitalmarkt. Leider, so mein Eindruck, wird mit diesem Angebot noch viel zu wenig gewonnen.

In der Tat wird die Erwirtschaftung des garantierten Zinses am heutigen Kapitalmarkt immer mehr zu einer großen Herausforderung. Insofern halte ich eine Arbeitnehmerbeteiligung an der Zusatzversorgung für dringend geboten. In Baden ist uns ja der Einstieg in die Arbeitnehmerbeteiligung geglückt. Kirchliche Arbeitnehmervertreter, aber auch Gewerkschaftler geben offen oder auch hinter der Hand zu, dass die alleinige Finanzierung nur durch die Arbeitgeber bei dem derzeitigen Versorgungsversprechen nicht mehr in die Zeit passt und so auch nicht auf Dauer aufrechtzuerhalten ist.

Insofern würde ich gerne eine doppelte Antwort geben. Ja, die Diakonie sollte sich die Zusatzversorgung leisten, weil sie zum einen auf einem Arbeitsmarkt, auf dem Fachkräftemangel herrscht, ein attraktives Angebot ist, und weil sie zum anderen als Beitrag zur Alterssicherung gerade für Menschen, die ihre Arbeit in den Dienst der Mitmenschen stellen, ins diakonische Profil passt. Allerdings müssen die Lasten dieser Versorgung heute anders verteilt werden. Das Versorgungsversprechen stammt aus einer Zeit, zu der sich die Experten einen Kapitalmarktzins von unter

5 Prozent nicht einmal in ihren schlimmsten Alpträumen vorstellen konnten. Also, eine angemessene Arbeitnehmerbeteiligung ist dringend geboten.

EZVK: Mit der KZVK Baden hatten Sie gleichsam eine „eigene“ Kasse nur für die Kirche und die Diakonie in Baden. Bei der EZVK besteht dagegen eine große Vielfalt. War die Fusion vor diesem Hintergrund ein schwieriger Schritt? Und welche Unterstützung wünschen Sie sich von der EZVK für die Diakonie in Baden?

Urs Keller: Die Anforderungen an eine Zusatzversorgungskasse haben sich in den letzten Jahren dramatisch verändert. Das betrifft die versicherungsrechtlichen Anforderungen, die Anforderungen aus dem Gebiet der Governance und der Compliance, die Anforderungen an die Steuerung der Kapitalanlage, die Anforderungen an die Servicequalität, an die Prozessqualität und natürlich auch an die operative Leitung sowie an das Aufsichtsgremium. Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Vor diesem Hintergrund war es für die KZVK Baden als kleine selbstständige Zusatzversorgungskasse im Blick auf ihre Verantwortung gegenüber den Arbeitgebern, die bei ihr ihr Versorgungsversprechen

absichern mussten, und damit auch gegenüber den Arbeitnehmern, mehr als geboten, sich in die große starke Zusatzversorgungsgemeinschaft der EZVK zu begeben. Fusionen sind allgemein keine einfachen Unterfangen. In der Tat hat es einige Zeit und Anstrengung gekostet, alle Beteiligten von der Notwendigkeit und der Sinnhaftigkeit dieser Fusion zu überzeugen. Am Ende waren dann alle notwendigen Beschlüsse eindeutig.

Mit der EZVK, vor allem mit den dort verantwortlich handelnden Personen, hat die KZVK einen Partner gefunden, der sie in allen Schritten fachlich-exzellente, verantwortungsvoll, umsichtig und auch menschlich herausragend begleitet hat. Dafür gilt es, noch einmal Danke zu sagen.

EZVK: Wie beurteilen Sie rückblickend das erste gemeinsame Jahr nach dem Zusammenschluss von KZVK Baden und EZVK? Was ist gut gelaufen? Was hätte besser sein können?

Urs Keller: Das Jahr hat gezeigt, dass diese Fusion die absolut richtige Entscheidung war. Der Prozess des Übergangs des Geschäfts von der KZVK Baden auf die EZVK ist aus meiner Sicht hervorragend gelaufen. Angesichts der Komplexität eines solchen Verfahrens hätte es nicht besser laufen können.



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Urs Keller: Ich wünsche mir, dass die Zusatzversorgung der EZVK in 25 Jahren – sicher und angemessen solidarisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert – eine bundesweit bekannte Säule der Arbeitgebermarke Diakonie geworden ist.

Immer am Puls der Zeit

50 Jahre Zusatzversorgung – das ist nicht nur graue Satzungstheorie. Das sind vor allem auch die vielen kleinen Schritte bei der praktischen Umsetzung. Denn im Laufe dieser spannenden 50 Jahre hat es zahlreiche neue rechtliche oder organisatorische Anforderungen an die betriebliche Altersversorgung gegeben. Und damit diese bei unseren Arbeitgebern und Versicherten korrekt „ankommen“, sind viele Hintergrundarbeiten notwendig.

Susanne Mengler: Generell waren alle Umstellungen und Umbauten arbeitsintensiv, zum Beispiel wenn ein neues Bestandsführungssystem eingeführt wurde. Das ist in meiner Zeit zweimal passiert. Oder die Umstellung von Brutto- auf Netto-Gesamtversorgung 1985. Damals mussten wir alle Renten manuell neu berechnen.



Susanne Mengler

Hans-Dieter Groß: Jede Satzungsänderung hat auch für uns Veränderungen gebracht, denn sie wurde in unserer Abteilung praktisch umgesetzt. Und die EDV-Umstellungen waren natürlich auch arbeitsaufwändig. Man musste sich jedes Mal neu strukturieren. Und manchmal gab es auch Samstagsarbeit, wenn wir aufwändige Berechnungen erstellen mussten.

Peter Knau: Aufregend war auch die Millenniumsumstellung. Damals glaubten ja viele, dass die Computersysteme abstürzen würden. Am Neujahrstag 2000 haben wir uns morgens um 8 Uhr hier in Darmstadt getroffen, um die Rechner hochzufahren und zu testen. Dann haben wir den Vorstand informiert, dass alles funktionierte.

Thorsten Wölfelschneider: Für mich war die größte Veränderung ganz klar die Einführung unseres jetzigen Bestandsführungssystems Futura im Jahr 2010. Wir

hatten fast 20 Jahre lang mit dem alten System gearbeitet, und dann gab es diesen Rieseneinschnitt. Klar, die Fachkenntnisse waren da, aber mit der neuen Technik hatten wir wahrscheinlich alle anfangs unsere Schwierigkeiten.

Susanne Mengler: Manche Arbeitsabläufe mussten geändert und an das neue System angepasst werden. Das war schon nicht einfach.

Peter Knau: Für mich unglaublich toll war die Projektarbeit mit den Kollegen der Dortmunder Kasse in den 80er und 90er Jahren. Damals haben wir an einer kassenübergreifenden einheitlichen EDV gearbeitet. Mehrere Jahre lang war ich regelmäßig in Dortmund, für Programmtreffen und Tests. In der Zeit war ich auch im entsprechenden Arbeitskreis der AKA*. Dabei konnte ich über die EZVK hinaus ganz viel mitbekommen, wie es in anderen Kassen läuft. Das war dann ein Stück „weite Welt“ in der Zusatzversorgung.

Sehr spannend war 1995 bis 1997 die Integration der neuen Bundesländer in die Zusatzversorgung. Im Vorfeld gab es viele unterschiedliche Überlegungen: Soll es eigene Zusatzversorgungskassen geben? Sollen die bestehenden Kassen übernehmen? Letztendlich hat man sich entschieden, dass die zwei größten Kirchenkassen die Zusatzversorgung der hinzukommenden Landeskirchen übernehmen und ihr Know-how einbringen. Ich war häufig zu Schulungsveranstaltungen im Osten unterwegs und habe Arbeitgeber im Meldeverkehr und anderen Themen geschult. Diese Aufbauarbeit war sehr interessant, auch durch die intensiven persönlichen Erfahrungen. Die Kolleginnen und Kollegen dort haben mit sehr viel Herzblut gearbeitet. Wer in der DDR bei Kirche und Diakonie tätig war, musste ja viele Benachteiligungen in Kauf nehmen. Das prägte die innere Haltung.



Peter Knau

Hans-Dieter Groß: Bei Dir sieht man, dass Du immer über den Tellerrand hinausgeguckt hast. Ich als Sachbearbeiter war ja immer eher im Haus tätig, außer in meiner Zeit in der MAV.

Peter Knau: Meine Zeit in der Revision hat mich sehr geprägt. Der Vorteil war, dass ich das ganze Haus kennen lernen konnte. Und das hat mich neugierig gemacht auch auf andere Arbeitsbereiche. Mich hat immer interessiert: Was passiert rechts und links von mir.

Die Zusatzversorgung war schon immer spannend. Damals wie heute gehört eine Vielzahl von Arbeitsbereichen und Leistungen dazu – immer ausgerichtet auf den Bedarf von Kirche und Diakonie.

* Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V.

Alles aus einer Hand: betriebliche Altersversorgung für jeden Bedarf

Soziale Verantwortung groß geschrieben

Arbeitgeber in Kirche und Diakonie übernehmen Verantwortung – auch und gerade für ihre Mitarbeitenden. Und diese Verantwortung endet nicht mit dem Beschäftigungsverhältnis, sondern erstreckt sich auch darüber hinaus auf die Rentenzeit. Denn eine gute betriebliche Altersversorgung gehört zum A und O der Sozialleistungen kirchlicher und diakonischer Einrichtungen – heute wie vor 50 Jahren.

Eine Zusatzversorgung für alle Beschäftigten – das war lange Zeit alles andere als selbstverständlich. Vor Gründung der kirchlichen Zusatzversorgungskassen regelten die Kirchen und diakonischen Einrichtungen die betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeitenden über eine Vielzahl unterschiedlicher Versorgungswerke. Bei einem Beschäftigungswechsel war die Übertragung der erworbenen Anwartschaften auf Betriebsrente – auch innerhalb von Kirche oder Diakonie – nicht immer einfach oder oft auch gar nicht möglich.

Vor 50 Jahren stand im Vordergrund, den Beschäftigten in Kirche und Diakonie eine ähnliche Versorgung wie im öffentlichen Dienst zu bieten. Damit sollte auch die Übertragung erworbener Anwartschaften beim Wechsel des Arbeitgebers gewährleistet sein. Gefragt war eine einfache, einheitliche Lösung, speziell für den Bedarf von Kirche und Diakonie.

Eine für alle – die EZVK bietet die gesamte betriebliche Altersversorgung aus einer Hand. Für die Arbeitgeber bedeutet dies: erheblich weniger Verwaltungsaufwand, größere Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden, Mitsprache in den Gremien.

Die moderne Arbeitswelt im Blick

Im Laufe der vergangenen 50 Jahre änderten sich die Ansprüche und Herausforderungen der Arbeitswelt rasant. Individuelle Erwerbsbiografien sind heute vielfältig, Arbeitgeberwechsel und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit keine Ausnahmen mehr. Die Zusatzversorgung hat auf neue Anforderungen stets mit passgenauen Lösungen reagiert:

- Die Einführung des Punktemodells 2002 trug der Tatsache Rechnung, dass eine lebenslange Anstellung bei einem Arbeitgeber heutzutage eher die Ausnahme als die Regel ist. Wer also vor dem Rentenbeginn aus seinem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, behält seitdem seine erworbene Anwartschaft in voller Höhe.
- Außerdem kamen 2002 die freiwillige Versicherung (heute EZVK*Plus*) und 2011 die EZVK Unterstützungskasse hinzu. Damit steht den Beschäftigten eine breite Palette an Versorgungsmöglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung, die sie individuell an ihre Lebensumstände anpassen können.

Auch die Möglichkeiten und Bedürfnisse der Einrichtungen haben sich unterschiedlich entwickelt. Seit 2011 gibt es für sie daher in der Pflichtversicherung EZVKGrund die Wahl zwischen verschiedenen Optionen. Damit ist es auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten möglich, den Beschäftigten eine gute betriebliche Altersversorgung zu bieten.

- **Eigenbeteiligung:** Die Beschäftigten können – je nach arbeitsrechtlicher Regelung – bis zur Hälfte an den Beiträgen für die EZVKGrund beteiligt werden. Die sich daraus ergebenden Anwartschaften der Versicherten sind sofort unverfallbar – entsprechend den gesetzlichen Erfordernissen.
- **Verminderter Pflichtbeitrag:** Durch arbeitsrechtliche Vereinbarungen kann der Pflichtbeitrag auf 4 Prozent abgesenkt werden. Allerdings verringern sich in diesem Fall auch die sich daraus ergebenden Leistungen proportional.

Eines ist gleich geblieben: Die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie bietet für die Beschäftigten einen echten Wert, auf den sie bauen können. Und das ist heute angesichts des Absinkens der gesetzlichen Rentenversicherung wichtiger denn je.



Dreimal punkten mit den Produkten der EZVK

Mit den Produkten der EZVK bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine umfassende betriebliche Altersversorgung, die kaum noch Wünsche offen lässt. **EZVKGrund** als Basisversorgung, **EZVKPlus** und **EZVK Unterstützungskasse** als freiwillige Ergänzung, dazu viele zusätzliche Beratungs- und Informationsdienstleistungen, wie zum Beispiel Beratungstage für die Beschäftigten vor Ort oder Praxisseminare für die Personalsachbearbeitung – unser Leistungskatalog ist umfangreich und auf die speziellen Bedürfnisse von kirchlichen und diakonischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten abgestimmt.

Die Betriebsrente **EZVKGrund** – von Anfang an dabei

Die Betriebsrente **EZVKGrund** ist das „Mutterschiff“ der Zusatzversorgung. In diese so genannte Pflichtversicherung waren grundsätzlich alle nichtbeamteten Beschäftigten in Kirche und Diakonie von Beginn ihres Arbeitsverhältnisses an einbezogen – nach gleichen, nachvollziehbaren Regeln. Die Pflichtversicherung sorgte dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie genauso gut abgesichert waren wie im öffentlichen Dienst und sogar besser als viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Die Anbindung an das Versorgungsrecht des öffentlichen Dienstes ist bis heute geblieben. Und geblieben sind auch die überdurchschnittlichen Leistungen und viele Extras, die es nur in der Zusatzversorgung gibt:

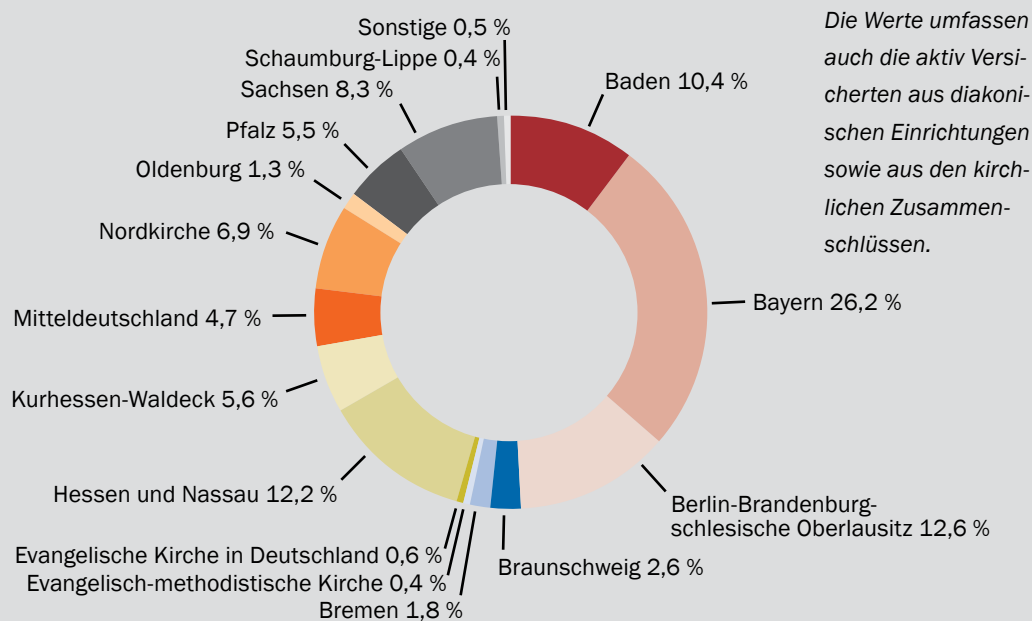
- Beitragszahlung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber
- Überdurchschnittlich hohe Leistungen
- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Zusätzliche Versorgungspunkte für mehr Rente bei Erwerbsminderung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

Kennzahlen zu **EZVKGrund**

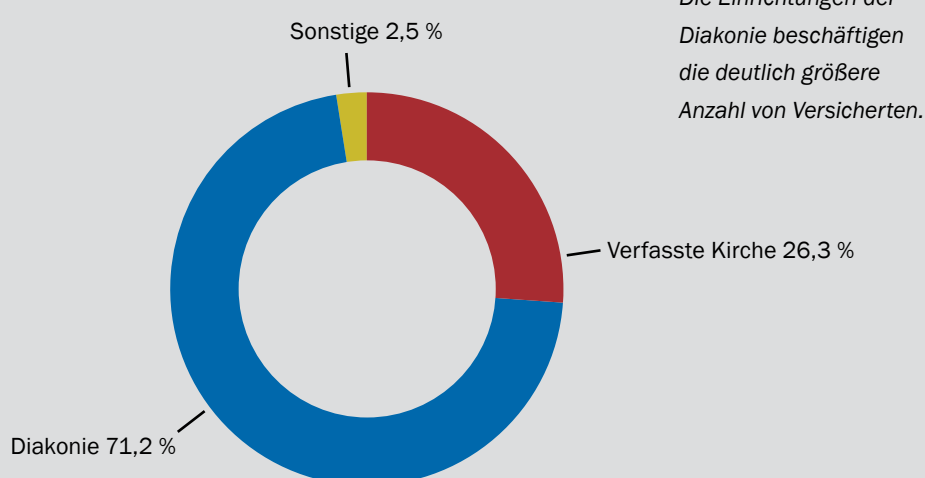
Anzahl aktiv Versicherte:	292.976
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 3,0 %
Anzahl beitragsfrei Versicherte:	388.104
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 4,4 %
Beitragsaufkommen:	373,9 Mio. €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 6,5 %
Durchschnittsalter aller aktiv Versicherten:	44 Jahre, 10 Monate

Wussten Sie schon, dass...
... die höchste
monatliche Rente
aus der **EZVKGrund**
4.472 Euro
beträgt?

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Kirchengebieten



Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Verfasster Kirche und Diakonie



Die freiwillige Betriebsrente EZVKPlus – seit 2002 mit im Boot

Die Rentenreform des Jahres 2001 verbesserte die staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung, zum Beispiel durch Entgeltumwandlung oder die Riester-Rente. Damit auch die Versicherten der kirchlich-diakonischen Zusatzversorgung davon profitieren konnten, führten die Zusatzversorgungskassen zum 1. Januar 2002 ein neues Produkt ein: die freiwillige Betriebsrente EZVKPlus.

Wussten Sie schon, dass...
... die höchste
monatliche Rente
aus der EZVKPlus
1.102 Euro
beträgt?

Heute ist die EZVKPlus eine wesentliche Ergänzung nicht nur der EZVKGrund, sondern der persönlichen Vorsorgeplanung überhaupt. Denn Kern der Rentenreform von 2001 war die spürbare Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus. Das bedeutete und bedeutet bis heute für alle Erwerbstätigen: Ohne freiwilliges Sparen für die Rente wird es im Ruhestand knapp werden. Das gilt besonders für Menschen mit kürzeren oder unterbrochenen Erwerbsbiografien, zum Beispiel für Frauen, die wegen Kindererziehung in Teilzeit arbeiten.

Mit der EZVKPlus steht Beschäftigten in Kirche und Diakonie eine besonders einfache und günstige Vorsorgemöglichkeit zur Verfügung. Einfach deshalb, weil sie als Entgeltumwandlung über den Arbeitgeber abgewickelt wird, und günstig, weil die Versicherten bis zu einer bestimmten Obergrenze Steuern und Sozialabgaben sparen. Neben Bestandteilen des monatlichen Entgelts können Versicherte ihr Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen oder den Wert von Überstunden in den EZVKPlus-Topf werfen. Und sie können sicher sein, dass ihre Sparbeiträge tatsächlich ihrem Vorsorgekonto zugute kommen. Denn als Anstalt des öffentlichen Rechts zahlen wir keinerlei Provisionen oder Gewinnausschüttungen an Dritte.

Die Versicherten können sicher sein, eine zuverlässige Betriebsrente zu erhalten – ein Leben lang. Eine hohe Garantierente und Planungssicherheit für den Ruhestand – auf dieses Extra an Lebensqualität können unsere Versicherten zählen. Folgende Vorteile von EZVKPlus genießen sie im Einzelnen:

- Hohe garantierte Leistungen
- Weitere Erhöhung der Leistungen durch (nicht garantierte) Überschussbeteiligung
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Flexible Beitragszahlung, auch Beitragsfreistellung und späterer Wiedereinstieg möglich
- Fortführung nach Ende der Beschäftigung 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:	16.599
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 26,0 %
Beitragsaufkommen:	13,4 Mio. €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 8,9 %
Durchschnittsalter aller Versicherten:	48 Jahre, 7 Monate

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

Die EZVK Unterstützungskasse – seit 2011 die Dritte im Bunde

Wie für jeden Topf einen Deckel so haben wir für jeden Vorsorgebedarf die optimale Lösung. Wer zum Beispiel einen besonders hohen Absicherungsbedarf hat oder die Obergrenzen für die Steuer- und Sozialabgabensparnis bereits erreicht hat, kann mit der EZVK Unterstützungskasse bestens rechnen. Denn alle Beiträge sind in unbegrenzter Höhe steuer- und bis zu einer bestimmten Obergrenze auch sozialversicherungsfrei. Das ist der entscheidende Vorteil dieses Durchführungswegs. Die EZVK Unterstützungskasse ist daher die ideale Ergänzung von EZVKGrund und EZVKPlus.

Vorteile der EZVK Unterstützungskasse im Überblick:

- Hohe garantierte Leistungen
- 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

Wer von der EZVK Unterstützungskasse am meisten profitiert:

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

Kennzahlen EZVK Unterstützungskasse (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl Trägerunternehmen:	65
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 66,7 %
Zuwendungen*:	993.000 €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 85,2 %
Anzahl Versorgungszusagen:	462

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

Im sechsten Jahr ihrer Geschäftstätigkeit entwickelte sich die EZVK Unterstützungskasse weiter positiv. Die hohen prozentualen Wachstumszahlen verdeutlichen die zunehmende Etablierung dieses Durchführungswegs und zeigen das wachsende Interesse der Versicherten.

Genauer betrachtet: Überleitung, Eheversorgungsausgleich, soziale Komponenten

Jobwechsel mit Betriebsrente leicht gemacht: Überleitung

Für die Gründungskirchen der kirchlichen Zusatzversorgung war ein Beweggrund wesentlich: die einfache Übertragbarkeit der erworbenen Anwartschaften, wenn Beschäftigte ihren Arbeitsplatz wechselten.

Wer seinen Job innerhalb des Dienstes von Kirche, Diakonie, Caritas oder Kommunen wechselt, kann sich altes und neues Versicherungsverhältnis einfach bei der neu zuständigen Zusatzversorgungskasse zusammenführen lassen und erhält dann später seine Betriebsrente aus einer Hand. Im Jahr 2016 fanden bei uns insgesamt 8.436 dieser Überleitungen statt.

Damit Scheiden weniger weh tut: Eheversorgungsausgleich

Eine Ehescheidung ist unerfreulich. Daran kann auch die betriebliche Altersversorgung nichts ändern. Aber sie macht die Folgen vielleicht erträglicher. Denn im Fall einer Ehescheidung werden alle während der Ehezeit erworbenen Sach- und Vermögenswerte auf beide Parteien aufgeteilt, auch die Anwartschaften auf Betriebsrente bei der EZVK. In diesen Fällen wird der zugesprochene Anteil an der geteilten Anwartschaft – auch der EZVKGrund – grundsätzlich in die freiwillige Versicherung EZVKPlus überführt und kann dort vom Ausgleichsberechtigten weitergeführt werden.

Solidarität großgeschrieben: Soziale Komponenten

In bestimmten Lebenssituationen ist eine Berufstätigkeit nicht oder nur eingeschränkt möglich, zum Beispiel nach der Geburt eines Kindes oder bei Erwerbsminderung. Damit unsere Versicherten in solchen Fällen nicht leer ausgehen, haben wir so genannte soziale Komponenten in die Betriebsrente EZVKGrund eingebaut. Das heißt: Die betroffenen Versicherten

erhalten zusätzliche, beitragsfreie Versorgungspunkte und damit mehr Betriebsrente. Dadurch unterscheidet sich die kirchliche Zusatzversorgung wesentlich von privaten Versicherungsanbietern.

Die sozialen Komponenten gelten für folgende Fälle:

- **Im Mutterschutz**
Während des Mutterschutzes bleibt für die werdende oder junge Mutter zumindest in puncto Betriebsrente alles beim Alten. 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 weitere Versorgungspunkte gutgeschrieben – zusätzlich zu den bisher erworbenen („Zurechnungspunkte“). 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.

Im Durchschnitt tritt eine Erwerbsminderung zwischen dem 50. und 51. Lebensjahr ein. Das gilt gleichermaßen für Frauen und Männer (Zeitpunkt der ersten Zahlung einer Erwerbsminderungsrente durch die EZVK).

Im Jahr 2016 erhielten 4.579 Frauen und 720 Männer Zurechnungspunkte. Die durchschnittliche Höhe des monatlichen Zurechnungsbetrags belief sich dabei auf:

■ Frauen 66,27 Euro ■ Männer 86,91 Euro

Damit belief sich die durchschnittliche Höhe der gesamten Erwerbsminderungsrente (Frauen und Männer) zusätzlich zur gesetzlichen Rente auf: 190,00 Euro

Soziale Komponente Zurechnungspunkte: ein Beispiel

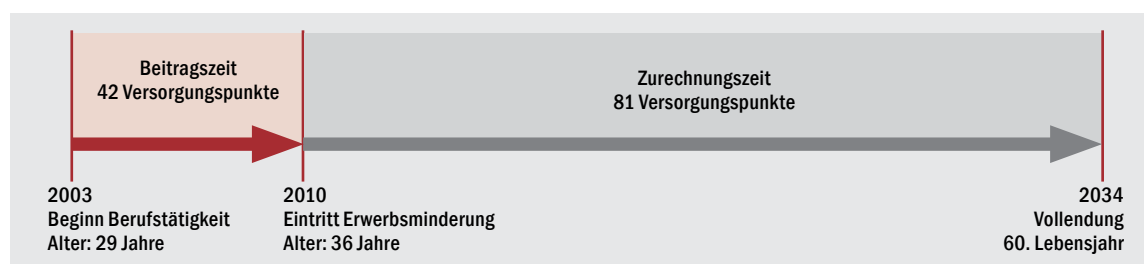
Eine schwere Erkrankung oder ein Unfall kann einen Menschen von einem Tag auf den anderen aus seiner bisher sicher geglaubten Lebensbahn werfen. Noch gravierender wird die Lage, wenn keine Heilung in Sicht ist und finanzielle Sorgen hinzukommen. Denn wer auf Dauer nicht mehr erwerbstätig sein kann, steht – vor allem als junger Mensch – vor der Frage, wie der Lebensunterhalt in Zukunft bestritten werden kann. In dieser Situation sind die so genannten Zurechnungszeiten aus der Zusatzversorgung eine echte Hilfe in der Not – gerade für junge Menschen, die noch eine lange Zeit bis zur eigentlichen Altersrente überbrücken müssen.

Das erlebte auch Maria W., als sie 2010 nach einer schweren Erkrankung ihre Erwerbsminderungsrente beantragte. Mit 29 Jahren hatte sie 2003 eine Stelle als Sozialpädagogin in einer Jugendhilfeeinrichtung

der Diakonie angetreten. Dort hatte sie bis zu ihrer definitiven Erwerbsminderung im Jahr 2010 gearbeitet. Während dieser gesamten Zeit war sie bei der EZVK pflichtversichert gewesen, d. h. ihr Arbeitgeber hatte Beiträge für sie in die EZVK*Grund* eingezahlt.

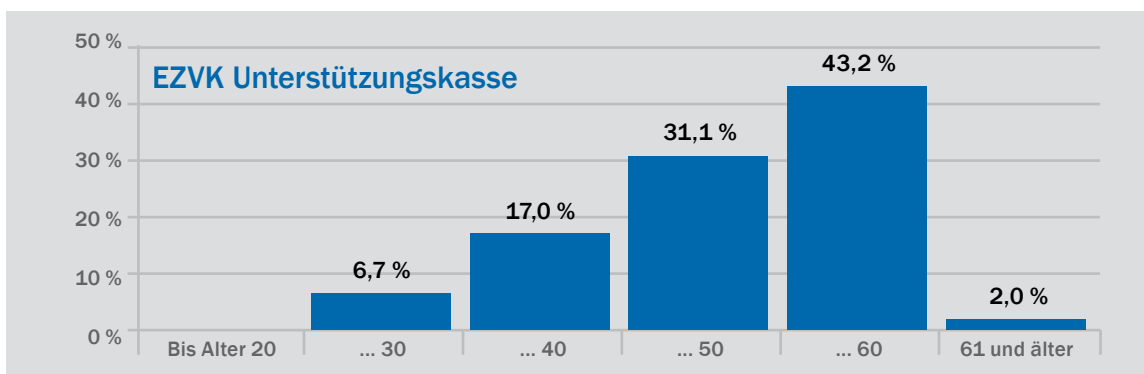
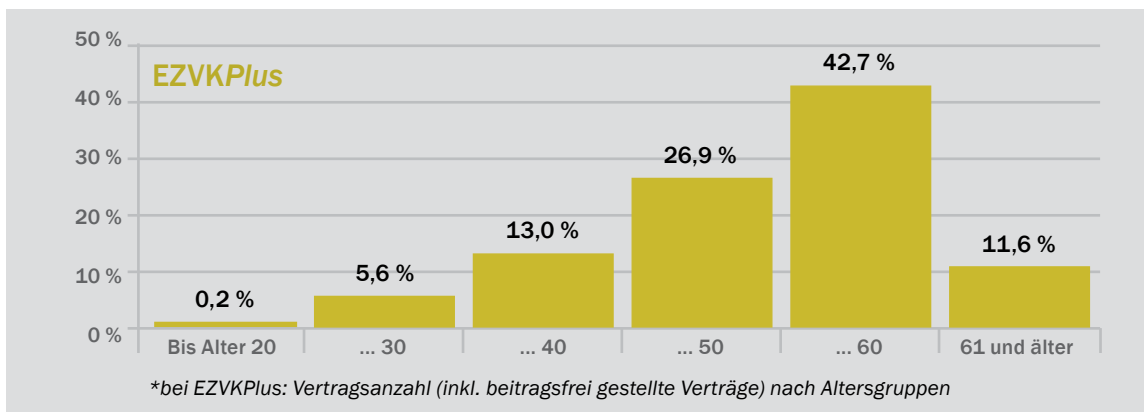
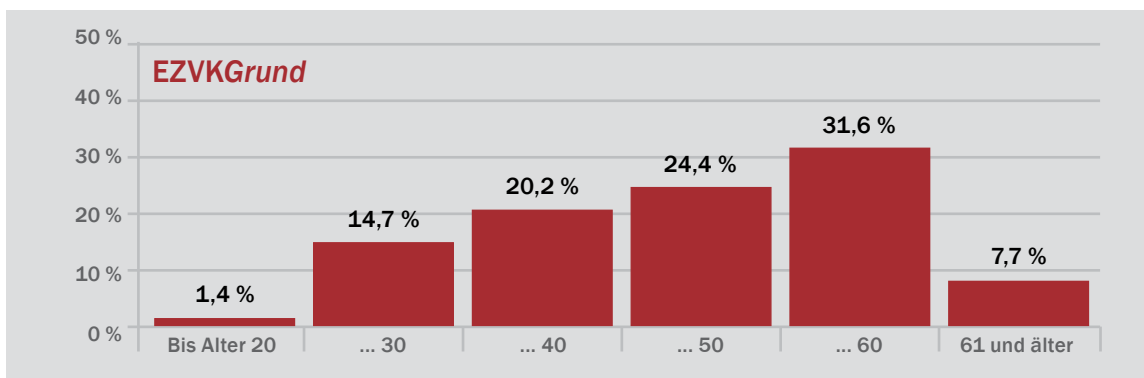
Dadurch hatte Maria W. knapp 42 Versorgungspunkte erworben. Das hätte eine Erwerbsminderungsrente in Höhe von rund 148 Euro im Monat ergeben. Da Maria W. zum Zeitpunkt der Erwerbsminderung das 60. Lebensjahr noch lange nicht vollendet hatte, kamen für sie die Zurechnungszeiten zum Tragen. Zu ihrem großen Vorteil, denn für den Zeitraum bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres erhielt sie dadurch weitere 81 Versorgungspunkte dazu.

Für Maria W. bedeutet dies: Ihre monatliche Erwerbsminderungsrente verdreifachte sich auf 437 Euro und steigt seitdem um jährlich 1 Prozent. Im Alltag der heute 43-Jährigen wird dadurch vieles leichter.



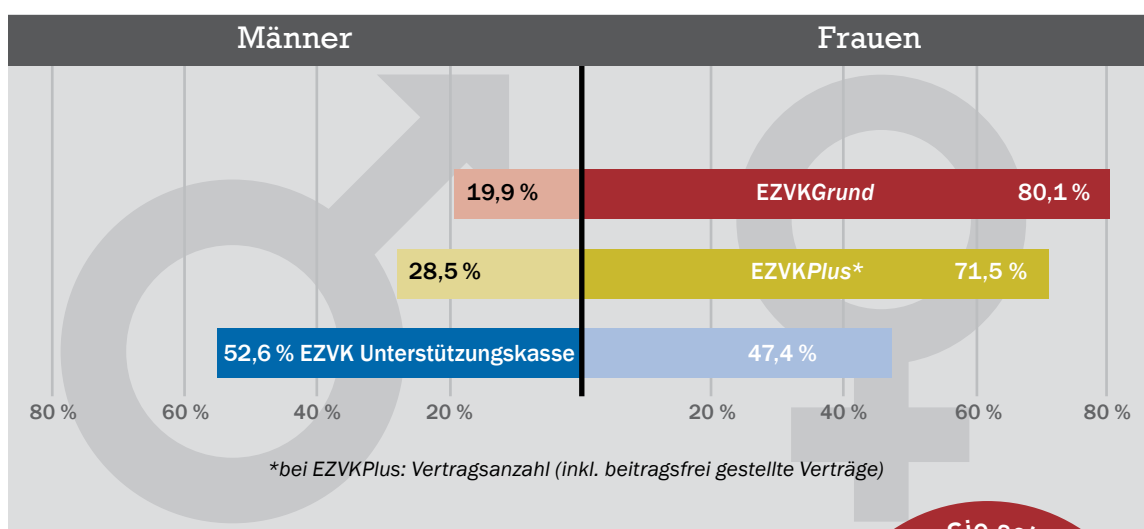
Aufteilung aktiv Versicherte nach Altersgruppen

Die Altersgruppen ab 50 Jahren sind am stärksten vertreten. Auffallend ist ihr überdurchschnittlicher Anteil in den freiwilligen Versicherungen, während jüngere Jahrgänge hier deutlich Nachholbedarf haben. Gerade für jüngere Menschen lohnt sich eine freiwillige Vorsorge jedoch besonders, denn sie können sich aufgrund von Zins- und Zinseszinsseffekten mit relativ geringen Beiträgen eine hohe Leistung aufbauen – das gilt auch in Zeiten mit niedrigen Zinsen.



Aufteilung aktiv Versicherte nach Geschlecht

Frauen-Power in der EZVKGrund: Mehr als 80 Prozent unserer Versicherten sind Frauen. Das hängt mit der Beschäftigtenstruktur bei unseren Arbeitgebern zusammen, die zumeist im sozialen Bereich tätig sind. Und dort arbeiten mehrheitlich Frauen. Der Blick auf unsere freiwilligen Produkte zeigt, dass Männer bei der zusätzlichen Altersvorsorge immer noch die Nase vorn haben.



Wussten Sie schon, dass ...
 ... die älteste
 lebende aktiv
 Versicherte der EZVK
76 Jahre
 alt ist?

Unsere Beratungs- und Kommunikationsangebote

Eine faire und qualifizierte Beratung ist Gold – im Fall der Altersvorsorge auch sehr viel Geld – wert. Daher ist genau das für uns besonders wichtig: der direkte Kontakt zu unseren Arbeitgebern und Versicherten, eine ehrliche, bedarfsgerechte Beratung und eine transparente und offene Kommunikation.

Das war von Anfang an unser Grundsatz und wurde (und wird) von den Fachabteilungen selbstverständlich praktiziert. So beantwortete die Fachabteilung Vorsorge und Leistungen im Jahr 2016 rund 47.000 telefonische Anfragen zu den Themen Rentenleistungen und Meldeverkehr. Unsere rund 7.700 Arbeitgeber finden bei der Abteilung Beteiligungen und Arbeitgeberservice Informationen und Unterstützung in allen Fragen rund um die Beteiligung.

Insgesamt 12.000-mal klingelte im Jahr 2016 in der Abteilung Service und Beratung das Telefon. Unsere Expertinnen und Experten beantworteten eine Vielzahl von Fragen rund um das Thema Freiwillige Vorsorge und um die Produkte EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse. In ca. 8.500 Fällen wurden auf telefonische oder schriftliche Anfragen hin konkrete Angebote gemäß den persönlichen Vorgaben der Interessierten berechnet.

Ob telefonisch, per E-Mail, in gedruckter Form oder persönlich direkt vor Ort – wir ziehen alle Register, um für die Einrichtungen einen optimalen Service anzubieten. Gut zu wissen für interessierte Arbeitgeber oder Mitarbeitervertretungen: Alle unsere Angebote sind für sie selbstverständlich kostenlos.

Im Überblick: Unsere Beratungsangebote in den Einrichtungen vor Ort

- 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.



Wir stellen uns vor:

Service und Beratung

Anzahl: 17 Beschäftigte

Leitung: Norman Höfer

Wesentliche Aufgaben:

- Kundenbetreuung und -beratung (zentral und vor Ort), insbesondere zur freiwilligen Altersvorsorge mit EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse
- Schulung und Vertriebsunterstützung
- Bestandsführung EZVK Unterstützungskasse
- Vertriebs- und Unternehmenskommunikation



Nicole Knam

In Baden bestens betreut

Durch den Zusammenschluss mit der KZVK Baden hat sich für unsere neu hinzugekommenen Arbeitgeber einiges geändert. Eines aber ist gleich geblieben: ihre Ansprechpartnerin Nicole Knam. Sie gehörte bereits zur Belegschaft der KZVK Baden und führt ihre Aufgaben im Auftrag der EZVK ganz einfach weiter. Zum Vorteil aller: Arbeitgeber und Versicherte vor Ort können mit einem vertrauten Gesicht rechnen. Und die EZVK profitiert vom Fachwissen und den bereits vorhandenen Kontakten einer bewährten Beraterin.

„Hier in der EZVK kann ich die Vorteile einer großen Organisation nutzen“, sagt Nicole Knam. „Früher habe ich mich um die freiwillige Versicherung komplett selbst gekümmert, von der Beratung bis zur Vertragsverwaltung. Heute kann ich mich ganz auf Beratung und Betreuung konzentrieren, denn alle übrigen Aufgaben übernehmen andere Kolleginnen und Kollegen.“

Nicole Knam hat ihren Wohnsitz in Baden vor Ort, so dass die Anfahrtswege zu den Einrichtungen kurz sind. „Ich organisiere zum Beispiel einrichtungsübergreifende Beratungstage in verschiedenen Regionen“, sagt Nicole Knam. „Damit haben auch Beschäftigte aus kleinen Einrichtungen die Möglichkeit, sich persönlich beraten zu lassen. Diese regionalen Beratungstage werden sehr gut angenommen. Die Nachfrage ist seit dem Zusammenschluss sogar noch gestiegen.“



Norman Höfer

Lösungsorientierte Versorgungskonzepte

Bei der EZVK gut aufgehoben zu sein – das ist die zentrale Botschaft an unsere Arbeitgeber und Versicherten. Und dabei geht es uns nicht darum, einfach nur ein „gutes Gefühl“ zu vermitteln. „Unser Selbstverständnis ist vielmehr, für jeden Bedarf die optimale Versorgungslösung zu finden, die tatsächlich einen Mehrwert bietet“, sagt Norman Höfer, Abteilungsleiter Service und Beratung. „Dies gestaltet sich in der Praxis zumeist sehr anspruchsvoll.“

Unser besonderes Augenmerk liegt auf den freiwilligen Produkten für die Entgeltumwandlung EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse. Denn hier entscheiden die Beschäftigten selbst, ob sie teilnehmen möchten oder nicht. Es gibt viele gute Gründe, die dafür sprechen. Sehr gute Leistungen, ein hohes Maß an Sicherheit und ein optimales Preis-Leistungs-Verhältnis sind drei davon.

Bilder, die bewegen

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte, und viele, viele Bilder hintereinander können schon mal eine ganze Broschüre ersetzen – wenn sie als Film daherkommen. In unserer stark visuell geprägten Gesellschaft ziehen es vor allem junge Leute vor, sich lieber ein kurzes Video anzusehen als ein Printprodukt durchzulesen, zumindest zur Erstinformation. „Betriebliche Altersversorgung ist ein komplexes Thema. Es bietet sich geradezu an, in kurzen Erklärvideos dargestellt zu werden,“ erklärt Uwe Neujahr, Gruppenleiter Kommunikation.



QR-Code zum Film

Den Einstieg in die Bewegtbildkommunikation machte die EZVK im vergangenen Jahr mit einer Aktion für junge Leute. Im Zentrum stand ein Video mit Sandra Fuhrer und Maximilian Willsch, Beraterin und Berater bei der EZVK und selbst im Alter ihrer Zielgruppen. Darin erläutern sie leicht verständlich die wichtigsten Merkmale von Bruttoentgeltumwandlung und Riesen-Rente. Platziert wurde das Video auf der Website der EZVK und per QR-Code auf einem Flyer, der junge Versicherte ganz klassisch per Post erreichte.

„Bewegtbildkommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil der heutigen Medienlandschaft,“ sagt Uwe Neujahr. „Gerade für uns bieten sich vielfältige Einsatzmöglichkeiten, zum Beispiel als Webinare für die Personalsachbearbeitung. In Zukunft wird es also noch viel mehr bewegte Bilder aus der EZVK geben.“



Sandra Fuhrer und Maximilian Willsch erläutern im Video die Entgeltumwandlung.

„Altersarmut muss verhindert werden“



Klaus Klemm

Interview mit Klaus Klemm, Mitglied im Verwaltungsrat der EZVK, Beisitzer im Vorstand des Verbandes kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e. V. (vkm-bayern), Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ARK Bayern)

EZVK: Welche Rolle spielt die Zusatzversorgung in der Verbandspolitik des vkm-bayern?

Klaus Klemm: Eine sehr wichtige! Viele Mitarbeitende bei Kirche und Diakonie gehören nicht zu den Gutverdienenden in unserer Gesellschaft – und das oft noch in Teilzeitstellen. Die gesetzliche Rente allein wird in vielen Fällen nicht auskömmlich sein. Eine gute Zusatzversorgung ist daher sehr wichtig. Mit Wegfall des Gesamtversorgungssystems ab dem Jahr 2002 veränderte sich die Situation bereits zum Nachteil der privatrechtlich Beschäftigten.

Der vkm setzt sich dafür ein, dass es in Bayern zu keinem Einfrieren oder gar Absenken des Leistungsniveaus kommt. Auch eine Eigenbeteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer lehnen wir ab, da die Kolleginnen und Kollegen zusätzliche Belastungen für die so genannte Riester-Rente oder eine Entgeltumwandlung – für die wir werben – schultern müssen. Altersarmut muss verhindert werden!

EZVK: Regelmäßiges Thema in den Sitzungen des Verwaltungsrats der EZVK ist das Zusammenspiel von Satzungsrecht, das der Verwaltungsrat der EZVK beschließt, und dem Arbeitsrecht, das den Versorgungszusagen zugrunde liegt und das im kirchlichen Bereich insbesondere von Arbeitsrechtlichen Kommissionen gesetzt wird. Sind Sie zufrieden mit dieser Aufgabenteilung?

Klaus Klemm: Die Aufgabenteilung hat sich bewährt. Für mich der Idealzustand. Never change a running system!

EZVK: Früher war das Leistungsrecht aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes nahezu der alleinige Maßstab für die Versorgungszusagen. Mittlerweile gibt es Optionen, die in der Gestaltungshoheit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen liegen. Sie können zum Beispiel über Eigenbeteiligungen der Beschäftigten entscheiden oder einen verminderten Pflichtbeitrag mit abgesenkten Leistungen vereinbaren. Begrüßen Sie diese Öffnungen zur arbeitsrechtlichen Gestaltung? Würden Sie sich noch weitere wünschen?

Klaus Klemm: In meinen Augen hat der Verwaltungsrat ausreichend Möglichkeiten geschaffen. Das war wichtig, richtig und gut. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können damit die unterschiedlichen Situationen in den einzelnen Landeskirchen, bei Bedarf auch zwischen Diakonie und verfasster Kirche, berücksichtigen. Auf diese Weise ist auch die Parität bei Verhandlungen gewährleistet und sind die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts für den Sonderweg der Kirchen eingehalten.

Die EZVK hilft den beteiligten Dienstgebern in guter Weise, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Bestrebungen von einigen Dienstgebern nach weiteren Öffnungen oder gar einer Abkoppelung vom Altersversorgungstarifvertrag des öffentlichen Dienstes erteile ich eine Absage. Ich habe keine weiteren Wünsche!

EZVK: Vor welchen Herausforderungen steht Ihrer Meinung nach die Zusatzversorgung in den kommenden Jahren?

Klaus Klemm: Mit Sorge blicke ich auf die anhaltende Niedrigstzinsphase an den Geld- und Kapitalmärkten. Gute Finanzergebnisse sind erforderlich, damit der Beitragssatz der EZVK nicht über die bisher beschlossenen Steigerungen hinaus angehoben werden muss. Wie können die Leistungszusagen eingehalten werden und gleichzeitig finanzierbar bleiben? Eine schwierige Aufgabe.

Es wird sich in den kommenden Jahren auch zeigen, inwieweit weitere Zusammenschlüsse von Zusatzversorgungskassen notwendig werden. Das Fusionsprojekt mit der KZVK Baden ist für unsere Kasse eine große Herausforderung. Es wird die EZVK und ihre Mitarbeitenden noch einige Zeit beschäftigen und viel Engagement abverlangen. Langweilig wird es nicht werden.



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Klaus Klemm: Ich hoffe, die EZVK ist mit 75 keine alte, in die Jahre gekommene Dame, die bereits in den Ruhestand geschickt wurde. Ich will dazu beitragen, dass sie auch im Jahre 2042 eine moderne Zusatzversorgungskasse ist, die die Zeiten der Nullzins-Politik gut überstanden hat, Sonderbeiträge oder Beitragserhöhungen der Vergangenheit angehören und ich – wie viele tausend andere Beschäftigte – jeden Monat von ihr zuverlässig meine Zusatzrente erhalte.

Vom Durchschlagpapier zur elektronischen Datenverarbeitung

Elektronische Datenverarbeitung, Internet, mobile Kommunikation sind heute selbstverständlich. Was für eine fast revolutionäre Entwicklung die Kommunikationstechnik in den vergangenen Jahrzehnten durchlaufen hat, macht ein Rückblick in den Büroalltag vergangener Zeiten deutlich. Denn auch die Arbeitsabläufe haben sich dadurch gründlich geändert. Für die Mitarbeitenden der EZVK bedeutet dies bis heute: flexibel bleiben und kontinuierlich dazulernen.

Susanne Mengler: Als ich hier im Sekretariat anfang, hatte ich eine elektronische Speicherschreibmaschine mit zwei Diskettenlaufwerken links und rechts. Irgendwann haben wir dann für Briefe Diktiergeräte bekommen. Darauf haben wir die Briefe gesprochen und an den Schreibdienst gegeben.

Hans-Dieter Groß: Ich musste am Anfang überhaupt erst mal Schreibmaschine schreiben lernen, denn die Rentenbescheide sind damals alle auf der Schreibmaschine getippt worden, in vierfacher Ausfertigung. Und wehe, da war ein Fehler drin! Mein Rekord lag bei 17 Rentenbescheiden pro Tag.



Thorsten Wölfelschneider

Thorsten Wölfelschneider: Rentenbescheide haben wir anfangs teilweise auch mit der Hand geschrieben, mit Kohlepapier in dreifacher Ausfertigung. Ein Brief oder ein Bescheid ging mehrmals im Haus von einer Stelle zu anderen. Bei den heutigen Mengen absolut unvorstellbar! Jeder Bescheid, der das Haus verließ, musste besiegelt sein und zwei Unterschriften enthalten. Alles war viel, viel umständlicher als heute.

Hans-Dieter Groß: Frau Müller hat uns manchmal zum Diktat gerufen: „Herr Groß, kommen Sie mal zum Diktat“. Und dann fing sie zu diktieren an, das war schon ein bisschen stressig, denn ich wollte ja nichts falsch machen.



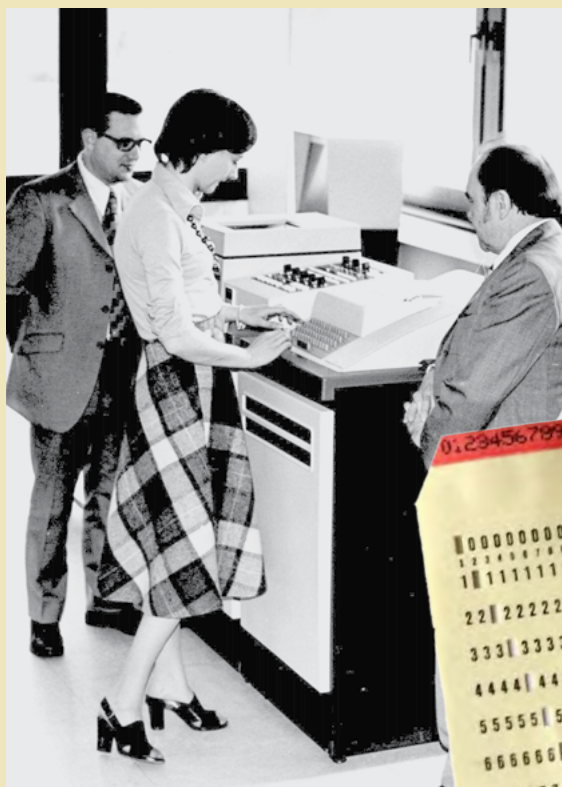
Arbeitsplatz 1976

Anke Tinz: In den Büros standen ganz normale Schreibmaschinen. Irgendwann bekamen wir dann pro Zimmer einen Computer. Man musste dann jedes Mal von seinem Schreibtisch aufstehen und dort seine Daten eingeben. Die Ausdrücke wurden im Erdgeschoss von der EDV erstellt, sortiert und dann im Haus verteilt. Das konnte dann schon mal einen Tag dauern.

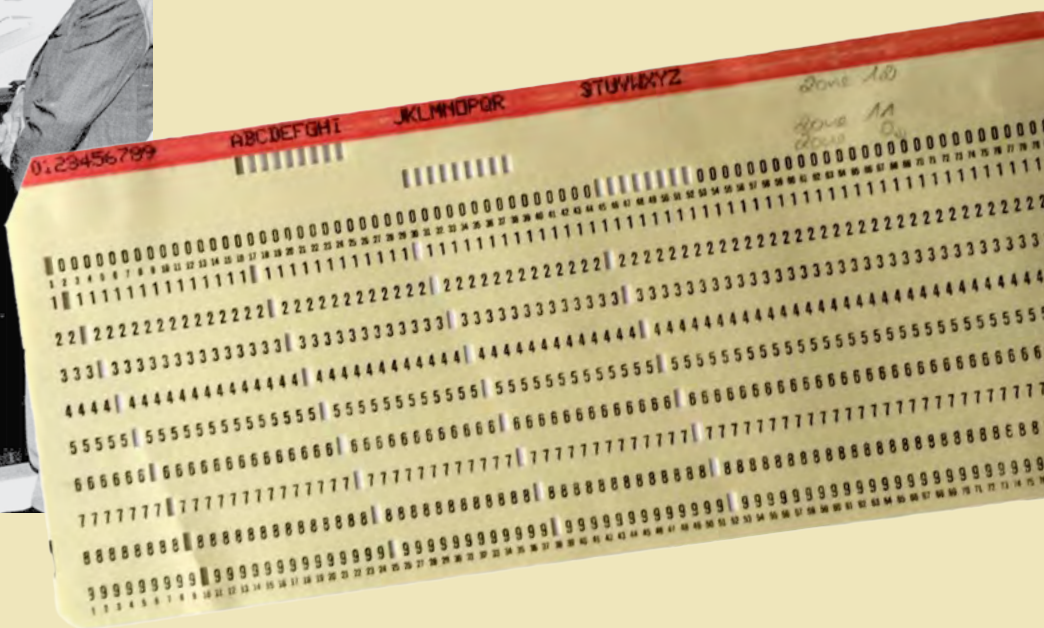
Thorsten Wölfelschneider: Als wir dann Internetanschluss bekamen, gab es zuerst nur einen internetfähigen PC im ganzen Haus. Wenn man ihn benutzen wollte, musste man sich vorher anmelden.

Susanne Mengler: Alle Renten wurden manuell in ein Rentenbuch eingetragen. Daraus wurden dann auch die Statistiken berechnet. Jeden Monat zählte eine Kollegin durch, wie viel Renten in den verschiedenen Rentenarten berechnet wurden. Heute geht das mit einem Knopfdruck. Wir hatten noch ein eigenes Rentenarchiv, das von einer Kollegin betreut wurde. Wenn zum Beispiel ein Rentner eine Anfrage hatte, mussten wir ins Archiv gehen und uns die Papierakte aushändigen lassen.

Thorsten Wölfelschneider: Und wehe, eine Akte war verhängt. Dann machte sich die halbe Abteilung auf die Suche.



EDV-Anlage von 1976 und
Lochkarte als früher Datenspeicher



Die Rentensachbearbeitung ist bis heute das Herzstück unserer Arbeit. Denn darum geht es uns schließlich: um die Betriebsrenten unserer Rentnerinnen und Rentner.

Wir leben länger, als wir denken

Vor 50 Jahren galten 75-Jährige noch als betagt. Heute pilgern sie auf dem Jakobsweg, studieren an der Seniorenuniversität oder trainieren für den nächsten Volkslauf. 75 ist das neue 60 – und das ist gut so, denn wer freut sich nicht darauf, das Rentenalter aktiv zu gestalten und zu genießen.

Die Menschen werden nicht nur älter, sondern bleiben auch länger fit und gesund. Aber: Im Rentenalter noch einmal voll durchstarten kann nur, wer über ausreichend finanzielle Mittel verfügt, und zwar ein Leben lang. Viele heute Erwerbstätige unterschätzen ihre Lebenserwartung. Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes werden neugeborene Mädchen rund 83 Jahre alt, neugeborene Jungen gut 78 Jahre.

Vor 50 Jahren sah das noch anders aus. Werfen wir einen Blick zurück: 1967 lag die Lebenserwartung bei Geburt für Mädchen noch bei knapp 74 Jahren, für Jungen bei knapp 68 Jahren. Der Vergleich mit heute zeigt: Mädchen haben gut 9 Jahre, Jungen sogar rund 10 Lebensjahre gewonnen. Und dieses Mehr an Lebenszeit bedeutet auch ein Mehr an Rentenzeit. Denn selbst wenn man berücksichtigt, dass das Einstiegsalter für den regulären Rentenbeginn mittlerweile angehoben wurde, können künftige Rentnerinnen und Rentner ihren Ruhestand statistisch gesehen mindestens sieben Jahre länger genießen als frühere Geburtsjahrgänge. Und diese Zeit muss zusätzlich finanziert werden.

Beschäftigte in Kirche und Diakonie können sich über einen entscheidenden Pluspunkt freuen: eine zuverlässige betriebliche Altersversorgung auf vergleichsweise hohem Niveau, deren Leistungen zudem auch noch jedes Jahr um 1 Prozent steigen. Damit haben sie mit einer lebenslangen Planungssicherheit beste Aussichten auf einen entspannten Ruhestand.

	Frauen	
	Regelaltersgrenze	Lebenserwartung ²
Jahr 1967	60/65 ¹	73 Jahre 9 Monate
Jahr 2015 ³	67	83 Jahre (9 Jahre und 3 Monate länger als 1967)

	Männer	
	Regelaltersgrenze	Lebenserwartung ²
Jahr 1967	65	67 Jahre 11 Monate
Jahr 2015 ³	67	78 Jahre 2 Monate (10 Jahre und 3 Monate länger als 1967)

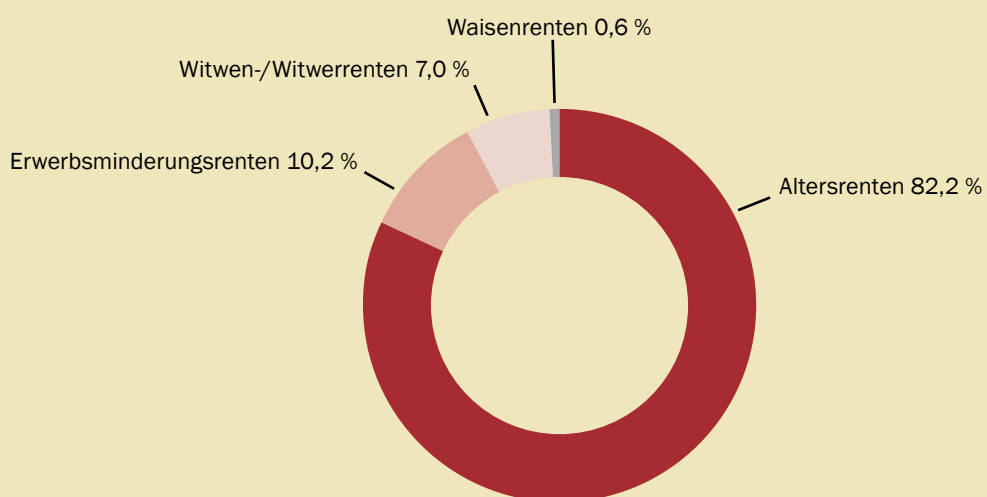
1) Bei Erfüllung der Wartezeit, Vollendung des 60. Lebensjahres und überwiegender Ausübung einer versicherungspflichtigen Tätigkeit

2) auf ganze Monate gerundet,
Quelle: Statistisches Bundesamt

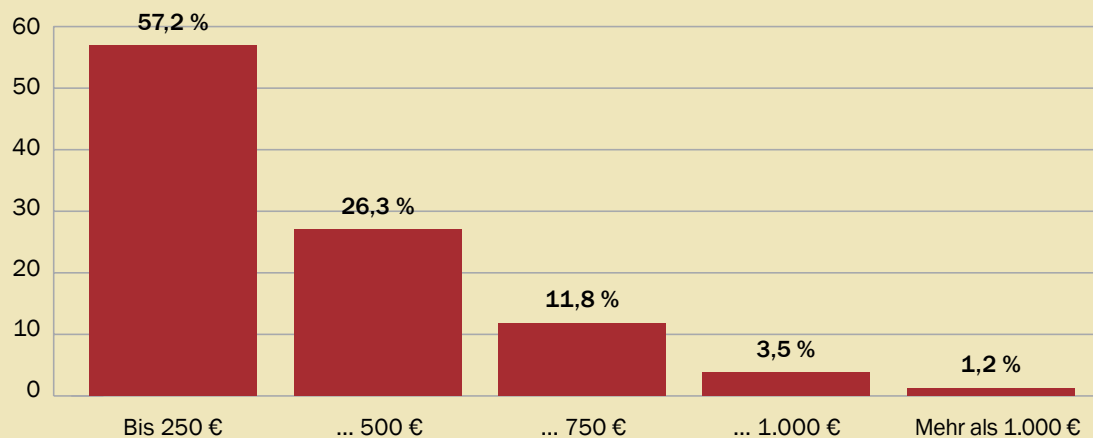
3) letztes verfügbares Jahr

Anzahl der Rentenbeziehenden nach Rentenart

Von insgesamt 89.422 Rentenbeziehenden (EZVK*Grund* und EZVK*Plus*) erhielten:



Anteil der Rentnerinnen und Rentner nach Altersrentenhöhe (EZVK*Grund*)



Der Rentenbezug in Zahlen

	31.12.2016	31.12.2015 (ohne Bestand Baden)
■ Anzahl der Rentenbeziehenden (nur EZVKGrund):	88.996	78.747
davon Altersrenten:	73.080	64.235
Erwerbsminderungsrenten:	9.074	8.264
Witwen-/Witwerrenten:	6.285	5.704
Waisenrenten:	557	544
■ Summe aller Rentenleistungen (EZVKGrund, EZVKPlus und Abfindungen):	279,8 Mio. Euro	250,7 Mio. Euro
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKGrund:	277,56 Euro	282,13 Euro
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKPlus*:	62,92 Euro	61,24 Euro
■ Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten EZVKGrund und EZVKPlus):	70 Jahre, 7 Monate	70 Jahre, 10 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.		



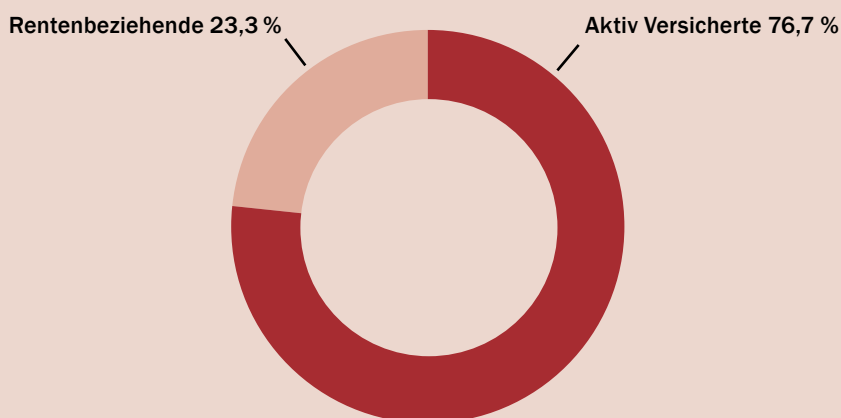
Das Verhältnis Versicherte zu Rentnerinnen und Rentner

Sowohl die Pflichtversicherung *EZVKGrund* als auch die freiwillige Versicherung *EZVKPlus* zeigen weiterhin wachsende Bestände. Die Zahl der Versicherten übersteigt in beiden Fällen die Zahl der Rentnerinnen und Rentner bei weitem. Das sorgt für eine sehr solide Kapitalbasis.

Da es die *EZVKPlus* erst seit 2002 gibt, ist der Anteil der Versicherten noch erheblich höher als in der *EZVKGrund*.

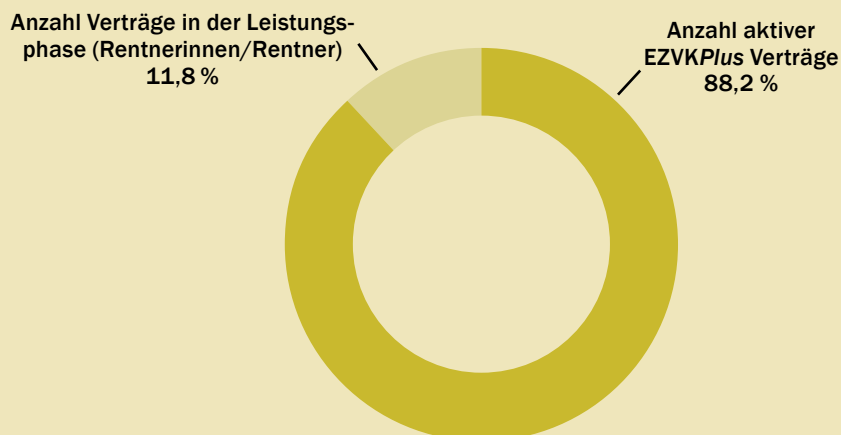
EZVKGrund:

Verhältnis aktiv Versicherter zu Rentnerinnen und Rentnern



EZVKPlus:

Verhältnis aktiv Versicherter zu Rentnerinnen und Rentnern



„Ich bin fürs Tun, nicht fürs Reden“

Im Gespräch mit Brigitte Primke, von 1989 bis 2001 Verwaltungsdirektorin des Evangelischen Johannesstiftes in Berlin, von 1986 bis 1996 ordentliches Mitglied des Verwaltungsrats der KZVK Darmstadt und seit 2001 Betriebsrentnerin der Kasse.



Brigitte Primke gemeinsam mit ihrem Ehemann, dem Diplom-Ingenieur Günter Primke.

Graue Theorie ist ihre Sache nicht: „Es muss für etwas gut sein, was man lernt“, sagt Brigitte Primke. „Und an erster Stelle steht die Not der Menschen.“ Die 79-jährige Berlinerin weiß, wovon sie spricht, denn sie handelte zeit ihres Lebens gemäß dieser Maxime, immer mit starkem Bezug zur Praxis. Als eine der wenigen Frauen studierte Brigitte Primke ab 1957 Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Schon damals war sie an der Verbindung von Theorie und Praxis, betriebswirtschaftlichen Anforderungen und sozialen Belangen interessiert und engagierte sich nebenbei ehrenamtlich als aktives Mitglied der Johanniter-Unfall-Hilfe.

Nach dem Diplomabschluss war Brigitte Primke – nur unterbrochen durch den Mutterschutz nach der Geburt ihres Sohnes – durchgehend berufstätig. Allerdings hatte sie es als Frau nicht leicht und stieß in den ersten Stationen ihrer beruflichen Laufbahn sehr bald an die berühmt-berüchtigte gläserne Decke. „Die Männer arbeiteten sonnenabends und abends und zogen die Fäden. Mit Kind konnte ich das nicht“, erinnert sich Primke. Auch vermisste sie oft die Solidarität unter Frauen.

1971 schließlich begann ihre Karriere beim Evangelischen Johannesstift Berlin, schon damals eine der größten diakonischen Einrichtungen in Berlin. Dort fand sie, zunächst als Assistentin des Verwaltungsdirektors, nicht nur einen Beruf, sondern auch ihre Berufung – und baute sich dabei kontinuierlich eine Betriebsrente bei der KZVK Darmstadt auf. Dem Evangelischen Johannesstift blieb sie bis zum Ende ihres Berufslebens treu und stieg bis in führende Leitungsfunktionen auf: 1976 wurde sie Leiterin des Rechnungswesens, 1988 Mitglied des Vorstands, 1989 dann Verwaltungsdirektorin und stellvertretende Vorstandsvorsitzende. Daneben fand sie weiterhin Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten: neben Gremienarbeit in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg und im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg engagierte sie sich im Verwaltungsrat der KZVK Darmstadt, zunächst ab 1981 als Stellvertreterin, von 1986 bis 1996 als ordentliches Mitglied.

Ihre Leidenschaft für Zahlen hat Brigitte Primke bis heute nicht losgelassen. „Ich lese einen Wirtschaftsprüfungsbericht wie ein Buch“, erklärt sie. Dazu hatte sie in ihrem Leben häufig Gelegenheit. Während ihrer Tätigkeit im Evangelischen Johannesstift stand sie vor der Herausforderung, Wirtschaftlichkeit mit sozialer Verantwortung zu verbinden.

So hat sie in der Einrichtung die arbeitsintensive Umstellung von der Kameralistik hin zur Kostenstellenrechnung bewerkstelligt und die Vermögensanlage konsolidiert. „Das musste betriebswirtschaftlich passen“, sagt Brigitte Primke rückblickend. „Aber in einem Haus wie diesem muss man sozial ausgleichen, das heißt, man muss auch diakonisch arbeiten.“ In diesem Spannungsfeld hatte die durchsetzungsstarke Verwaltungsdirektorin auch nicht die geringste Scheu, mit dem zuständigen Senator und den Krankenkassen zu streiten. „Ich habe immer gern wider den Stachel gelockt“. Dass heutzutage der soziale Bereich mehr und mehr vom rein marktwirtschaftlichen Denken erfasst wird, sieht sie kritisch.

Als Rentnerin seit dem Jahr 2001 war Brigitte Primke zehn Jahre lang ehrenamtlich im Kuratorium des Klosters Stift zum Heiligengrabe tätig. Und sie beobachtet weiterhin die Entwicklung ihrer Zusatzversorgungskasse, die seit 2010 unter neuem Namen firmiert. Sie findet es beruhigend, dass die 1-prozentige Anpassung der Betriebsrente jährlich erfolgt. „Das ist besonders wichtig für die vielen Frauen in der Diakonie mit ihren geringen Verdiensten“, sagt die engagierte Rentnerin.

Ärgerlich ist für sie allerdings, dass Menschen im Ruhestand den vollen Krankenkassen- und Pflegebeitragsatz von ihrer Betriebsrente zahlen müssen, der zudem auch noch ansteigt. Auch für dieses Thema ist Brigitte Primke aktiv geworden: Von gerichtlichen Verfahren bis zu E-Mails an den Gesundheitsminister nutzt sie alle Möglichkeiten, um für dieses Anliegen einzutreten.

Hintergrund

Wer als Rentnerin oder Rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist, muss seit 1. Januar 2004 grundsätzlich den vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag zahlen. Diese Regelung ist bis heute umstritten und wird immer wieder kontrovers diskutiert.

Die EZVK ist als Zahlstelle der Betriebsrenten in diesem Fall gesetzlich verpflichtet, die Beiträge von der Rente einzubehalten und an die zuständige Krankenkasse weiterzuleiten.

EZVK: Frau Primke, aus heutiger Sicht als Rentnerin, welche Bedeutung hat die betriebliche Altersversorgung der EZVK für Sie?

Brigitte Primke: Die betriebliche Altersversorgung der EZVK hat eine ganz große Bedeutung für mich. Ich halte eine Zusatzrente in der heutigen Zeit für unverzichtbar. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gewerkschaften sollten mehr Wert auf eine betriebliche Altersversorgung legen als auf immer steigende Gehälter. Nur so kann der zu erwartenden Altersarmut in unserer Gesellschaft ein wenig entgegen gewirkt werden. Allerdings halte ich die für alle gleiche prozentuale Steigerung von jährlich 1 % nicht für gerecht, da wie immer dabei die Geringverdienenden zu kurz kommen. Es macht sehr viel aus, ob ich 3 Euro oder 30 Euro monatlich im Budget mehr habe.

EZVK: Als Verwaltungsrätin der EZVK waren Sie in einem Zeitraum aktiv, der aufgrund der Wiedervereinigung besonders ereignisreich war. Was waren die bestimmenden Themen der EZVK in dieser Zeit?

Brigitte Primke: Mich haben wie immer am meisten die Wirtschaftsprüferberichte, die Finanzen und die Grundstücksbestände interessiert. ►

Es war die Zeit der „Doppel“-Finanzierung durch Umlagen und Zinsen, die zu außerordentlich guten Ergebnissen führte. Das war vor allem der guten Anlagepolitik des Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Gebhard zu verdanken. Dazu kam eine sparsame Vorstandsführung und Verwaltung.

Nach der Wende gab es Befürchtungen, dass die Einrichtungen in den neuen Bundesländern nicht beitreten würden beziehungsweise deren Beitritt zu finanziellen Engpässen führen müsste.

Ich zitiere meine Ausführungen aus der Zeitschrift des Evangelischen Johannesstiftes „Kontakte“ vom Dezember 1992: „Im Oktober war ich bei der Verwaltungsratssitzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Von dort kann ich Ihnen berichten, dass eine stabile finanzielle Grundlage vorhanden ist, die unsere zusätzlichen Renten garantiert. Die Geschäftsführung ist solide. Wir hatten Gelegenheit, uns das Gebäude der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse in Darmstadt anzusehen und uns mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über ihre Arbeit zu unterhalten.“

EZVK: Derzeit wird die Betriebsrente auch aufgrund der geplanten Reformen der Bundesregierung intensiv diskutiert. Welchen Rat würden Sie den heute für die betriebliche Altersversorgung Verantwortlichen gerne mitgeben?

Brigitte Primke: Arbeit insbesondere im digitalen Zeitalter ist fast nur noch flexibel zu gestalten. Es ist zu befürchten, dass es das, was für uns normale Arbeitsbedingungen waren, nämlich feste Wochenstunden mit Urlaub und finanziellen und zeitlichen Sonderbegünstigungen in Zukunft nicht mehr häufig geben wird. Es wird also kaum noch fest zu kalkulierende Einkünfte geben, die eine Familien- und Zukunftsplanung sicher machen. Deshalb sollte eine betriebliche Zusatzversorgung bei allen Arbeitgebern



Brigitte Primke bei der Verleihung des Bundesverdienstkreuzes an Dr. Werner Gebhard (Mitte), der von 1987 bis 1999 ehrenamtlicher Vorstandsvorsitzender der KZVK Darmstadt war. Mit im Bild ist der ehemalige Direktor des Diakonischen Werks Berlin, Eckhard Steinhäuser.

in gleicher Höhe zur Pflicht gemacht beziehungsweise steuerlich begünstigt werden, und zwar für alle, das heißt auch für wechselnde Arbeitsverhältnisse und für alle gleichmäßig anrechenbar. Die Arbeitnehmer anteilig zur Beteiligung heranzuziehen ist eine Art des „Zwangssparens“, die sich im Alter schließlich auszahlt.

Dafür müssen aber gesellschaftliche Bedingungen gerechter gestaltet werden. Es ist nicht zu vertreten, wenn Inflation und finanzielle Entwertungen die angesparten Beiträge aufzehren, wie es zur Zeit durch die europäische Finanzierungspolitik geschieht. Damit entfällt jeder Anreiz für das Alter vorzusorgen. Es kann und darf nicht sein, dass die Staatsbürger aufgrund ihres Alters mit höheren Beiträgen stärker zur Kasse gebeten werden, weil sie nun möglicherweise höhere Leistungen der Sozialträger in Anspruch nehmen. Das ist kein Solidarausgleich, denn früher haben sie ja höhere Beiträge gezahlt, das ist Enteignung.



Wir stellen uns vor: **Vorsorge und Leistungen**

Anzahl: 52 Beschäftigte

Leitung: Verena Fiand

Wesentliche Aufgaben:

- Verwaltung der Pflichtversicherung EZVKGrund (An-, Ab- und Jahresmeldungen), Zahlungsverkehr mit Arbeitgebern und Kontenabstimmung
- Verwaltung der freiwilligen Versicherung EZVKPlus
- Rentenfestsetzungen aus Pflicht- und freiwilliger Versicherung sowie Beratung und Betreuung der Rentnerinnen und Rentner
- Überleitung bzw. Übertragung von Versicherungen, Durchführung des Eheversorgungsausgleichs
- Infocenter für telefonische Beratung, insbesondere zu den Themen Pflichtversicherung EZVKGrund und Rentenleistungen

Schöne Erlebnisse: Weil das Leben nicht nur aus Arbeit besteht

Gut in Erinnerung bleiben gemeinsame Erlebnisse, die über das Arbeiten hinausgehen. Was heute als Corporate Event daherkommt, hieß früher einfach Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier.



EZVK-Betriebsausflug 1969



EZVK-Betriebsausflug 1969

Berlin, Berlin – wir fahren nach Berlin

Hans-Dieter Groß: Besondere Highlights waren unsere Betriebsausflüge. Als MAV haben wir sehr viele Ausflüge vorbereitet. Im Umkreis von rund 200 km haben wir sehr viel bereist: vom Harz über die Rhön und den Odenwald bis zum Frankfurter Flughafen. Und dann Berlin!

Susanne Mengler: Das erste Mal waren wir im Juli 1990 in Berlin, mitten in der Wendezeit. Mich hat der Ausflug unglaublich beeindruckt. Wir haben eine Busrundfahrt gemacht. Am Checkpoint Charlie ging die Bustür auf und man konnte ganz deutlich das Klopfen der „Mauerspechte“ hören. Da habe ich eine richtige Gänsehaut bekommen.

Anke Tinz: Wir sind an der Mauer entlang gelaufen und konnten einfach so Mauersteine mitnehmen.



Mauerspechte bei der Arbeit

Peter Knau: Es war eine traumhafte Sache, dass wir genau am Tag der Währungsunion in Berlin waren.

Hans-Dieter Groß: Vor den Discounter standen Hunderte von Menschen Schlange.

Thorsten Wölfelschneider: Unser damaliger Vorstandsvorsitzender Herr Dr. Gebhard, der ja aus Berlin stammte, hat extra für uns persönlich eine Führung durch Berlin gemacht. Und dann hat er uns alle in seine Wohnung eingeladen, ungefähr 80 Personen.

Anke Tinz: Und die war nicht groß, die Wohnung.

Thorsten Wölfelschneider: Wir standen mit vielleicht 25 Leuten auf seinem kleinen Balkon. Gottseidank war er stabil genug.



Anke Tinz



Betriebsausflug 1990 nach Berlin



Fahrt auf dem Wannsee

Weihnachtsfeiern mit Sitzplatzlotterie

Anke Tinz: Die Weihnachtsfeiern waren immer sehr traditionell und feierlich. Ein Kollege hat Musik gemacht und es wurden Gedichte vorgelesen. Mir hat das sehr gefallen.

Hans-Dieter Groß: Es gab immer ein richtiges Programmheft mit Weihnachtsliedern, Backrezepten und Geschichten. Und es wurde erwartet, dass wir alle ordentlich mitsingen. Ich habe auch mal eine Geschichte vorgetragen.

Anke Tinz: Ganz früher gab es auch eine feste Sitzordnung, die vorsah, dass immer eine Frau neben einem Mann saß. Wir mussten zu Beginn der Feier ein Los ziehen, konnten uns also nicht aussuchen, neben wem wir sitzen wollten. Ich fand das gar nicht mal so schlecht, denn so konnte ich immer mal wieder andere Kolleginnen und Kollegen kennen lernen.

Susanne Mengler: Und alle Frauen haben gehofft, dass sie nicht neben die Geschäftsleitung zu sitzen kommen. Das waren ja damals lauter Männer.

Lauter Männer sind es schon lange nicht mehr. Heute sind in allen unseren Gremien Frauen vertreten. Allerdings ist es unser Ziel, eine angemessene Beteiligung von Frauen – auch an den leitenden Positionen – zu erreichen.

Der Verwaltungsrat



Schulungsveranstaltung am Vortag der Verwaltungsratssitzung 2016 in Heidelberg

Alle fünf Jahre ist es soweit: Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden von den Landeskirchen unter Beteiligung der Diakonie neu berufen – so sieht es die Satzung der EZVK vor. Zum ersten Mal entsandten im Jahr 2016 auch die Landeskirche und das Diakonische Werk in Baden acht Vertreter in das oberste Organ der EZVK. Damit besteht der Verwaltungsrat zurzeit aus 82 Mitgliedern. Davon muss die Hälfte aus dem Kreis der Versicherten stammen.

Mindestens einmal im Jahr tagt der Verwaltungsrat an wechselnden Orten im Zuständigkeitsgebiet der EZVK. Im Jahr 2016 tagte er sogar zweimal:

Die Sitzung am 31. Mai 2016 in Darmstadt fand noch in alter Zusammensetzung statt. Dort diskutierte der Verwaltungsrat noch offene Prüfaufträge aus der vorangegangenen Sitzung und bestätigte die Beschlüsse zur Finanzierung der Betriebsrente EZVKGrund. Damit stellte er wichtige Weichen für die Zukunftssicherung der Zusatzversorgung.

Auf der Sitzung am 5. Oktober 2016 konstituierte sich der Verwaltungsrat in mehrerer Hinsicht neu. Viele erfahrene Mitglieder waren erneut berufen worden, ebenso waren viele neue Gesichter mit dabei. Und zum ersten Mal tagte das Gremium auf dem Gebiet der badischen Landeskirche, in Heidelberg.

Am Vortag der Sitzung fand wie üblich eine Weiterbildungsveranstaltung für die Gremienmitglieder statt. Schwerpunkte der Schulungen sind im Allgemeinen rechtliche und wirtschaftliche Themen, zum Beispiel Änderungen im Aufsichtsrecht, Fragen der Bilanzierung oder Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt. Damit haben unsere Gremienmitglieder die Möglichkeit, ihr Wissen zu erweitern und sich konkret für ihre Aufgaben im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat weiterzuqualifizieren.

Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2016

Vorsitz im Verwaltungsrat	Udo Heinen, Ganderkesee	Vorsitzender
	Lutz Ausserfeld, Teltow	Erster stellvertretender Vorsitzender
	Christoff Jung, Werheim	Zweiter stellvertretender Vorsitzender

Evangelische Landeskirche in Baden	Rudolf Hausmann	Prisma-Network GmbH, Reutlingen
	Ulrich Paul	Diakonisches Werk Baden e. V., Karlsruhe
	Lorenz Sauerborn	Evangelische Diakoniestation Heidelberg, Heidelberg
	Ekke-Heiko Steinberg	Finanzausschuss der Landessynode Baden
	Wilfried Thoma	Kirchengewerkschaft Tauberbischofsheim
	Kai Tröger-Methling	Evangelische Landeskirche in Baden, Karlsruhe
	Dr. Christian Waterkamp	Diakonieverein Bruchsal e. V., Bruchsal
	Florian Wolf	Evangelische Landeskirche in Baden, Karlsruhe

Evangelisch- Lutherische Kirche in Bayern (ELKB)	Martin Abt	Diakonie Hochfranken gGmbH, Hof
	Gerhard Berlig	Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, München
	Michael Frank	Diakonisches Werk Bayern e. V., Nürnberg
	Evelyn Henseleit	Evangelisch-Lutherisches Diakoniewerk Neuendettelsau, Neuendettelsau
	Gerda Keilwerth	Evangelisch-Lutherisches Diakoniewerk Neuendettelsau, Neuendettelsau
	Klaus Klemm	Evangelisch-Lutherische Gesamtkirchengemeinde Fürth, Fürth
	Dagmar Müller-Gröhler	Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, München
	Harald Ruppenthal	Evangelisch-Lutherisches Kirchengemeindeamt, Augsburg

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)	Lutz Ausserfeld	Evangelisches Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin, Teltow
	Friedemann Claus	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Dr. Andreas Eckhoff	Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk gAG Berlin, Berlin
	Katharina Heinisch	Evangelischer Kirchenkreisverband Frankfurt (Oder) Kirchliches Verwaltungsamt, Frankfurt (Oder)
	N.N. Dr. Markus Kapischke (bis 14.11.2016)	N.N. Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin
	Christina Lier	Evangelische Schulstiftung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin
	Martin Matz	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., Berlin
	Martin Wulff	Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, Bernau bei Berlin

Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	Christian Dutke	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
	Jessica Gümmer-Postall	Evangelische Stiftung Neuerkerode, Braunschweig
	Robert Johns	Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen, Hannover
	Ulrike Kramme	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel

Bremische Evangelische Kirche	Ann-Kristin Bernhardt-Weiß	Bremische Evangelische Kirche, Bremen
	Eric Bolenius	DIAKO – Evangelisches Diakonie-Krankenhaus gGmbH, Bremen
	Manfred Meyer	Diakonisches Werk Bremen e. V., Bremen
	Siegbert Wesner	Bremische Evangelische Kirche, Bremen

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)	Christian Ebert	Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt
	Karlheinz Hilgert	Gesellschaft für diakonische Einrichtungen in Hessen und Nassau mbH, Darmstadt
	Christoff Jung	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
	Eveline Kunert	Evangelisches Dekanat Mainz, Mainz
	Rüdiger Ottinger	Diakonie Hessen - Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V., Frankfurt
	Elke Thielmann	Gesamtmitarbeitervertretung der EKHN, Heppenheim

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck	Rolf Busch	Bathildisheim e. V., Bad Arolsen
	Stefan David	Lichtenau e. V., Hessisch Lichtenau
	Stefan Gerland	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e. V., Kassel
	Rüdiger Joedt	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel
	Ralf Pfannkuche	Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen e. V., Hofgeismar
	Gerhard Schmitt	Kirchenkreisamt, Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, Schwalmstadt

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

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	Tomas Kallenbach	Sophien- und Hufeland-Klinikum gGmbH, Weimar
	Heidi Kaul	Diakonie Mitteldeutschland, Halle
	Sven Kost	Diako Thüringen gGmbH, Eisenach
	Edward Schuchardt	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Erfurt
	Christian Vollbrecht	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, 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	Evangelisch-Lutherischer Oberkirchenrat Oldenburg, Oldenburg
	Petra Schumann	Altenpflegeheim Friedas-Frieden-Stift/Elisabethenstift, Oldenburg

Evangelische Kirche der Pfalz	Karlheinz Burger	Diakonissen Speyer-Mannheim, Speyer
	Ralf Göring	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Michael Hemmerich	Diakonissen Speyer-Mannheim, Speyer
	Gerti Kohl	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Dieter Lutz	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Joachim Scheib	Evangelische Heimstiftung Pfalz, Speyer

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	Matthias Bitzmann	Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Radebeul
	Antonia Ellke	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Annett Fischer	Evangelisch-Lutherischer Kirchenbezirk Bautzen-Kamenz, Bautzen
	Bertram Gläser	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Sönke Junge	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Jörg Nagel	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Ina Weichelt	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Andreas Zintl	Stadtmission Chemnitz e. V., Chemnitz
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	Frank Jaksties	Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe, Bückeburg
	Mike Krüger	Diakonie Pflegedienst Schaumburg, Bückeburg
EKD, UEK, VELKD	Petra Husmann-Müller	Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover
	Marc Lindenberg	Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, 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

„Das System der Zusatzversorgung ist auf Solidarität aufgebaut“



Udo Heinen, seit 2011 Vorsitzender des Verwaltungsrats der EZVK und Leiter der Aufsicht des Oberkirchenrats der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, erläutert die künftigen Herausforderungen für den Verwaltungsrat.

EZVK: Welche Themen stehen in nächster Zukunft auf der Agenda des Verwaltungsrats?

Udo Heinen: Im Wesentlichen werden aus meiner Sicht drei Themen die Agenda des Verwaltungsrats in der nächsten Zeit prägen.

Zunächst gilt es, den Fusionsprozess mit der KZVK Baden auch im Verwaltungsrat so erfolgreich weiterzuführen, wie er sich auf der Arbeitsebene der Kasse gestaltet.

Die acht neuen Verwaltungsratsmitglieder aus Baden gilt es komplett in die Arbeitsabläufe des Verwaltungsrats zu integrieren mit dem Ziel: Wir sind eine Kasse, wir sind ein gesamtverantwortlicher Verwaltungsrat als oberste Entscheidungsinstanz der EZVK. In Heidelberg bei der letzten Sitzung im Oktober 2016 haben wir für dieses Ziel eine gute Basis gelegt.

Ein zweiter großer Schwerpunkt ist die Handlungsfähigkeit und zeitgemäße Weiterentwicklung des Verwaltungsrats: Wir sind immerhin durch die Fusion mit Baden auf 82 Mitglieder angewachsen – hier müssen wir zukünftig die Tagesordnungen und organisatorischen Abläufe des Verwaltungsrats so weiterentwickeln, dass genügend Zeit zur Diskussion und Vorbereitung der Entscheidungen bleibt. Gemeinsam mit meinen Stellvertretern, Herrn Lutz Ausserfeld und Herrn Christoff Jung, möchte ich mich dafür einsetzen, dass sich alle Mitglieder des Verwaltungsrats mit ihren Funktionen und Kompetenzen im Verwaltungsrat engagiert einbringen und der Verwaltungsrat handlungsfähig bleibt.

Als drittes Schwerpunktthema werden uns die Möglichkeiten für eine größere Flexibilität des Zusatzversorgungssystems beschäftigen. Wir werden in der Solidargemeinschaft der Beteiligten und der Versicherten beispielsweise zu entscheiden haben,



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Udo Heinen: In den ersten 50 Jahren sind Entscheidungen für eine tragfähige Zusatzversorgung getroffen worden, die auch in Zukunft eine solide finanzierte und attraktive Zusatzrente für unsere Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie garantiert.

Ich wünsche mir, dass alle Verantwortlichen der EZVK auch in 25 Jahren mit voller Überzeugung sagen können: „Die Zusatzversorgung der EZVK ist sicher.“ Wenn in 25 Jahren bei diesem Satz keiner mehr an den ehemaligen Arbeitsminister Norbert Blüm denkt oder schmunzelt, wäre ich stolz und dankbar, einen kleinen Teil dazu beigetragen zu haben.

unter welchen Bedingungen Versicherungsleistungen flexibler gezahlt werden können, ob Pflichtbeiträge tatsächlich statisch bleiben oder neue Beteiligte zu modifizierten Bedingungen die hervorragenden Angebote der Kasse nutzen können.

EZVK: Im Verwaltungsrat prallen viele unterschiedliche Interessen aufeinander: Arbeitgeber – Versicherte, Kirche – Diakonie, große – kleine Einrichtungen. Ist es in den letzten Jahren schwieriger geworden, einen Konsens zu finden?

Udo Heinen: Es wird in der Tat eine große Herausforderung sein, zukünftig bei schwierigen Entscheidungen einen Konsens im Verwaltungsrat zu erzielen. Denkbar einfach wäre es, wenn alle unsere Beteiligten die gleichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hätten und es problemlos möglich wäre, dauerhaft eine Rendite von über 5 Prozent zu erzielen.

Wir wissen aber sicher, dass es in einigen Bereichen ohne Notlagenregelungen auch zukünftig kaum möglich sein wird, diakonische Einrichtungen wirtschaftlich zu betreiben – während andere Einrichtungen sich über die Höhe der Beiträge keine Gedanken machen müssen.

Wenn die EZVK jetzt aufgrund der Null-Zins-Politik Maßnahmen zur Kostensenkung oder Beitragserhöhung vorsehen sollte, kann ein Konsens nur dann gelingen, wenn wie bisher ein Verständnis für das System der Zusatzversorgung besteht. Es ist auf Solidarität aufgebaut und begründet eine Interessengemeinschaft: Alle Mitarbeitenden aller Beteiligten sind gleich zu behandeln.

Arbeiten wir also daran, die Rahmenbedingungen in Kirche und Diakonie da zu verbessern, wo es wirtschaftlich schwierig ist. Denn Leistungsverbesserungen oder Beitragssenkungen lassen sich in der Regel im breiten Konsens beschließen.

Vorsitzende des Verwaltungsrats 1967 bis heute



Herbert Krauss
1968 bis 1980



Dr. Walter Beese
1981 bis 1985



Dr. Manfred Buchhorn
1986 bis 1996



Dr. Robert Fischer
1996 bis 2011



Udo Heinen
seit 2011

„Eine arbeitsreiche, aber

Ein kleiner Blick zurück in die Geschichte des Verwaltungsrats: Wer wäre dazu besser berufen als Dr. Robert Fischer, von 1978 bis 2011 Mitglied im Verwaltungsrat der EZVK, von 1996 an als dessen Vorsitzender, hauptberuflich bis 2010 Leiter der Finanzabteilung im Landeskirchenamt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig.

EZVK: Sie waren mehr als 30 Jahre lang Mitglied des Verwaltungsrats der Kasse, davon die letzten 15 Jahre 1996 bis 2011 als Vorsitzender. Wenn Sie an diese Zeit zurückdenken, welche wesentlichen, prägenden Ereignisse für die Zusatzversorgung fallen Ihnen ein?

Dr. Robert Fischer: Ja, ich war 30 Jahre lang im Verwaltungsrat und damit vielleicht bislang auch eines der „langlebigsten“ Mitglieder des Verwaltungsrats der EZVK. Ich habe diese Aufgabe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kirche und Diakonie gerne übernommen.

In so langer Zeit gab es natürlich viele wichtige und prägende Ereignisse. Ich denke an die langen Debatten im Zusammenhang mit der Umstellung von der Umlage- auf die kapitalgedeckte Finanzierung. Ich denke auch an die zahllosen, immer wieder notwendigen Satzungsänderungen, an die Änderung der Kassenstruktur mit Installierung eines Aufsichtsrats, die Suche nach geeigneten Mitgliedern dafür und an die nicht von allen begrüßte Aufgabenreduzierung des Verwaltungsrats.

Darüber hinaus gab es manch andere seit der Gründungszeit gebotene Weiterentwicklung, die aufgrund des rasanten Wachstums der Zusatzversorgungskasse zu bewerkstelligen war, zum Beispiel nach dem Hinzukommen östlicher Landeskirchen der EKD in den 90er Jahren. Es war eine arbeitsreiche, aber ebenso interessante Zeit.

ebenso interessante Zeit“

Persönlich denke ich dankbar an die mich sehr bewegende Verabschiedung in Fulda, mit der ich so nie und nimmer gerechnet hätte. Habe ich den Verwaltungsrat doch manchmal recht stringent geleitet. Es gäbe noch viel und auch viele die Kasse prägende Persönlichkeiten zu erwähnen, was aber den Festreden zur Feier des 50-jährigen Jubiläums vorbehalten bleiben sollte.

EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Dr. Robert Fischer: Ich würde mir wünschen, dass die EZVK dann noch existiert und dass sie weiterhin so gute und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet wie von Anfang an und – wie ich denke – bis heute. Ferner wünsche ich mir, dass Kirche und Diakonie sich auch weiterhin um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Leben nach dem aktiven Dienst kümmern und kümmern können. Dafür wird die Zusatzversorgungskasse mit ihrem Know-how dringend gebraucht.

Die Kirche und ihre Diakonie leben von Menschen, die sich mit Leib und Seele einbringen. Sie sollen dafür im Alter bei oft nicht üppigen gesetzlichen Renten nicht zuletzt durch die Zusatzversorgung die gebotene Wertschätzung erfahren.

Ich wünsche der EZVK auch 2042 noch den segensreichen Erfolg, den sie bisher hatte.



Dr. Robert Fischer



(V. l. n. r.): Jörg Marx, Roland Schlerff, Dr. Jördis Bürger, Detlev Fey, Ursula Sokoll, Heinz Thomas Striegler (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Hans-Peter Vollbach, Dr. Rudolf Kriszeleit, Udo Heinen (Vorsitzender des Verwaltungsrats), Urs Keller

Der Aufsichtsrat

Den Aufsichtsrat als eigenständiges Organ gibt es seit dem 1. April 2004. An diesem Datum erhielt die Kasse eine neue Organstruktur. Ziel der organisatorischen Neugestaltung war, die damaligen Handlungs- und Kontrollebenen noch klarer personell und kompetenzmäßig zu trennen. Die bisher zweigliedrige, aus Vorstand und Verwaltungsrat bestehende Struktur wurde durch eine dreigliedrige ersetzt. Während der frühere Vorstand sowohl Handlungs- als auch Kontrollfunktion hatte und aus hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitgliedern bestand, sind seitdem diese Funktionen getrennt: Die Kontrollaufgaben nehmen die ehrenamtlichen Mitglieder des Aufsichtsrats wahr. Handlungs- und Vertretungsorgan ist ein hauptamtlich tätiger Vorstand, dessen Mitglieder vom Aufsichtsrat berufen werden. Seitdem verfügt die Kasse über eine moderne und transparente Struktur, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen gerecht wird.

Der Aufsichtsrat ist das oberste Kontrollorgan der Kasse. Er besteht aus zehn 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 2016 als Gesamtgremium sechsmal. Darüber hinaus fanden zwei Sitzungen des Anlageausschusses und eine Sitzung des Satzungsausschusses statt.

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. (2016 in der passiven Phase der Altersteilzeit)

Zweiter stellvertretender Vorsitzender

- Jörg Marx (ab 01.09.2016),
Agaplesion gAG

Weitere Mitglieder

- Dr. Jödis Bürger (ab 31.05.2016),
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens
- Detlev Fey,
Evangelische Kirche in Deutschland
- Petra Hegt (bis 30.06.2017),
Marienstift Arnstadt, Evangelische Stadtmission und Gemeindedienste Erfurt gGmbH
- Urs Keller (ab 30.06.2016),
Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V.
- Dr. Rudolf Kriszeleit,
Evangelische Akademie in Hessen und Nassau
- Ursula Sokoll,
Diakonisches Werk Bayern e. V.
- Hans-Peter Vollbach,
Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig

„Die Zusatzversorgung ist wichtig, um Mitarbeiterinnen



Dr. Jördis Bürger

Interview mit Dr. Jördis Bürger, Dezernentin für Dienst- und Arbeitsrecht und Personalangelegenheiten im Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Mitglied des Landeskirchenamtes und der Kirchenleitung der sächsischen Landeskirche, stellvertretendes Mitglied der Kirchenleitung der VELKD, der Generalsynode der VELKD und der Synode der EKD, seit 2016 Mitglied im Aufsichtsrat der EZVK.

EZVK: Sie wurden 2016 in den Aufsichtsrat gewählt. Was sind Ihre ersten Eindrücke von der Arbeit in diesem Gremium und von der EZVK?

Dr. Jördis Bürger: Als Leiterin des Dezernats für Dienst- und Arbeitsrecht sowie Personalangelegenheiten gehört es seit Jahren auch zu meinen Aufgaben, die Arbeit der EZVK für die sächsische Landeskirche zu begleiten. Daher kenne ich die EZVK schon lange als Anbieterin unserer betrieblichen Altersversorgung.

Seit einem Jahr engagiere ich mich im Aufsichtsrat unserer EZVK und bringe mich gern in die vielfältigen Belange ein. In dieser kurzen Zeit wurden durch den Zusammenschluss mit der KZVK Baden, der dazu erforderlichen Änderung der Satzung und der Umstellung der Finanzierung wichtige Weichenstellungen vorgenommen. Die Arbeit im Aufsichtsrat habe ich dabei als intensiven Diskussions- und Beratungsprozess auf höchstem fachlichem Niveau und in wertschätzender Kollegialität wahrgenommen.

EZVK: Vor 20 Jahren trat die sächsische Landeskirche der KZVK Darmstadt als Beteiligte bei. Vorher gab es eine kirchliche Altersversorgung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeskirche unmittelbar vom Dienstgeber. War der Wechsel zur Zusatzversorgung aus Ihrer Sicht die richtige Entscheidung?

Dr. Jördis Bürger: Die Entscheidung der sächsischen Landeskirche, der KZVK Darmstadt beizutreten, war ein wichtiger Schritt und ist auch aus heutiger Sicht zu begrüßen. Die sächsische Landeskirche hat damit die

und Mitarbeiter für die Arbeit in Kirche und Diakonie zu gewinnen“

Zusatzversorgung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kirche und Diakonie auf eine stabile, langfristig tragfähige und nachhaltige Basis gestellt.

Besonders mit Blick auf die teilweise sehr geringen Rentenansprüche war es wichtig, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der verbleibenden Beschäftigungszeit eine gute Zusatzversorgung aufbauen konnten. Die Angleichung der Zusatzversorgung in den Tarifgebieten West und Ost hat dazu in der Folge beigetragen. Die Landeskirche Sachsens zeichnet sich durch ein hohes Engagement für eine gute Betriebsrente mit der EZVK aus.

EZVK: Spielt die unterschiedliche gesellschaftliche Verankerung der Kirchen im Westen und im Osten Deutschlands eine Rolle bei der Bewertung der Zusatzversorgung als Teil des kirchlichen Arbeitsrechts?

Dr. Jördis Bürger: Kirche und Diakonie werden unabhängig von ihrer regional unterschiedlich starken Verankerung in der Gesellschaft als wichtige Arbeitgeber wahrgenommen. Die besondere Rolle des kirchlichen Arbeitsrecht wird dabei durch die gesamtdeutsche

Rechtsprechung geprägt und hinterfragt. Die Zusatzversorgung als Teil des kirchlichen Arbeitsrechts ist ein wichtiger Aspekt, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Arbeit in Kirche und Diakonie zu gewinnen, und entfaltet Bindekraft für die nötige kontinuierliche Mitarbeit.

Die EZVK hat sich in all den Jahren als leistungsstark und sehr erfolgreich erwiesen. Einen Schlüssel dafür sehe ich in der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Beteiligten und Organe. Deshalb sind für mich transparente Entscheidungsprozesse wichtig. Flexible Gestaltungsmöglichkeiten werden zu prüfen sein, um der zunehmenden Spezialisierung und Ausdifferenzierung der Arbeitsbereiche und Kostenstruktur gerecht werden zu können.

Dabei müssen die finanziellen Gestaltungsräume unserer kirchlichen und diakonischen Träger stets im Blick sein. Die EZVK soll weiterhin als Zusatzversorgung auf hohem Niveau unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie in der Altersvorsorge unterstützen sowie unseren Trägern als wichtiges Element der Personalgewinnung und Personalbindung zur Verfügung stehen.



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Dr. Jördis Bürger: Ich wünsche mir, dass die EZVK auch künftig ein erfolgreicher Partner für die Zusatzversorgung bleibt und weiterhin für hohe Qualität und enge Zusammenarbeit mit ihren Beteiligten in Kirche und Diakonie steht.

„Wir haben frühzeitig für uns die Standards sehr hoch gesetzt“



Im Laufe ihrer Geschichte hat die EZVK einige Strukturveränderungen erfahren. Warum sie erforderlich waren und vor welchen Herausforderungen die Kasse in nächster Zukunft steht, erläutert Heinz Thomas Striegler, Vorsitzender des Aufsichtsrats der EZVK sowie Verwaltungsleiter und Finanzdezernent der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

EZVK: Den Aufsichtsrat in seiner jetzigen Form gibt es seit 2004. Wenn Sie die Zeit vorher und nachher vergleichen, wo sehen Sie die größten Vorteile der jetzigen Struktur?

Heinz Thomas Striegler: Rückblickend betrachtet war die Umstellung eine sehr kluge Entscheidung. Sie war seinerzeit durchaus nicht selbstverständlich, denn es bestand für die Kasse zum damaligen Zeitpunkt kein dringender Handlungsbedarf. Der Verwaltungsrat entschloss sich dennoch zu diesem Schritt, um im Zeichen der Transparenz die Handlungs- und Kontrollebene noch klarer personell und funktionell zu trennen und damit eine zukunftsfähige Organisation zu schaffen.

Dass dies eine weise Entscheidung war, zeigte sich in den folgenden Jahren. Angesichts der wachsenden wirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen trägt die dreiteilige Organstruktur dazu bei, dass die Kasse effizienter arbeiten und flexibler auf neue Herausforderungen reagieren kann. Die einzelnen Gremien können sich heute stärker auf ihre jeweilige Aufgabe konzentrieren und sich dadurch fachlich weiterentwickeln. Die Anforderungen haben ein solches Niveau erreicht, dass eine weitere Professionalisierung und Kompetenzerweiterung in bestimmten Bereichen notwendig ist. Daran arbeiten wir kontinuierlich und dafür bietet unsere jetzige Struktur sehr gute Bedingungen.

Ein wichtiges Stichwort in diesem Zusammenhang ist Transparenz. Ihr Fehlen kann ein Unternehmen ernsthaft beschädigen, wie jüngste Beispiele aus der Autoindustrie zeigen. Und das ist nicht nur eine Frage der Kommunikation, sondern betrifft die gesamte Unternehmensorganisation. Heute zählt sich aus, dass wir uns schon vor 13 Jahren für die Zukunft gewappnet haben.

Versichertenzahlen, Beitragsaufkommen und Kapitalanlagen haben mittlerweile solche Größen erreicht, dass klare und durchschaubare Strukturen unbedingt

erforderlich sind. Wir haben hier frühzeitig für uns die Standards sehr hoch gesetzt, so dass wir heute und für die Zukunft versicherungs- und aufsichtsrechtlich bestens aufgestellt sind. Und wir waren unter den kirchlichen Zusatzversorgungskassen die ersten, die diesen Schritt gegangen sind. Eine andere Kirchenkasse beispielsweise hat erst im vergangenen Jahr eine Neuordnung ihrer Organstruktur beschlossen. Zuvor hatten kritische Berichte über die Kasse in der Presse für Aufsehen gesorgt. Ich bin froh, dass die EZVK in diesem Punkt keinen Anlass für negative Schlagzeilen bietet.

EZVK: Seit Ihrem Amtsantritt als Vorsitzender des Aufsichtsrats 2010 haben sich die Rahmenbedingungen für die Zusatzversorgung verändert. Was sind aus Ihrer Sicht die zurzeit größten strukturellen Herausforderungen für die Zusatzversorgung und welche Lösungsansätze sehen Sie dafür?

Heinz Thomas Striegler: Den größten Herausforderungen sehen wir uns in den Bereichen Recht und Finanzen gegenüber. Und wie so oft im Leben, gibt es auch hier keine einfachen Lösungen.

Eine offene rechtliche Frage betrifft die Sanierungsgelderhebungen. Hier beanstandete der BGH die einschlägigen Satzungsbestimmungen der KZVK Köln wegen mangelnder Transparenz, so dass die KZVK ihre Sanierungsgelder zurückzahlen musste. Bei der EZVK war die Sanierungsgelderhebung von Anfang an umfassend in der Satzung geregelt. Es besteht also unmittelbar für uns kein Handlungsbedarf. Dennoch haben einige unserer Arbeitgeber den Rechtsweg beschritten. Ich habe durchaus Verständnis dafür, dass Arbeitgeber die Kosten für ihre Einrichtung möglichst niedrig halten möchten. Allerdings ist die Kritik am Sanierungsgeld meiner Ansicht nach dafür der falsche Ansatz.

Denn jedem Arbeitgeber muss klar sein: Es geht ja nicht darum, die EZVK zu „sanieren“. Es geht ausschließlich darum, die im Gesamtversorgungssystem entstandenen Rentenansprüche und Anwartschaften auszufinanzieren. Sollte die EZVK wider Erwarten zur Rückzahlung von Sanierungsgeldern verurteilt werden, so wird sie selbstverständlich alle beteiligten Arbeitgeber gleich behandeln. Aber selbst wenn die EZVK das ►



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Heinz Thomas Striegler: Meine Wunschvorstellung für das Jahr 2042: Kirche und Diakonie feiern einträchtig die EZVK und das erfolgreiche System der Zusatzversorgung. Denn gäbe es das nicht, müsste man es dringend neu erfinden. Als wichtiger Erfolgsfaktor für die Zusatzversorgung hat sich ihre Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erwiesen, zum Beispiel mit der Möglichkeit unterschiedlicher Beitragssätze. Und schließlich hoffe ich darauf, dass die Politik bis dahin die Notwendigkeit erkannt hat, die Altersversorgung gerade für sozial Schwächere zu stärken, auch um den Anschluss an das europäische Umfeld nicht zu verlieren.



Aufsichtsrat, Vorstand und Verwaltungsratsvorsitzender auf dem Podium vor dem Verwaltungsrat

Sanierungsgeld zurückzahlen müsste, blieben diese Ansprüche der Versicherten ja weiter bestehen und müssten von ihren Arbeitgebern bezahlt werden. Auch ein Gerichtsurteil kann dies nicht wegzaubern. Da ist eine Lösung innerhalb einer Solidargemeinschaft auf jeden Fall vorzuziehen und im Endeffekt für den Einzelnen auch günstiger. Glücklicherweise ist dies auch die Meinung des weitaus größten Teils unserer Arbeitgeber.

Dies ist nur ein Bereich, in dem die unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen von Kirche und Diakonie immer wieder spürbar werden. Die Tarifvertragspartner und die Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind aufgerufen, diese Unterschiede zu berücksichtigen. Die EZVK bietet mit dem Verwaltungsrat eine gute Plattform, um konstruktiv über Lösungsansätze zu diskutieren und für einen tragfähigen Interessenausgleich zu sorgen. Das zeigte sich zum Beispiel bei der notwendigen Einführung des neuen Finanzierungssystems im Jahr 2015, das ja im Vorfeld sehr lebendig und durchaus kontrovers diskutiert wurde.

Mit dem Thema Finanzierung sind wir bei einer der größten Herausforderungen für alle Altersversorgungssysteme mit Kapitaldeckung: der Niedrigzinsphase, die man angesichts ihrer langen Dauer schon fast „Niedrigzinsepoche“ nennen könnte. Hier ist noch lange kein Land, sprich: höhere Zinsen, in Sicht. Immerhin diskutieren die Notenbanken wieder darüber, wie und in welchen Schritten sie zu einer „Normalisierung“ der Rentenmärkte gelangen können.

In unseren Aufsichtsratssitzungen spielt also die Kapitalanlage in Niedrigzinszeiten eine wichtige Rolle. Insgesamt war die EZVK in den vergangenen Jahren mit ihrer Kapitalanlagestrategie sehr erfolgreich. Trotz der schwierigen Marktlage gelang es der EZVK bisher sehr gut, durch eine breite Mischung und Streuung der Kapitalanlagen eine gute Rendite zu erwirtschaften. Aber uns ist allen klar: Sollten die Zinseinnahmen noch weiter wegbrechen, werden wir dies zumindest teilweise über höhere Beiträge ausgleichen müssen, um das System stabil zu halten.

Vorsitzende des Aufsichtsrats von 1967 bis heute

(bis 31.03.2004 Vorsitzende des Vorstands)



Dr. Kurt Mildner
1967 bis 1975



Dr. Konrad Bluhm
1975 bis 1987



Dr. Werner Gebhard
1987 bis 1999



Dr. Hans Dieter Holtz
1999 bis 2001



Dr. Uwe Runge
2001 bis 2010



Heinz Thomas Striegler
seit 2010

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
(ausgeschieden am 31. Juli 2017)**

- Finanz- und Rechnungswesen
- Kapitalanlagen
- Zentrale Dienste



Wir stellen uns vor:

Vorstandsassistentenz

Wesentliche Aufgaben:

- Unterstützung der Vorstände im operativen Tagesgeschäft
- Koordination und Organisation der Sitzungen der Gremien
- Assistenz des Aufsichtsratsvorsitzenden
- Geschäftsstelle des Schiedsgerichts der EZVK



Erster Betriebsausflug der Kasse 1968



*Tanzen gehörte dazu:
Obligatorischer Abschluss eines Betriebsausflugs*

Let's dance ... oder auch nicht

Anke Tinz: Zum Abschluss der Betriebsausflüge haben wir früher immer sehr viel getanzt.

Thorsten Wölfelschneider: Wir mussten tanzen! Zumindest einen Tanz. Darauf hat die Abteilungsleitung großen Wert gelegt.

Susanne Mengler: Unsere Abteilungsleiterin war gleichzeitig Vorsitzende der MAV und hat den Betriebsausflug mit organisiert. Nur sie wusste, wo Schlussrast war, das wurde nicht verraten. Als wir dann ankamen, bildete sich vor der nächsten Telefonzelle immer schnell eine Schlange, denn viele wollten zu Hause anrufen, um sich noch vor Beginn des Tanzens abholen zu lassen. Handys gab es ja noch nicht. Einmal wurde ich von einem Kollegen zum Tanz aufgefordert und habe ihm einen Korb gegeben. Er war dann tagelang beleidigt und hat kein Wort mit mir geredet.

Peter Knau: Der Abschluss meines ersten Betriebsausflugs war in Neu-Isenburg. Der Vorstand hatte dafür einen Musiker engagiert. Und plötzlich waren alle Männer fußleidend!

Hans-Dieter Groß: Natürlich waren wir tanzfaul, ich auch. Ich kann mich an einen Ausflug in die Pfalz erinnern. Ich hatte mir ganz fest vorgenommen, diesmal nicht zu tanzen. Bis um elf Uhr habe ich das durchgehalten. Da waren noch sechs Frauen übrig – und ich als einziger Mann. Und dann habe ich aufgegeben und mir erlaubt, eine Kollegin aus einer anderen Abteilung aufzufordern. Mit der habe ich dann einen Charleston aufs Parkett gelegt. Am nächsten Morgen bekam ich ganz schön Ärger mit Frau Müller: „Herr Groß, kommen Sie mal zu mir. Was fällt Ihnen ein, mit einer Frau aus einer anderen Abteilung zu tanzen? Und die Frauen aus der eigenen Abteilung abzulehnen?“ Ab dem Zeitpunkt habe ich bei jedem Betriebsausflug einen Pflichttanz mit Frau Müller gemacht, damit

ich danach meine Ruhe hatte. Ansonsten waren die Ausflüge harmonisch und schön, aber der Tanzabend war immer Kampf.

Peter Knau: Bei mir war es genau anders herum. Mir hat Tanzen schon immer Spaß gemacht. An diesem ersten Betriebsausflug habe ich mit mehreren Kolleginnen aus meiner Abteilung getanzt. Am nächsten Morgen rief mich Frau Müller zu sich und hat sich bedankt, dass ich so fleißig getanzt hätte. Ich war darüber ganz erstaunt, weil es mir doch Spaß gemacht hat.

Unheimliche Begegnungen

Hans-Dieter Groß: Einmal waren wir zum Betriebsausflug im Harz, in Bad Lauterberg. Ich habe mich abends ein bisschen im Ort umgesehen und war dann zum Schluss in einer Pizzeria. Auf einmal ging die Tür auf und der ganze Vorstand kam herein: „Ach, da ist ja der Herr Groß, kommen Sie doch zu uns.“ Und dann saß ich beim Vorstand am Tisch fest.

Peter Knau: Da war der gemütliche Teil des Abends vorbei.

Hans-Dieter Groß: Ein früheres Vorstandsmitglied, Herr Wernerus, reiste vor den Sitzungen immer am Vorabend an und übernachtete im Appartement bei uns im Gebäude. Abends ist er dann durch die Abteilung gefegt und hat sich „Bettlektüre“ geholt – Bettlektüre in Form von Rentenakten. Die hat er dann nachts durchgearbeitet. Am nächsten Morgen kam er wutentbrannt in die Abteilung, um mit uns angebliche Unstimmigkeiten zu besprechen. Wir konnten ihm dann immer anhand der Satzung nachweisen, dass alles mit rechten Dingen zugeht.

Dass alles mit rechten Dingen zugeht, ist für unsere Arbeit essenziell. Dafür sorgen unsere Satzung und unsere juristische Expertise.



Peter Knau (li.) und Hans-Dieter Groß

Alles mit rechten Dingen

Wer Beiträge für die Altersversorgung zahlt, und das vielleicht jahrzehntelang, erwartet eine sichere und zuverlässige Rentenzahlung. Ob für Arbeitgeber oder für Versicherte – Altersversorgung bedeutet ein nicht unerhebliches finanzielles Engagement über eine sehr lange Dauer hinweg. Damit alles mit rechten – und rechtlich einwandfreien – Dingen zugeht, agiert die EZVK in einem ausgefeilten normativen Rahmen. Dazu zählen nicht nur grundlegende Vorgaben, wie unser Satzungsrecht, sondern auch neue gesetzliche Regelungen, wie aktuell das Betriebsrentenstärkungsgesetz, oder die Rechtsprechung.

Grundlegendes: Errichtungsgesetze, Satzung, Aufsicht

Die EZVK, damals noch unter dem Namen „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz“, wurde 1967 als Anstalt des öffentlichen Rechts errichtet. „Gründermütter“ waren die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau und die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche). Die Errichtungsgesetze beider Landeskirchen und die staatliche Genehmigung bildeten die rechtliche Grundlage für die Geschäftsaufnahme. Die Errichtungsgesetze wurden zuletzt im Jahr 2010 geändert, um unseren neuen Namen „Evangelische Zusatzversorgungskasse“ festzuschreiben.

Rechtliches Kernstück unserer Geschäftstätigkeit ist die Satzung. Darin sind die organisatorische Verfassung, die Beteiligungsverhältnisse mit den ange-





Felix Thielmann, Compliance-Beauftragter und
Abteilungsleiter Personal und Gremien

schlossenen Arbeitgebern und das Recht der Pflichtversicherung EZVK_{Grund} geregelt. Für die freiwillige Versicherung EZVK_{Plus} gelten Allgemeine Versicherungsbedingungen. Satzungsänderungen beschließt der Verwaltungsrat.

Im Jahr 2016 umfasste die Satzungsänderung im Wesentlichen Folgendes:

- Befristung der Berufungsdauer für Vorstandsmitglieder auf bis zu fünf Jahre mit Möglichkeit der Wiederberufung
- Anpassungen an das kirchliche Datenschutzrecht
- Einführung einer „Textformklausel“ für die Kommunikation von Versicherten

Die Kasse untersteht der Versicherungsaufsicht des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung. Wesentlichen Einfluss hat daher zusätzlich das Hessische Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungsgesetz, in dem auf Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes des Bundes verwiesen wird.

Compliance – für rechtlich und ethisch korrektes Handeln

Vertrauen ist gut, begründetes Vertrauen ist besser. Wer uns seine Altersvorsorge anvertraut, möchte sich darauf verlassen können, dass wir damit nicht nur gesetzeskonform, sondern auch integer und ehrlich umgehen. „Rechtlich und ethisch korrektes Handeln gehört für uns als kirchliche Einrichtung zum grundlegenden Selbstverständnis,“ sagt Felix Thielmann, Compliance-Beauftragter der EZVK.

Und das ist für uns mehr als nur ein Lippenbekenntnis. Wir stellen hohe Anforderungen an das Verhalten unserer Mitarbeitenden und Gremienmitglieder, denn davon hängt unsere Glaubwürdigkeit maßgeblich ab. Daher legen wir Wert darauf, in allen unseren Arbeitsabläufen sowohl die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen als auch ethische Verhaltensanforderungen fest zu verankern. An diesen Grundsätzen möchten wir uns auch künftig messen lassen. Dazu gehört für uns auch Transparenz nach außen.

Daher bereiten wir derzeit einen schriftlichen Verhaltenskodex vor, der die wesentlichen Anforderungen an ein rechtlich korrektes, verantwortungsbewusstes und an ethischen Grundsätzen orientiertes Verhalten zusammenzufasst. Unsere Gremien beraten zurzeit darüber.

15 Jahre Reform der Zusatzversorgung – und es bleibt spannend

Seit dem 1. Januar 2002 gilt im öffentlichen Dienst ein neues Zusatzversorgungsrecht – und damit auch in der kirchlichen Zusatzversorgung. Denn ihr Leistungsrecht lehnt sich an die Regelungen des öffentlichen Dienstes an. Wesentliche Änderungen waren die Ablösung der Gesamtversorgung durch ein Punkte- ►



Wir stellen uns vor:

Rechtsabteilung

Anzahl: 4 Beschäftigte

Leitung: Dr. Yvonne Schuld

Wesentliche Aufgaben:

- Juristische Beratung des Vorstands und der Fachabteilungen
- Analyse und Bewertung rechtlicher Entwicklungen und Grundsatzfragen
- Analyse und Bewertung von Rechtsrisiken
- Satzungsangelegenheiten, Allgemeine Versicherungsbedingungen etc.
- Prozessführung

modell sowie – für einen Teil der Zusatzversorgungskassen – der Umstieg von der Umlagefinanzierung auf die Kapitaldeckung. Dadurch schuf die Reform auch aus heutiger Sicht ein modernes, leistungsfähiges Altersversorgungssystem.

Einige Regelungen haben jedoch zu gerichtlichen Verfahren geführt. Umstritten ist im Wesentlichen, wie Versorgungsanwartschaften und -ansprüche aus dem alten in das neue System übertragen und finanziert werden können.

■ Berechnung der Startgutschriften

Für alle Versicherten, Rentnerinnen und Rentner wurde eine so genannte Startgutschrift berechnet, mit der ihre erworbenen Versorgungsanwartschaften und -ansprüche aus dem alten in das neue System übertragen wurden. Dieses Vorgehen haben die Gerichte grundsätzlich anerkannt. Die Einzelheiten des Verfahrens wurden jedoch in verschiedenen höchstrichterlichen Entscheidungen beanstandet. Adressaten waren jeweils die Tarifvertragsparteien, deren Aufgabe es ist, eine gerichtsfeste Regelung vorzulegen.

So sind die Tarifvertragsparteien nach zwei Urteilen des Bundesgerichtshofs vom 9. März 2016 erneut aufgerufen, die Regelung zu überarbeiten, die sie erst 2011 als Reaktion auf die vorangegangene Rechtsprechung vereinbart hatten. Im Juni 2017 haben sie sich auf Eckpunkte geeinigt.

Für uns heißt das: Sobald die rechtlichen und technischen Grundlagen vorliegen, werden wir die Startgutschriften überprüfen und gegebenenfalls selbstverständlich anpassen. Bereits geleistete Rentenzahlungen werden wir ebenfalls rückwirkend erhöhen, wenn sich Zuschläge auf die Startgutschriften ergeben sollten. Betroffene Versicherte, Rentnerinnen und Rentner brauchen daher nicht selbst aktiv zu werden.

■ Sanierungsgeld

Wie die anderen kirchlichen Zusatzversorgungskassen haben auch wir unsere Finanzierung vom Umlage- auf das Kapitaldeckungsverfahren umgestellt. Dadurch sind auch die Umlagezahlungen der Arbeitgeber weggefallen. Die Versorgungsanwartschaften und -ansprüche aus dem alten System müssen jedoch weiterhin finanziert werden. Da im Umlageverfahren dafür systembedingt kein ausreichender Kapitalstock aufgebaut werden konnte, führten wir und andere Zusatzversorgungskassen ein so genanntes Sanierungsgeld für die Arbeitgeber ein.

Die jeweiligen konkreten Regelungen für das Sanierungsgeld wurden bei zwei anderen Kirchenkassen gerichtlich beanstandet und in der Folge durch neue Finanzierungsformen ersetzt. Unsere Regelung ist aktuell ebenfalls Gegenstand gerichtlicher Überprüfung. Über den Ausgang können wegen der unterschiedlichen Ausgestaltungen keine sicheren Prognosen getroffen werden. Wir gehen aber nach externer rechtlicher Bewertung davon aus, dass unsere Regelung bestehen bleibt. Im ungünstigen Fall wären auch wir aufgefordert, neue Festlegungen für die Finanzierung der Leistungen aus den Startgutschriften zu beschließen. Denn eines ist klar: Die Anwartschaften und Ansprüche der Versicherten, Rentnerinnen und Rentner aus dem alten System bleiben bestehen und müssen finanziert werden. ►

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) und seine Auswirkung auf die Zusatzversorgung

Am 1. Juni 2017 beschloss der Bundestag das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), das zum 1. Januar 2018 in Kraft treten wird. Ziel des Gesetzes ist, die betriebliche Altersversorgung vor allem in kleineren und mittleren Betrieben und bei Geringverdienenden zu fördern. Dafür sollen neue, zusätzliche Anreize sorgen.

Die Bundesregierung erkennt ausdrücklich den entscheidenden Vorteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber anderen Vorsorgeformen an: Aufgrund des kollektiven Charakters können in der betrieblichen Altersversorgung besonders hohe Kosten- und Effizienzvorteile erzielt werden.

Im Einzelnen sind verschiedene Maßnahmen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht vorgesehen. Das im BRSG definierte neue Sozialpartnermodell ist für Kirche und Diakonie nicht so entscheidend, denn das damit einhergehende Ziel – die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung – ist bei der Zusatzversorgung bereits seit Jahren mit einem sehr hohen Deckungsgrad erreicht.

Für die Zusatzversorgung sind vor allem folgende Neuerungen wichtig:

■ Betrieblicher Altersversorgungs-Förderbeitrag (§ 100 EStG)

Damit soll die betriebliche Altersversorgung für Geringverdienende (monatliches Bruttoeinkommen bis zu 2.200 Euro) unterstützt werden. Der Arbeitgeber erhält staatliche Zuschüsse, wenn er für diese Beschäftigtengruppe einen zusätzlichen Beitrag von mindestens 240, höchstens 480 Euro im Jahr leistet. Für unsere Arbeitgeber heißt das,

dass auch Beitragserhöhungen in der Pflichtversicherung für Geringverdienende künftig gefördert werden können.

■ Erhöhung der steuerfreien Höchstbeiträge

Der steuerliche Freibetrag für Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird von bisher 4 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht. Gleichzeitig entfällt der bisher zusätzliche Freibetrag von jährlich 1.800 Euro.

■ Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge durch Entgeltumwandlung

Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seiner Beschäftigten Sozialversicherungsbeiträge ein, so hat er einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu leisten. Die Höhe des Zuschusses beträgt pauschal 15 Prozent des sozialversicherungsfrei umgewandelten Entgeltbetrags. Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn ein entsprechender Tarifvertrag das vorgibt.

Diese Neuregelung gilt für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen wird dieser Arbeitgeberzuschuss erst nach einer Übergangsfrist ab dem 1. Januar 2022 verpflichtend.

■ Änderungen für die Riester-Förderung

Die Grundzulage steigt von 154 Euro auf 175 Euro im Jahr. Leistungen aus Riester-Renten, die als betriebliche Altersversorgung abgeschlossen wurden, unterliegen ab dem 1. Januar 2018 nicht mehr der sozialversicherungsrechtlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR).



Wir stellen uns vor: **Interne Revision**

Anzahl: 3 Beschäftigte

Leitung: Heike Fuller

Wesentliche Aufgaben:

- Prüfung des Risikomanagements, des Internen Kontrollsystems sowie der Führungs- und Überwachungsprozesse
- Erbringung von unabhängigen Beratungsleistungen
- Durchführung von Sonderprüfungen und -aufträgen

„Die Rechtsordnung unserer Kasse sicher und stabil gestalten“



Detlev Fey

Interview mit Detlev Fey, Leiter des Referats für Arbeitsrecht und Organisationsberatung der EKD und Leiter der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitglied des Aufsichtsrats der EZVK und Vorsitzender des Satzungsausschusses.

EZVK: Was sind die zentralen Aufgaben des Satzungsausschusses?

Detlev Fey: Wesentliche Aufgabe des Satzungsausschusses ist es, den Aufsichtsrat und den Vorstand in allen Satzungsfragen und weiteren grundsätzlichen rechtlichen Angelegenheiten zu beraten. Es ist die kontinuierliche Verantwortung des Satzungsausschusses und des Aufsichtsrats, die Rechtsordnung unserer Kasse zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Arbeitgeber rechtssicher und stabil zu gestalten.

EZVK: Was waren während Ihrer bisherigen Amtszeit die wichtigsten Meilensteine und die größten Herausforderungen in der Entwicklung der Zusatzversorgung und des Satzungsrechts?

Detlev Fey: Eine Herausforderung bestand und besteht in den rechtlichen Nachwirkungen der Umstellung vom Gesamtversorgungs- auf das Punktwertsystem zum 1. Januar 2002. Erstaunlicherweise ist diese Umstellung auch 15 Jahre später noch nicht abgeschlossen, da zum Beispiel die Startgutschriften – die Umwandlung der im alten System erworbenen Anwartschaften in das neue – durch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes noch nicht rechtssicher geklärt sind.

Ein wichtiger und juristisch interessanter Prozess der jüngeren Vergangenheit war die Aufnahme des Versicherungsbestands der früheren KZVK Baden im vergangenen Jahr.

EZVK: Wenn die EZVK manchmal „Alleingänge“ macht in der Gemeinschaft der Zusatzversorgungseinrichtungen, beispielsweise bei ihrem Angebot eines verminderten Pflichtbeitrags, empfinden Sie das als Vorsitzender des Satzungsausschusses eher als Bereicherung oder als Erschwernis?

Detlev Fey: Auf diese Frage ist die juristisch korrekte Antwort: Es kommt darauf an.

Einen „Alleingang“ haben wir zum Beispiel in der Waisenrente im Bereich der freiwilligen Versicherung gemacht. Die Versorgung der Waisen haben wir deutlich besser gestaltet als vergleichbare Pensionskassen. Diese Regelung ist als Detail eine gute Sache.

Ein weiterer „Alleingang“ ist zumindest bislang das Angebot eines auf 4,0 Prozent des Bruttoentgelts reduzierten Beitragssatzes mit entsprechender Verschlechterung der Rentenansprüche. Hier ist dem Auf-



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Detlev Fey: Ich bin davon überzeugt, dass es die Zusatzversorgung auch in 25 Jahren geben wird. Ich hoffe, dass es sich auch dann um eine für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hochwertige betriebliche Altersversorgung handelt, die von den Arbeitgebern wirtschaftlich getragen werden kann. Es wäre eine Freude, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in 25 Jahren zu Beginn ihres Ruhestandes den Rentenbescheid der Kasse mit Zufriedenheit lesen können.

sichtsrat wichtig gewesen, dass die Inanspruchnahme dieser Regelung einer kollektiven Arbeitsrechtsregelung nach dem Dritten Weg oder eines kirchlichen Tarifvertrages bedarf. Eine Einführung an den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft vorbei ist damit ausgeschlossen.

Die „abgesenkte Zusatzversorgung“ ist als Ausnahme für die Bereiche gedacht, die unter großem Kostendruck stehen. Im Satzungsausschuss und auch im Aufsichtsrat haben wir uns zu der Regelung erst nach intensiven und teilweise kontroversen Diskussionen durchringen können. Das Gros unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche und ihrer Diakonie ist auf eine hochwertige Zusatzversorgung angewiesen. Dies ist uns allen im Aufsichtsrat bewusst.

EZVK: Vor welchen Herausforderungen steht das Satzungsrecht der EZVK Ihrer Einschätzung nach in den kommenden Jahren?

Detlev Fey: Das Recht der Zusatzversorgung ist – auch wenn vielleicht der Terminus nicht so klingt – eine lebendige Materie. Immer wieder führen gesetzliche Änderungen, höchstrichterliche Entscheidungen, tarifvertragliche Änderungen und andere Prozesse aus dem rechtlichen Umfeld der Zusatzversorgung zu erforderlichen Änderungen.

Im vergangenen Jahr sind die Regelungen über die Sanierungsgelder bei artverwandten Zusatzversorgungskassen durch die Gerichte als nicht rechtmäßig gewertet worden. Auch gegen unsere Kasse werden hier Prozesse geführt, deren Ausgang und Konsequenzen bislang nicht klar prognostiziert werden können.

Ein anderes aktuelles Thema ist die Bearbeitung eines zeitgemäßen, auf unsere Kasse zugeschnittenen Corporate Government Codex und damit einhergehenden Compliance-Regelungen. Die Kasse verantwortet die Rentenansprüche von mehr als einer halben Million Menschen. Damit einher geht auch eine hohe Verantwortung für die Rechtsordnung der Kasse.



Wir stellen uns vor: **Kapitalanlagen**

Anzahl: 6 Beschäftigte

Leitung: Christoph Metz

Wesentliche Aufgaben:

- Strategische und taktische Steuerung der Kapitalanlagen der EZVK
- Anlagenselektion (Anleihen, Anleihefonds, Aktienfonds, Immobilienfonds, Private Equity, Infrastruktur)
- Operative Anlagensteuerung, Umsetzung der strategischen Anlageallokation
- Risikomanagement und Performanceüberwachung
- Berichterstattung der Wertentwicklung der Kapitalanlagen an Vorstand, Anlageausschuss und Aufsichtsrat

Rendite und Risiko optimal im Gleichgewicht: unsere Kapitalanlage

Wer Geld für die Altersversorgung zurücklegt, denkt langfristig, darf jedoch die kurz- und mittelfristigen Entwicklungen auf den Kapitalmärkten nicht aus den Augen verlieren. Denn das Ersparte soll über einen relativ langen Zeitraum bis zum Ruhestand möglichst sicher und gleichzeitig möglichst ertragreich angelegt werden. Genau dies ist – vereinfacht ausgedrückt – die Kernaufgabe unserer Kapitalanlage.

Die drei Säulen unserer Anlagestrategie:

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir eine umfassende Anlagestrategie entwickelt, die auf den drei Säulen

- breite Risikostreuung
 - sorgfältige Auswahl der Anlageprodukte
 - antizyklische Investitionen
- beruht.

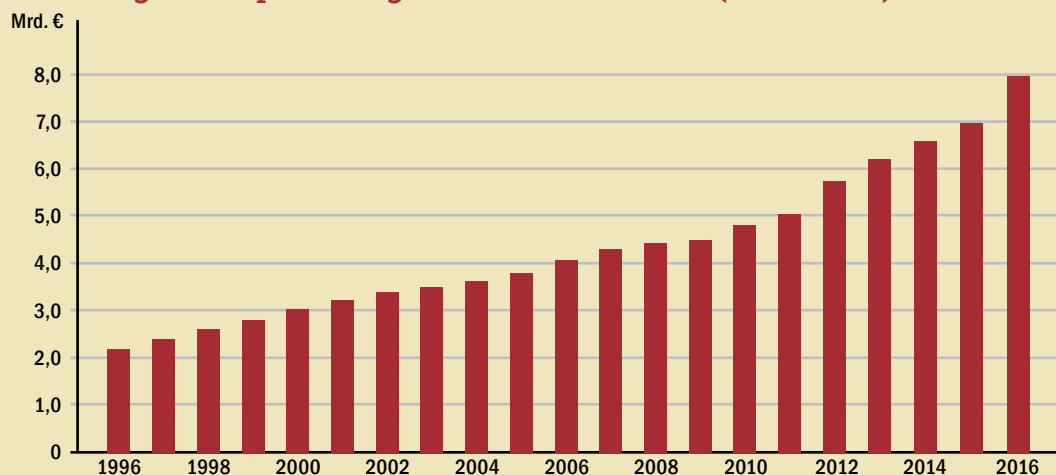
Positives Wachstum im Schatten des Zinstiefs

Der Erfolg unserer Anlagestrategie zeigt sich im kontinuierlichen Wachstum unserer Kapitalanlagen, das sich auch im Geschäftsjahr 2016 fortgesetzt hat. Insgesamt verwalteten wir Ende 2016 einen Bestand an Kapitalanlagen in Höhe von knapp 8 Mrd. Euro an Buchwerten. Mit den erzielten 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. In der EZVK*Plus* und der Unterstützungskasse führten sie zu Überschüssen, die für Leistungserhöhungen verwendet werden.

Auf die Mischung kommt es an

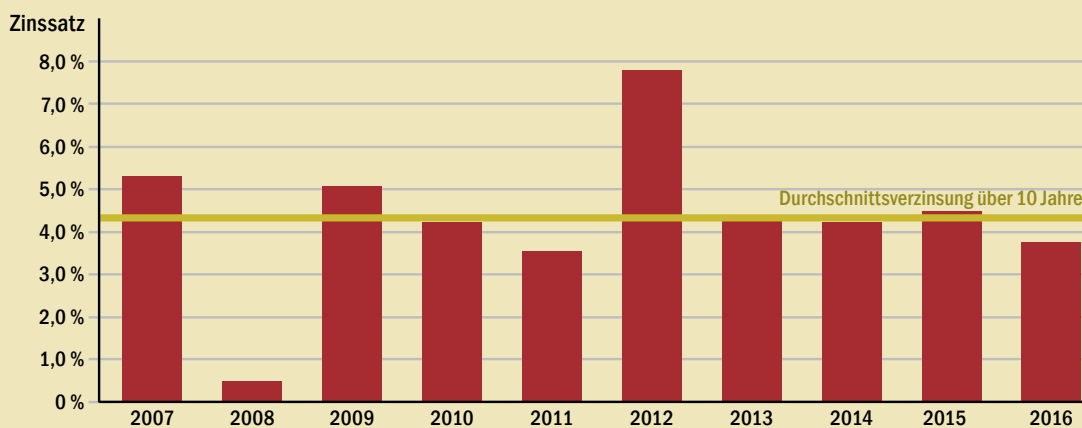
Unsere ausgewogene Anlagestrategie beruht auf einer breiten Mischung und Streuung verschiedener Anlagesegmente. Das bedeutet: Wir kombinieren nominale Anlagen wie Rentenpapiere mit realen Anlagen wie Aktien und Immobilien. Innerhalb dieser Anlagesegmente verteilen wir das Vermögen nochmals auf verschiedene Regionen, Emittenten, Kapitalanlagegesellschaften und Strategien, um durch eine breite Diversifikation ein möglichst optimales Rendite-Risiko-Verhältnis zu erzielen. Diese Mischung und Streuung der Kapitalanlagen hat sich wie schon in den Vorjahren bewährt. Im Jahr 2016 konnten wir insbesondere im Anlagesegment Alternative Investments positive Wertentwicklungen verzeichnen. Die anhaltende Niedrigzinsphase dämpft jedoch mit zunehmender Dauer die Renditeerwartungen der Kapitalanlagen insgesamt. ►

Entwicklung der Kapitalanlagen von 1996 bis 2016 (Buchwerte)



Das recht kontinuierliche Wachstum weist zwei Sprünge auf: 2012 zeigten sich die Auswirkungen einer Änderung des Bilanzrechts, die zu Zuschreibungen bei den Buchwerten führte. 2016 kam das Vermögen der KZVK Baden hinzu.

Nettoverzinsung der Kapitalanlagen von 2007 bis 2016



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.

Rentenanlagen

Die Rentenanlagen stellen mit 65,1 Prozent unverändert das größte Anlagesegment dar. Dabei investieren wir überwiegend in deutsche und internationale Staatsanleihen, Pfandbriefe oder Covered Bonds sowie Finanzanleihen. Im Geschäftsjahr fiel die Rendite zehnjähriger deutscher Staatsanleihen von 0,6 Prozent auf 0,2 Prozent, was sich positiv auf die Kurswerte von Staatsanleihen ausgewirkt hat. Auch die für uns relevanten Märkte für Unternehmens- und Wandelanleihen entwickelten sich positiv.

Insgesamt konnten alle Rentenanlagen eine positive Performance erzielen. Weiterhin belastend ist das anhaltende Niedrigzinsniveau. Das Ertragspotenzial des Rentenbestands schmilzt daher langsam, aber kontinuierlich ab. Aufgrund des dominanten Anteils der Rentenanlagen an den gesamten Kapitalanlagen wirkt sich dies mittel- bis langfristig negativ auf die Renditeerwartungen der Kasse aus.

Aktien

Die Aktienquote lag im Jahr 2016 bei rund 19,1 Prozent. Die Aktienanlagen werden in verschiedenen extern vergebenen, spezialisierten Mandaten verwaltet. Dabei kombinieren wir verschiedene Anlageregionen und Anlagestile und verfolgen eine aktive Anlagepolitik.

Das Aktienjahr 2016 war durch divergierende Entwicklungen der einzelnen Anlageregionen gekennzeichnet. Deutsche und amerikanische Aktien sowie Aktien in Schwellenländern konnten teilweise zweistellig zulegen, wohingegen der Anstieg bei europäischen und japanischen Titeln moderater ausfiel. Die Kasse

konnte nur bedingt an der Aktienhausse partizipieren, unter anderem wegen einer stärkeren Europa-Gewichtung sowie unterdurchschnittlicher Renditen einzelner Fonds. Die Performance betrug nach einem starken Jahr 2015 (11,4 Prozent) 2016 nur 0,4 Prozent.

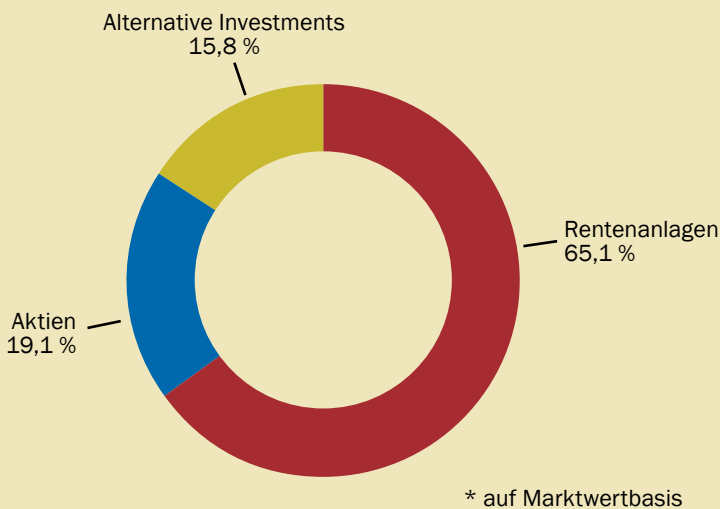
Alternative Investments

Darunter werden Anlagen zusammengefasst, die weder den Renten- noch den Aktienanlagen zuzuordnen sind. Als Sachwerte bieten sie einen langfristigen realen Kapitalerhalt. Zudem besteht in Bezug auf ihre Wertentwicklung ein geringer Gleichlauf zu Renten und Aktien. Alternative Investments wirken daher diversifizierend und können das Rendite-Risiko-Profil des Kapitalanlageportfolios verbessern. Der Anteil beträgt dabei circa 15,8 Prozent. Nennenswerte Zuführungen gab es in den Bereichen Immobilien und Private Equity. Bis auf den Bereich Absolute Return konnten in 2016 positive Ergebnisse erzielt werden, bei einer Gesamtwertentwicklung von über 3,6 Prozent. Vor allem die Private-Equity-Anlagen entwickelten sich überdurchschnittlich.

Fremdwährungen

Aufgrund der globalen Ausrichtung der Kapitalanlagen existieren indirekte Investitionen in Fremdwährungen. Zur Ausnutzung von Diversifikationseffekten werden sie nicht vollständig gegen Wechselkursrisiken abgesichert. Die Höchstgrenze der Fremdwährungsquote ist auf 20 Prozent der Gesamtkapitalanlage festgesetzt. Zum Stichtag 31. Dezember 2016 betrug die Fremdwährungsquote 16,1 Prozent. Die EZVK profitierte im Geschäftsjahr 2016 von einer leichten Aufwertung des US-Dollars gegenüber dem Euro. ►

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2016*



Ethisch, ökologisch, sozial – Kapitalanlage mit Mehrwert

Nachhaltiges Wirtschaften gehört für uns zu den selbstverständlichen Komponenten eines verantwortungsbewussten Handelns. Dies gilt auch für unsere Kapitalanlagen. Als Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft legt die Kasse Wert auf ein zukunftsfähiges Geschäftskonzept, das wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung verbindet. Damit ergänzt Nachhaltigkeit unsere klassischen Ziele der Kapitalanlage Sicherheit, Rentabilität und Liquidität.

Und dies dient durchaus unserem eigenen Interesse. Denn: Wer auf den Finanzmärkten als verantwortungsbewusster Akteur auftritt, hat langfristig auch meist den größeren Erfolg.

Wir bringen unser Verantwortungsbewusstsein unter anderem mit dem so genannten Engagement-Ansatz zum Ausdruck. Das bedeutet: Wir nutzen zwei verschiedene Möglichkeiten, um die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen voranzutreiben. Zum einen führen wir einen kritischen, aber konstruktiven Dialog mit den Unternehmen, in die wir investieren. Zum anderen üben wir unsere Stimmrechte auf den Aktionärsversammlungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung aus.

Damit unser Handeln dabei mehr Gewicht bekommt, haben wir uns mit anderen Investoren aus dem kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Bereich zusammengeschlossen. Zusammen bilden wir eine starke Gemeinschaft und eine ansehnliche Marktmacht. Gemeinsam haben wir einen namhaften Anbieter für sozial verantwortungsvolle Investments beauftragt, unsere Interessen bei den Unternehmen in unserem Portfolio wahrzunehmen.

Bei rund 260 Unternehmen, die in unserem Aktien- und Rentenportfolio enthalten sind, ist dieser Anbieter im Jahr 2016 in unserem Namen tätig geworden. Auf diese Weise konnten knapp 100 dokumentierte Verhaltensänderungen in den Unternehmen erzielt werden. Den Schwerpunkt bildeten die Bereiche Umwelt und Corporate Governance. Darüber hinaus wurden Erfolge auf den Gebieten Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Gesundheit erreicht.

Grundsätzlich legen wir Wert darauf, das Kriterium Nachhaltigkeit im gesamten Investmentprozess zu verankern, zum Beispiel bei der Auswahl neuer Fondsprodukte. So sind Nachhaltigkeitsaspekte Bestandteil von Fragebögen, die wir zur Auswahl externer Manager nutzen. Ebenso ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema in Gesprächen oder Verhandlungen mit externen Partnern, um weitere Marktteilnehmer zu sensibilisieren.

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. 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.

Als wesentliche Erweiterung der Nachhaltigkeitsstrategie hat der Vorstand im Berichtsjahr beschlossen, für die Fonds und die Direktanlagen weitere Ausschlusskriterien in die Anlagepolitik zu integrieren. Die Ausschlusskriterien orientieren sich am „Leitfaden“ des AKI und werden durch weitere Kriterien, insbesondere zum Bereich Umwelt (schwere Umweltschäden, Kohleproduktion bzw. -verstromung, Betrieb von Atomkraftwerken), ergänzt.



Der Schutz der natürlichen Umwelt ist ein wichtiges Kriterium für die nachhaltige Geldanlage.

„Für die EZVK besteht kein Anlass zur Krisenstimmung“



Dr. Rudolf Kriszeleit ist seit Oktober 2014 Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Anlageausschusses.

EZVK: Sie sind im Jahr 2014 quasi als „Wiedereinsteiger“ Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Anlageausschusses geworden. Denn bereits von 1997 bis 2009 waren Sie im Aufsichtsrat und seit 1999 auch als Vorsitzender des Anlageausschusses für die EZVK aktiv. Wenn Sie beide Phasen vergleichen, worin sehen Sie die größten Unterschiede zwischen der EZVK früher und heute? Gibt es etwas, was Sie wirklich überrascht hat?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Während meiner ersten Amtszeit stand der Umstieg vom umlagefinanzierten zum kapitalgedeckten System im Vordergrund. Schon allein der Wechsel des Finanzierungssystems hat ja eine Vielzahl von Veränderungen mit sich gebracht – als Stichwörter seien hier nur die geänderte Bilanzierung, das Sanierungsgeld oder die technischen Anforderungen an die Bestandsverwaltung genannt. Hinzu kam die Einführung der freiwilligen Versicherung als ganz neuem Produkt, die bei Arbeitgebern und Versicherten erst einmal etabliert werden musste.

All diese Anforderungen – und auch viele unvorhergesehenen – haben dazu geführt, dass die EZVK in den darauf folgenden Jahren viel flexibler geworden und organisatorisch professioneller aufgestellt ist. Die Kasse ist also an und mit ihren Aufgaben gewachsen, quantitativ und vor allem auch qualitativ. Auf der Ebene der Organe wurde die Aufgabenverteilung zwischen den Gremien genauer definiert. Der Verwaltungsrat als oberstes Beschlussorgan, der Aufsichtsrat als Kontrollorgan, der Vorstand für die strategischen Zielsetzungen und das operative Geschäft – damit hat sich die Kasse eine solide organisatorische Grundlage geschaffen. Die Erweiterung des Vorstands ermöglicht die erforderlichen Funktionstrennungen und trägt dem Aufgabenzuwachs Rechnung, der zum Beispiel durch die Erweiterung der Angebotspalette entstanden ist.

Denn auch auf der Angebotsebene hat sich seit 2009 so einiges getan. Mit der EZVK Unterstützungskasse kam ein weiteres Produkt für die freiwillige Vorsorge ins Programm. Gleichzeitig baute die Kasse ihre Informations- und Beratungsleistungen aus. Allein schon diese beiden Veränderungen führten zu einem enormen Ausbau und Gewinn an Know-how. Hinzu kam der Aufbau weiterer Arbeitsgebiete, zum Beispiel die Bereiche Aktuariat, Finanzcontrolling oder Compliance. Der EZVK ist es innerhalb weniger Jahre gelungen, in allen diesen Themen fachlich und personell hohe Kompetenz zu erwerben.

Bei meiner Rückkehr in den Aufsichtsrat habe ich also eine quasi rundum erneuerte und modernisierte EZVK vorgefunden, die für die Herausforderungen der Zukunft hervorragend gewappnet ist. Daraus erwachsen allerdings für die Mitglieder des Aufsichtsrats neue qualitative Anforderungen, die erheblich zugenommen haben. Mich hat überrascht, welche Vielfalt von Themen jetzt bei uns auf der Tagesordnung steht, und ich freue mich darauf, meine Expertise einbringen zu können.

EZVK: In den fünf Jahren Ihrer Abwesenheit haben sich die äußeren Rahmenbedingungen für die Kasse, insbesondere für die Kapitalanlage, verschlechtert. Finanzmärkte, Euro, Niedrigzinsen – über diese Themen kann man kaum mehr sprechen, ohne das Stichwort Krise zu benutzen. Besteht Ihrer Meinung nach auch für die EZVK Anlass zu Krisenstimmung?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Für die EZVK besteht kein Anlass zur Krisenstimmung, auch und gerade nicht für die Kapitalanlage und für das Prinzip der kapitalgedeckten Rentenfinanzierung. Zur Erinnerung: Die Jahre 1997 bis 2009 waren keinesfalls „krisenfreie“ Jahre. Es gab Ende der 90er Jahre die Asien-Krise, die Russland-Krise und die LTCM-Krise, es gab die Auswirkungen der Terroranschläge vom 11. September 2001 auf die Finanzmärkte, es gab das Platzen der Internet-Blase 2003 und die Lehman-Krise 2007/2008. Die EZVK hat diese Herausforderungen nicht nur erfolgreich gemeistert, sondern gleichzeitig dabei ihre Steuerungsinstrumentarien weiterentwickelt und feinjustiert.

Zu jedem Zeitpunkt – auch schon vor 1997 – verfolgte und verfolgt die EZVK zwei zentrale Ziele. Zum einen geht es darum, durch eine langfristig orientierte, breit diversifizierte Kapitalanlage das Anlagerisiko zu verringern. Zum anderen soll der erforderliche jährliche Ertrag für die Rentenleistungen nicht nur erreicht, sondern noch übertroffen werden, um „stille Reserven“

zu bilden. Mit dieser Strategie hat die EZVK sowohl die Finanzmarkt- als auch die Eurokrise gut gemeistert. Die durch die Politik der EZB entstandene Niedrigzins-situation – die wahrscheinlich noch bis weit in das nächste Jahrzehnt andauern wird – werden wir mit diesen Grundsätzen ebenfalls überstehen. Allerdings werden wir noch stärker als bisher den Blick auf die „Verpflichtungsseite“ der EZVK richten müssen.

EZVK: Welche Aufgaben werden in den nächsten Jahren für den Anlageausschuss am dringlichsten sein?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Der Anlageausschuss steht vor drei großen, mittel- bis langfristig zu bewältigenden Aufgaben: Zum einen müssen wir – weiterhin – die Aufteilung unserer Kapitalanlage und die von uns beauftragten Fondsmanager überprüfen. Dazu wird, zweitens, erforderlich sein, dass wir unseren Prozess der Auswahl und Bewertung externer Fondsmanager überarbeiten und diesen gegenüber noch deutlicher als bisher die Notwendigkeit unterstreichen, überdurchschnittliche Ergebnisse für die EZVK zu erwirtschaften. Und drittens werden wir die zur Erfüllung unserer Verpflichtungen erforderliche Zielrendite mit der gegenwärtig und auf absehbare Zeit zu erwirtschaftenden Rendite auf den Kapitalmärkten vergleichen müssen und dabei das für die EZVK erträgliche Risikoprofil berücksichtigen.



EZVK: Blicken wir einmal nach vorne in das Jahr 2042, wenn die EZVK ihr 75-jähriges Jubiläum feiern wird. Wie wird Ihrer Wunschvorstellung nach die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie dann aussehen?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Im Jahre 2042 wird – und muss! – es weiterhin eine Zusatzversorgung für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie im Sinne einer betrieblichen Altersversorgung geben. Diese Altersversorgung wird kapitalgedeckt sein und – dies ist meine Hoffnung, aber auch meine Zuversicht – weitestgehend ohne Eigenbeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziert werden können. Und ich träume von einer einheitlichen Zusatzversorgung für alle Landeskirchen und diakonischen Einrichtungen in Deutschland auf der Grundlage unserer EZVK.

Die Zukunft der Betriebsrenten im Fokus

Das wesentliche Merkmal der Zukunft ist ihre Unvorhersehbarkeit. Doch so ungewiss künftige Entwicklungen auch sein mögen, ohne ein gewisses Maß an Planung kommt niemand aus. Das gilt für das persönliche Leben, aber erst recht für ein Unternehmen wie die EZVK, deren Kernaufgabe die Altersversorgung ist. Denn das bedeutet: schon heute sicherzustellen, dass die Versicherten in 20, 30 oder noch mehr Jahren ihre garantierte Rente erhalten können, und das ein Leben lang.

Bei der EZVK ist es die Abteilung Aktuarielles Finanzcontrolling unter Leitung des Verantwortlichen Aktuars Patrick Huber, die das Unmögliche möglich macht. Mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden aus der Wahrscheinlichkeitstheorie, der Statistik sowie der Finanz- und Versicherungsmathematik berechnen, analysieren und bewerten unsere Expertinnen und Experten die möglichen Risiken, die unser Geschäft betreffen könnten. Im Kern geht es dabei stets um die jederzeitige Erfüllbarkeit unserer eingegangenen Verpflichtungen. Die Parameter, die dafür berücksichtigt werden müssen, sind sehr komplex. Sie umfassen die Kapitalanlage und die Biometrie, aber auch die rechtlichen Entwicklungen und das gesamtwirtschaftliche Umfeld.

Wir sprechen mit Patrick Huber über aktuelle Herausforderungen und mögliche Zukunftsszenarien für die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie aus aktuarieller Sicht.

EZVK: Blicken wir zunächst einmal auf das vergangene Jahr. Wie hat sich die EZVK aus versicherungsmathematischer Sicht im Jahr 2016 entwickelt?

Patrick Huber: 2016 war wegen der anhaltend schwierigen Situation auf den Finanzmärkten sicherlich kein einfaches Jahr. Wir konnten jedoch unseren stabilen Kurs fortsetzen, so dass wir unsere Geschäftsziele für eine starke Zusatzversorgung der Beschäftigten in Kirche und Diakonie sicher erreicht haben. Dabei hat uns unsere Strategische Anlageallokation (SAA) unterstützt, mit der wir das zu investierende Vermögen – entsprechend unserer Geschäfts- und Risikostrategie – auf die verschiedenen Anlageklassen aufteilen. Wir überprüfen die SAA regelmäßig und passen sie gegebenenfalls neuen Anforderungen an.

Erstmalig haben wir in diesem Jahr auch den Bestand der ehemaligen KZVK Baden aktuariell untersucht. Bereits in der Planungsphase der Bestandsübertragung haben wir die Finanzierungsparameter ausführlich geprüft und beobachten nun die versicherungsmathematischen Annahmen nach den gleichen Grundsätzen wie für den „Altbestand“ der EZVK kontinuierlich weiter.

Sorge bereitet uns die Rechtsprechung zum Sanierungsgeld: Die KZVK Köln musste aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung das Sanierungsgeld an die Arbeitgeber zurückzahlen. Unser Sanierungsgeld beruht zwar auf anderen rechtlichen Voraussetzungen; dennoch herrscht zurzeit eine gewisse Unsicherheit für den Abrechnungsverband S. Für die Arbeitgeber sollte eines jedoch klar sein: Ihre Verpflichtungen bleiben in jedem Fall bestehen, auch wenn das Sanierungsgeld zurückgezahlt werden muss.

EZVK: Werfen wir einen Blick auf die freiwillige Versicherung. Wie sieht die Situation versicherungsmathematisch in diesem Bereich aus?

Patrick Huber: Es zahlt sich nun aus, dass wir in der freiwilligen Versicherung mit der Tarifierpassung im Jahr 2009 frühzeitig die Weichen richtig gestellt haben. Seit letztem Jahr sind unsere garantierten Leistungen vollständig mit Vermögen ausfinanziert und wir beginnen nun damit, die erforderlichen zusätzlichen Eigenmittel aufzubauen. Jedoch haben wir infolge der anhaltenden Niedrigzinsphase am Kapitalmarkt vergleichbare Herausforderungen wie in der Pflichtversicherung.

Was wir jedoch ganz klar an unseren jährlichen Beitragszugängen sehen ist, dass unsere Versicherten unsere Leistungen honorieren. Die Überschussbeteiligung musste zwar in den vergangenen Jahren reduziert werden, ist jedoch immer noch beachtlich. Mit der Einführung eines neuen Tarifs mit abgesenktem Rechnungszins haben wir eine weitere nachhaltige Maßnahme für die freiwillige Versicherung ergriffen.

EZVK: Wie haben sich die Anforderungen an das Aktuariat in den vergangenen Jahrzehnten verändert?

Patrick Huber: Die Tätigkeiten des Aktuariats haben sich in den letzten Jahrzehnten sehr erweitert und verändert. Das klassische Aufgabenspektrum umfasste die bilanzielle Bewertung der Versicherungsverpflichtungen, die Ermittlung der Überschussbeteiligung und die Produktentwicklung in der freiwilligen Versicherung.

In den letzten Jahren kamen als wesentliche Änderungen das Risikomanagement sowie eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Kapitalanlage hinzu. Auslö-



Patrick Huber

ser dafür war vor rund zehn Jahren die einsetzende Niedrigzinsphase, die ausgeglichen werden musste. Und an dieser herausfordernden Situation hat sich bis heute nichts geändert. Damals begannen wir mit dem Aufbau des internen Aktuariats und des Risikomanagements und übernahmen nach und nach die Aufgaben des externen Aktuars in Eigenregie.

Heute wirken wir in hohem Maße bei der kontinuierlichen Steuerung der Kapitalanlagen mit, um dadurch langfristig höhere Erträge zu generieren, die Angemessenheit der strategischen Anlagepolitik und die gesamte Risikobereitschaft zu überprüfen. Beim so genannten Asset-Liability-Management sind wir für die regelmäßige übergreifende Beurteilung der Aktiv- und Passivseite verantwortlich. Diese Prozesse sind nie abgeschlossen, sondern werden von uns kontinuierlich mit dem aktuariellen Instrumentarium weitergeführt. Sehr wichtig ist dabei die Zusammenarbeit von Risikomanagement und Aktuariat, die sich bei uns seit Jahren bewährt hat. ►

EZVK: Welche Herausforderungen sehen Sie für die nächste Zukunft?

Patrick Huber: Unsere langfristigen Geschäftsziele sind vorgegeben: Leistungserfüllung, Bestands- und Beitragsentwicklung sowie Werte schaffen für Kirche und Diakonie. Dafür sind wir mit unserem Bestand und unseren Finanzierungsmaßnahmen gut aufgestellt. Und wir verfügen über entscheidende Stärken, damit es so bleibt. Zum Beispiel sorgt das stetige Wachstum der Beiträge dafür, dass wir über das erforderliche Volumen für die Kapitalanlage verfügen können.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf ein kontinuierliches Risikomanagement. Dies ermöglicht uns, frühzeitig Risiken zu erkennen und rechtzeitig darauf zu reagieren. Daher sehe ich die EZVK derzeit auf einem guten Weg. Das heißt natürlich nicht, dass wir uns entspannt zurücklehnen können. Denn es ist abzusehen, dass die Anforderungen an unsere Arbeit weiter steigen werden.

Lassen Sie mich noch einige Gedanken zur Kapitaldeckung hinzufügen. Es werden hin und wieder Stimmen laut, die angesichts der Schwierigkeiten auf den Finanzmärkten Kritik an der Kapitaldeckung äußern. Ist Kapitaldeckung für die EZVK also sinnvoll? Ich sage dazu vom aktuariellen Standpunkt aus uneingeschränkt ja. Für Arbeitgeber hat die Kapitaldeckung wesentliche Vorteile: Ohne unsere erwirtschafteten Kapitalerträge würden ihre Beitragszahlungen sehr viel höher ausfallen. Kapitalerträge ersetzen also gleichsam Zahlungen der Arbeitgeber. Unsere Kapitalanlagen haben ein Volumen erreicht, dass wir aufgrund unseres professionellen Managements in der Regel höhere Erträge erwirtschaften können, als es ein einzelner Arbeitgeber allein je könnte.

Daher war auch der Zusammenschluss mit der KZVK Baden der richtige Schritt. Darüber hinaus zwingt das System der Kapitaldeckung mit seiner hohen Transparenz der eingegangenen Verpflichtungen auch zur Disziplin, entstehende Herausforderungen rechtzeitig anzugehen.

EZVK: Aktuell ist das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in der Diskussion. Könnten Sie sich vorstellen, dass die EZVK in diesem Rahmen ein Produkt anbietet?

Patrick Huber: Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber neben der Einführung einer reinen Beitragszusage ja auch einige Verbesserungen für die bereits bestehenden Leistungsformen der betrieblichen Altersversorgung auf den Weg gebracht. Gerade die Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens bei Zahlungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, die Verbesserung des bAV-Riesters oder auch die Förderung von Geringverdienern werden sich sicherlich grundsätzlich positiv für unsere Arbeitgeber und Versicherten auswirken.

Die Möglichkeit einer so genannten Zielrente ist bisher im kirchlichen Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Wir werden die Entwicklungen in diesem Punkt aufmerksam beobachten und uns gegebenenfalls mit einem Angebot darauf einstellen.



Wir stellen uns vor:

Aktuarielles Finanzcontrolling

Anzahl: 6 Beschäftigte

Leitung: Patrick Huber

Wesentliche Aufgaben:

- Versicherungsmathematische Betreuung der Bestände (Aktuariat)
- Überwachung der Finanzsituation
- Zentrales Risikomanagement



Familiäre Atmosphäre: Am Arbeitsplatz fast wie zu Hause

Hans-Dieter Groß: Ich habe es nie bereut, hier angefangen zu haben. Ich bin gerne hier, ich komme nach all den Jahren immer noch gerne hierher. Das Haus ist sehr mitarbeiterfreundlich eingestellt. Das gefällt mir. Es lässt sich gut arbeiten hier.



Susanne Mengler: Die Hausmeisterwohnung befand sich früher im dritten Stock, genau wie die Rentenabteilung. Ich habe mit einem Kollegen im letzten Büro vor der Wohnung gegessen. Wenn in der Wohnung gekocht wurde, haben wir immer geschnuppert: Was gibt's denn heute Gutes? Für uns war das immer ein lustiges Raten. Für die Familie war das wahrscheinlich nicht so toll, denn das Privatleben fand ja zumindest tagsüber quasi vor den Augen der Kolleginnen und Kollegen statt.



Paddelausflug auf der Lahn im Jahr 2012



Rosine Klockner

Rosine Klockner: Es ging sehr familiär zu. Als ein Kollege verabschiedet werden sollte, haben wir in der Hausmeisterwohnung ein Ständchen eingeübt. Die Familien wurden auch auf andere Weise mit eingebunden. Wenn wir unten in der Poststelle umfangreiche Versandaktionen durchführten, haben die Kinder von Kolleginnen und Kollegen, auch meine, in der Ferienzeit mitgeholfen und konnten sich so ein Taschengeld verdienen. Auf diese Weise habe ich die Kinder vieler Kolleginnen und Kollegen kennen gelernt.



EZVK-Büroalltag im Jahr 1970

Susanne Mengler: Unter den Kollegen gab es auch einige Spaßvögel. Zum Beispiel habe ich als junge Einsteigerin in der Abteilung einmal den Anruf eines Rentners aus Bayern bekommen. Er beschwerte sich lautstark und mit einem unglaublich starken bayerischen Akzent, den ich kaum verstehen konnte. Ich wollte die Sache schnell aufklären und habe seine Akte gesucht. Die war natürlich nirgends auffindbar. Merkwürdigerweise war auch niemand da, den ich hätte fragen können. Ich bin dann zu meinem Gruppenleiter gegangen, und da standen die Kolleginnen und Kollegen dann alle und haben sich kaputt gelacht. Das Ganze entpuppte sich als Scherz.

Mit den Kolleginnen und Kollegen verbringen Menschen einen Großteil ihres Lebens. Gut, dass die EZVK bei der Auswahl ihrer Beschäftigten ein so gutes Händchen hat.

Kompetenz und Erfahrung für die betriebliche Altersversorgung

Die Zusatzversorgung wäre nichts ohne die Menschen, die sich tagtäglich um die praktische Durchführung kümmern. 127 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 2016 nahmen 22 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. Einer davon erlernt den Beruf des Kaufmanns für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung), fünf werden 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.

Seit Bestehen der EZVK haben rund 40 Personen eine Ausbildung bei uns durchlaufen. Davon sind noch 24 in verschiedenen Positionen bei uns tätig, d. h. ein ansehnlicher Teil unserer Beschäftigten sind echte Eigengewächse.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dezember 2016, ohne Auszubildende und Vorstand)

Aktiver Personalbestand	127, davon
■ vollzeitbeschäftigte Frauen	41
■ vollzeitbeschäftigte Männer	50
■ teilzeitbeschäftigte Frauen	32
■ teilzeitbeschäftigte Männer	4
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand, umgerechnet in Vollzeitkräfte im Jahr 2016	109,2
Durchschnittsalter	41 Jahre

Die Steigerung des aktiven Personalbestands von 116 im Jahr 2015 auf 127 in 2016 lässt sich leicht erklären: Wir haben Verstärkung durch Kolleginnen und Kollegen von der KZVK Baden bekommen.

We are family

Familienförderung wird bei uns großgeschrieben. Damit verfolgen wir zwei Ziele: Zum einen möchten wir Eltern ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Zum anderen sollen es Beschäftigte leichter haben, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn sie Kinder betreut oder Angehörige gepflegt haben.

Dafür bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern folgende Maßnahmen:

- **Flexible Arbeitszeiten:** Unsere Beschäftigten können Arbeitsbeginn und -ende innerhalb eines großzügigen Zeitrahmens selbst bestimmen, wenn sie dabei die Kern- und ihre jeweilige Sollarbeitszeit beachten.
- **Reduzierung der Arbeitszeit:** Beschäftigte können ihre Arbeitszeit verringern. Wieviel sie in Zukunft arbeiten möchten, wie sich diese Arbeitszeit auf die Woche verteilt, ob die Reduzierung befristet oder dauerhaft gelten soll, können sie weitgehend selbst bestimmen.
- **Unbezahlter Sonderurlaub:** Er wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen gewährt.
- **Familienbudget:** Mit unserem Familienbudget unterstützen wir Beschäftigte bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen (mit anerkanntem Pflegegrad) oder von Kindern, für die sie Anspruch auf Kindergeld haben. Dafür bilden wir als Arbeitgeber spezielle Rücklagen. Im Jahr 2016 haben 58 Mitarbeitende Unterstützung aus dem Familienbudget beantragt.



Vater in Elternzeit? Bei uns ganz normal – auch über zwei Monate hinaus.

Auch neben diesen rechtlich geregelten Formen der Familienförderung legen wir Wert auf die Unterstützung von Familien. So haben wir bereits mehrmals ganz bewusst Auszubildende mit Kind eingestellt, um jungen Menschen in dieser Lebenssituation eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen.

„Familien- und Frauenförderung werden vom Vorstand ausdrücklich gewünscht“



Vom Azubi zur Ausbildungsleiterin: Ingrid Muhn ist seit mehr als 30 Jahren für die EZVK tätig.

Gespräch mit Ingrid Muhn, erste Auszubildende der EZVK und heute selbst Ausbildungsleiterin der Kasse.

EZVK: Aus Ihrer persönlichen Sicht nach drei Jahrzehnten Berufserfahrung bei der EZVK: Was ist in der betrieblichen Familienförderung heute anders als vor 30 Jahren?

Ingrid Muhn: Früher gab es zur Vollzeitarbeit keine Alternative. Als ich Anfang der 90er Jahre meine Kinder bekam, stand ich vor der Wahl: Vollzeit weiterarbeiten oder kündigen. Durch Zufall ergab sich dann für mich doch die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Dafür musste ich allerdings einen neuen Arbeitsvertrag abschließen und hatte keinen Anspruch darauf, wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren.

Heute ist das anders: Vollzeitverträge können grundsätzlich bestehen bleiben und die Teilzeitregelung befristet werden. Hinzu kommt, dass Frauen als Arbeitskräfte wesentlich mehr wertgeschätzt werden als früher. Vor allem die sozialen Kompetenzen sind der EZVK sehr wichtig. Das gilt selbstverständlich auch für Männer. Eine wesentliche Rolle spielt, dass Familien- und Frauenförderung vom Vorstand ausdrücklich gewünscht und unterstützt wird.

EZVK: Sie waren die erste Auszubildende der EZVK, damals noch KZVK Darmstadt. Heute sind Sie selbst Ausbilderin. Welche Unterschiede sehen Sie zwischen der Ausbildung damals und heute?

Ingrid Muhn: Geändert haben sich unser Bedarf und damit auch die Berufe, für die wir ausbilden. Ich wurde von 1985 bis 1988 zur Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Damals sah sich die Kasse vorwiegend als reine Verwaltungseinheit. Mit dem Wandel zum Dienstleistungsunternehmen, zum Beispiel auch durch die Einführung der freiwilligen Produkte, änderten sich auch die Tätigkeiten bei uns und die dafür benötigten Kenntnisse. So bilden wir heute Kaufleute für Büromanagement sowie für Versicherungen und Finanzen aus. Entscheidend dafür ist unser Bedarf,

denn Ziel der Ausbildung ist für uns immer, dass die jungen Menschen danach bei uns bleiben.

An den Grundsätzen der Ausbildung hat sich nichts Wesentliches geändert. Wir behandeln unsere Auszubildenden wertschätzend und als gleichwertige Kolleginnen und Kollegen. Sie durchlaufen alle Abteilungen und können dort eigenständig arbeiten und Verantwortung übernehmen. Wir bieten ihnen auch besondere Unterstützung, zum Beispiel durch spezielle Vorbereitungskurse für die Prüfungen oder durch Kooperation mit externen Partnern.

EZVK: Sind Auszubildende aus Ihrer Sicht heute anders als früher?

Ingrid Muhn: Heute ist es für die meisten selbstverständlich, nach der Schule erst einmal ein freiwilliges soziales Jahr oder einen Auslandsaufenthalt zu

machen. Dadurch sehen die Lebensläufe heute oft ganz anders aus, und die jungen Leute haben ein ganz anderes Auftreten. Grundsätzlich ist es ja so, dass Jugendliche in einer Entwicklungsphase stehen. Es macht einen großen Unterschied, ob jemand 16 ist oder 20.

EZVK: Nach welchen Kriterien suchen Sie heute Auszubildende für die EZVK aus?

Ingrid Muhn: Noten sind für die Eignung nicht allein entscheidend. Das Gesamtbild muss stimmen, und dazu gehören vor allem auch die sozialen Kompetenzen. Fachliches Know-how kann man lernen, Sozialverhalten deutlich schwerer. Wichtig ist für uns auch, ob jemand den Willen zu erkennen gibt, sich weiterzuentwickeln, seine Fehler reflektiert und sich wieder motivieren kann. Dann können wir auch mal über eine kurze leistungsschwächere Phase hinwegsehen.



Lauter Eigengewächse: unsere aktuellen und die ehemaligen Auszubildenden, die jetzt bei uns als Fachkräfte arbeiten



Wir stellen uns vor:

Personal und Gremien

Anzahl Beschäftigte: 4

Leitung: Felix Thielmann

Wesentliche Aufgaben:

- Personalverwaltung, -planung und -entwicklung
- Personalgewinnung
- Ausbildung (insbesondere Kaufleute für Büromanagement sowie für Versicherung und Finanzen)
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Gremienbetreuung (Organe der EZVK)
- Compliance

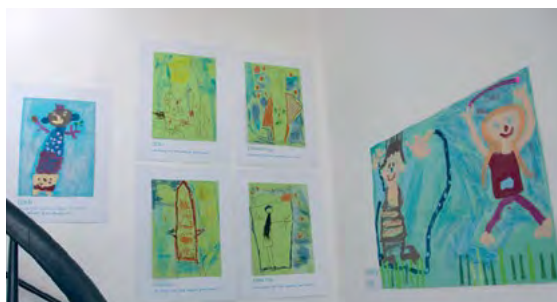
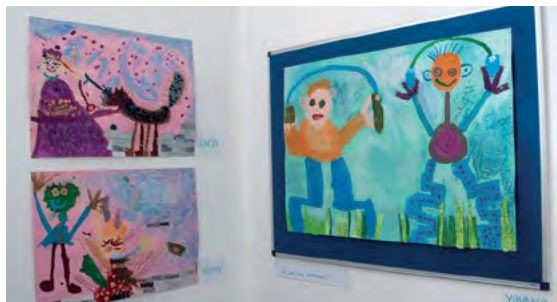
Malaktion für kleine Künstlerinnen und Künstler

„Jeder Mensch ist ein Künstler“ – der bekannte Ausspruch von Joseph Beuys gilt ganz besonders für Kinder. Und dieses Potenzial in jedem Kind weiter zu fördern und zu entwickeln, gehört zum pädagogischen Grundkonzept des Kinderhauses der Pädagogischen Akademie Elisabethenstift in Darmstadt. Die rund 90 Kinder, die im Kinderhaus betreut werden, hatten im Frühjahr 2017 die Möglichkeit, an einem Malprojekt mit der Darmstädter Künstlerin Julia Philipp teilzunehmen.

Ermöglicht wurde diese Aktion durch eine Spende der EZVK: Der Erlös unserer Weihnachtstombola 2016 in Höhe von 1.000 Euro ging in diesem Jahr an das Kinderhaus. In den großen Tombolatopf kamen dafür die Geschenke, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während des Jahres erhalten haben, zum Beispiel von Geschäfts- oder Kooperationspartnern. Wegen unserer Compliance-Richtlinien dürfen diese Geschenke grundsätzlich nicht persönlich angenommen werden. Der Erlös des Losverkaufs wird vom Vorstand aufgestockt und geht jedes Jahr an eine andere soziale Einrichtung im Darmstädter Raum. So tun diese Geschenke doppelt gut: Alle Mitarbeitenden erhalten mit dem Loskauf die Chance auf einen Gewinn und der Erlös kommt einem gemeinnützigen Zweck zugute.

„Ich musste damals keine Minute überlegen, wofür wir das Geld einsetzen wollten“, sagt Anne Kettner-Grosbüsch, die Leiterin des Kinderhauses. „Ein lang gehegter Wunsch mit großer pädagogischer Wirkung konnte realisiert werden.“ Im Mai war es soweit: An mehreren Tagen konnten die Kinder sowohl im Atelier der Künstlerin als auch in den Räumen des Kinderhauses verschiedene Maltechniken kennen lernen und ausprobieren. Die Werke der jungen Künstlerinnen und Künstler zu Themen wie „Seilspringen“ oder „Vögel im Nest“ wurden anschließend als Ausstellung im Kinderhaus präsentiert. Vielleicht ist ja ein künftiger Beuys darunter.

Das **Kinderhaus** gehört zum **Elisabethenstift**, einer Kirchlichen Stiftung öffentlichen Rechts, das Mitglied der Diakonie Hessen sowie im Kaiserswerther Verband deutscher Diakonissen-Mutterhäuser ist. Die Geschichte des Stifts geht bis in das Jahr 1858 zurück. Zu Beginn stand die Krankenpflege im Vordergrund. Nach und nach kamen weitere diakonische Aufgabengebiete hinzu: Altenpflege, Kindererziehung und die Ausbildung von Erzieherinnen, Erziehern und Pflegepersonal. Haben sich auch die Strukturen im Laufe der Zeit geändert, so ist das Elisabethenstift diesen Aufgaben und dem diakonischen Auftrag bis heute treu geblieben.



Informationstechnologie für Sicherheit und Effizienz

Bei dem Wort „Anwendung“ dachte man früher an Massage und Fangopackung. Heute heißt die Anwendung „App“ und begleitet uns auf unseren Smartphones und Laptops. Anwendungen sind Teil der modernen Informationstechnologie und gehören selbstverständlich zu unserem Alltag, ob beruflich oder privat.

Für komplexe Systeme mit großen Datenmengen reichen die bekannten Anwendungen der Bürokommunikation wie Word, Excel oder Outlook bei weitem nicht aus. Daher gibt es bei der EZVK eine Vielzahl weiterer Anwendungen, die ein effizientes Arbeiten ermöglichen und dafür sorgen, dass die EZVK über Schnittstellen mit vielen externen Partnern verbunden ist.



Simon Kleinewillinghöfer, Abteilung Prozesse und Informationstechnologie, hat jede Schnittstelle fest im Griff.

Sicherer und effizienter Datenaustausch

Da die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie größtenteils tarifvertraglich geregelt ist, können datenverarbeitende Prozesse in hohem Maße standardisiert und automatisiert werden. Das gibt uns die Möglichkeit, im Rahmen einer EDV-Kooperation mit weiteren Zusatzversorgungskassen ein gemeinsames Bestandsverwaltungssystem nutzen. Die Kostenteilung und der rege fachliche Austausch führen dazu, dass im Ergebnis alle von niedrigen Kosten und einer hohen Qualität in den technischen Prozessen profitieren.

Die Standardisierung macht sich auch an anderer Stelle positiv bemerkbar. Sämtliche Meldungen unserer beteiligten Arbeitgeber erfolgen nach einem festen technischen Standard, der so genannten DATÜV-ZVE. Dazu gehören zum Beispiel An- und Abmeldungen, Adressänderungen oder die Jahresmeldung. Dieser Standard ist in fast allen Gehaltsabrechnungssystemen unserer Beteiligten hinterlegt, so dass daraus meist automatisch eine Datei für uns erzeugt wird. Nach dem Import der Daten in unser Bestandsverwaltungssystem erfolgt bei fehlerfreier Meldung die weitere Verarbeitung bis zum abschließenden Versand zum Beispiel der Anmeldebestätigungen ebenfalls automatisch. Über die DATÜV-ZVE findet auch der Datenaustausch zwischen Zusatzversorgungskassen statt, wenn Ansprüche von Versicherten aufgrund eines Arbeitgeberwechsels auf andere Zusatzversorgungskassen übergeleitet werden.

Neben dem Datenaustausch mit Arbeitgebern, anderen Zusatzversorgungskassen oder den Zentralen Gehaltsabrechnungsstellen gibt es noch viele weitere externe Schnittstellen, die für die Vertragsverwaltung oder aufgrund rechtlicher Vorgaben erforderlich sind. Dazu gehört beispielsweise die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA). Über eine elektronische Schnittstelle melden wir an die ZfA sämtliche Bei-

tragszahlungen, die eine Riester-Förderung ermöglichen. Umgekehrt erhalten wir von der ZfA Daten über Zulagen. Ebenso erfolgt ein Datenaustausch über die steuerliche Behandlung der Renten.

Wichtige Partner sind für uns die gesetzlichen Krankenkassen, denn wir sind gesetzlich verpflichtet, Krankenkassenbeiträge aus den Betriebsrenten an sie abzuführen. Ob und in welcher Höhe diese Beiträge anfallen, melden uns die Krankenkassen auf elektronischem Wege.

Darüber hinaus gibt es aufsichtsrechtlich viele weitere Meldungen, die an verschiedene Institutionen erfolgen müssen, so beispielsweise die monatlichen und vierteljährlichen Meldungen an die Bundesbank zur Außenwirtschaftsverordnung und Millionenkreditanzeige oder die vierteljährlichen detaillierten Meldungen zu Buch- und Zeitwerten unseres Kapitalanlagebestandes.

SAP als integrierendes System

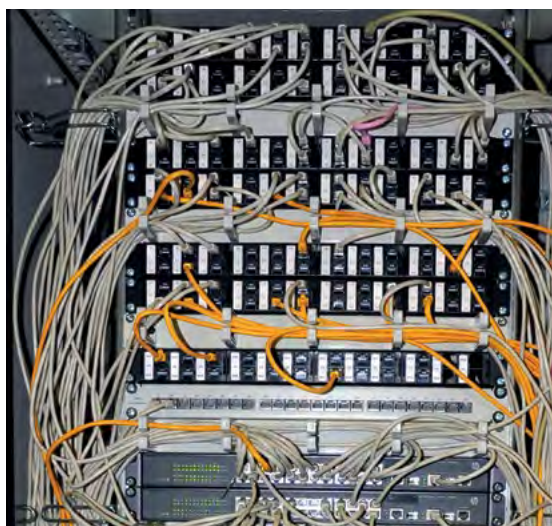
Für uns ist es wesentlich, unsere technische Infrastruktur durch gezielte Investitionen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

Daher haben wir 2016 entschieden, SAP als integriertes System für Buchhaltung, Planung, Beschaffung, Controlling, Kapitalanlagenverwaltung und Inkasso einzuführen. Anfang 2017 war es dann soweit: Nun werden viele Prozesse im Bereich Beschaffung und Kapitalanlagenverwaltung technisch besser unterstützt und im Bereich Rechnungswesen und Inkasso optimiert. Die Integration vieler rechnungslegungsrelevanter Prozesse in einem System reduziert die Anzahl interner Schnittstellen und steigert die Effizienz sowie die Qualität der Daten. Mit der geplanten elektronischen Schnittstelle zu unserer Kapitalverwaltungsgesellschaft erfolgt künftig auch ein täglicher Austausch der internen und externen Bestandsdaten.

Datenschutz und IT-Sicherheit werden großgeschrieben

Bei derartig vielen personenbezogenen und sensiblen Daten spielen Datenschutz und IT-Sicherheit für uns eine große Rolle. Daher haben wir zusätzlich einen IT-Sicherheitsbeauftragten bestellt – neben dem Datenschutzbeauftragten.

Der IT-Sicherheitsbeauftragte unterstützt und überwacht die Erfüllung der Sicherheitsanforderungen, die Vertraulichkeit im Umgang mit Daten sowie die Sicherstellung der Integrität und Verfügbarkeit der Daten und Systeme. Dafür nutzt er technische und organisatorische Maßnahmen. Zu den technischen Maßnahmen gehören zum Beispiel Aufbau und Aktualisierung einer Sicherheitsarchitektur mit Firewall und Virens Scanner. Die organisatorischen Maßnahmen sehen beispielsweise die zielgerichtete Berechtigungsvergabe vor, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur diejenigen Zugriffsrechte auf Daten erhalten, die sie für ihre jeweiligen Aufgaben wirklich benötigen. ►



Bestens verkabelt für den Datenaustausch

Gerade der externe Austausch von Daten erfordert hohe Anstrengungen und Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der ausgetauschten Daten. Dies betrifft insbesondere die oft als lästig empfundene Verschlüsselung von E-Mails oder den alternativen Austausch über sichere Plattformen. Darüber hinaus werden alle Daten mehrfach in- und extern gesichert. Für alle denkbaren Szenarien haben wir Notfallpläne erarbeitet und praktisch durchgespielt, um für Notsituationen vorbereitet zu sein.

Integration der Systeme der KZVK Baden

Diese Pläne kamen auch bei der Übernahme der Systeme der KZVK Baden zum Einsatz. Im Rahmen eines Datensicherungs- und Wiederherstellungsszenarios konnten wir die Systeme innerhalb weniger Tage aus dem Rechenzentrum der KZVK Baden in das Rechenzentrum der EZVK übertragen, so dass die Betreuung der Badener Kunden fast nahtlos auf die EZVK übergehen konnte.

Pläne für die Zukunft

Auch für die Zukunft werden wir unsere technische Infrastruktur weiter ausbauen. Als Alternative zur Meldung über DATÜV-ZVE können unsere Arbeitgeber ihre Meldungen bereits jetzt über ein Arbeitgeberportal vornehmen und dort auch die Daten ihrer Beschäftigten einsehen. Ein ähnliches Portal ist in den nächsten Jahren ebenfalls für die Versicherten geplant. Schon jetzt werden dafür sämtliche Dokumente elektronisch archiviert. Versicherte sollen künftig über das Versichertenportal auf ihre persönlichen Dokumente zugreifen können.



Wir stellen uns vor:

Prozesse und Informationstechnologie

Anzahl: 13 Beschäftigte

Leitung: Karsten Rauffmann

Wesentliche Aufgaben:

- Bereitstellung, Betrieb und Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der technischen Infrastruktur
- Konzeption, Koordination und Test der Anforderungen zur Weiterentwicklung der Bestandsführungssysteme, Anwendungen und Prozesse zusammen mit Fachabteilungen, EDV-Kooperationspartnern und Entwicklern
- Anwendersupport
- Erstellung von Auswertungen und Statistiken
- IT-Sicherheit
- Zentrale Projektkoordination und -planung

Das EZVK-Gebäude – für die Zukunft gebaut

„Für die Zukunft schon mitgebaut“ betitelte das Darmstädter Tagblatt am 20. Februar 1976 ihren Artikel über das neu errichtete Gebäude der KZVK Darmstadt in der Holzhofallee. Und tatsächlich hat sich das bis heute bewahrheitet, denn die EZVK hat ihren Unternehmenssitz immer noch an Ort und Stelle. Das spricht für die Solidität der damaligen Bauweise, aber vor allen Dingen für die Voraussicht der damals verantwortlichen Personen. Sie hatten nicht nur den damaligen Bedarf im Auge, sondern planten schon für zukünftiges Wachstum – zu Recht, wie sich in den folgenden Jahrzehnten zeigen sollte.

Zuvor hatte die noch junge Zusatzversorgungskasse bereits mehrmals aus Platzmangel die Adresse wechseln müssen. Es begann 1967 in einer früheren Wohnung in der Schulstraße in der Darmstädter Innenstadt. Doch schon im Folgejahr reichte der Platz nicht mehr aus, und die KZVK Darmstadt zog in den Zweifalltorweg direkt hinter dem Hauptbahnhof in ein Gebäude des Diakonischen Werks Hessen. Da sich das Wachstum der Kasse kontinuierlich fortsetzte, wurde es auch hier bald zu eng. 1974 wurde die KZVK

Darmstadt selbst Bauherrin und setzte den ersten Spatenstich für das Gebäude in der Holzhofallee, in dem sie heute noch ihren Sitz hat.

Am 20. Februar 1976 wurde das Gebäude in Anwesenheit von Repräsentanten aus Kirche und Diakonie feierlich eingeweiht. Das „Darmstädter Echo“ vermerkt in seinem Artikel über die Eröffnung als besondere „Annehmlichkeiten der Mitarbeiter“ neben Teeküche, Teppichboden, farblich aufeinander abgestimmten Trenn- und Schrankwänden auch einen „Trimmraum mit Geräten und Dusche“ (Darmstädter Echo vom 19. Februar 1976).

Den Trimmraum gibt es schon lange nicht mehr. Und auch sonst hat sich im Laufe der Zeit so einiges geändert. Denn mit wachsenden Anforderungen veränderten sich Mitarbeiterzahl, Aufgabenbereiche, technische Ausstattung und damit auch der Raumbedarf. Und immer wieder stellte das Haus seine Anpassungsfähigkeit unter Beweis.

Im Jahr 2011 wurde es dann Zeit für eine grundlegende Sanierung. Und diesmal geht es wirklich (fast) ums Ganze. Zum einen wurde das Gebäude energetisch und brandschutztechnisch auf den neuesten Stand gebracht, um Energiekosten zu sparen und das Raumklima zu verbessern. Zum anderen erhielten die Räume einen anderen Zuschnitt, um unseren gestiegenen Raumbedarf zu decken. Heute präsentiert sich die EZVK in einem rundumerneuerten, modernen und freundlichen Bürogebäude.



Lang ist's her: So sah der Trimmraum in dem Neubau von 1976 aus.

Fragen an die Architektin Angela Fritsch, die die Renovierungs- und Umbauarbeiten geplant und umgesetzt hat.

EZVK: Welche Maßnahmen wurden im Wesentlichen ergriffen?

Angela Fritsch: Wir haben eine Vielzahl von Maßnahmen durchgeführt, die sowohl das äußere Erscheinungsbild und den Innenausbau als auch energetische und brandschutztechnische Modernisierungen betrafen. Im Einzelnen ging es um Folgendes:

1. Energetische Sanierung der Gebäudehülle, im Einzelnen der gesamten Fensterfassaden und der Dachflächen nach dem aktuellem Stand der Energieeinsparverordnung.
2. Einbau von dezentralen elektronisch geregelten Fassadenlüftern mit Wärmerückgewinnung für eine kontrollierte Be- und Entlüftung der Büroräume.
3. Erneuerung des gesamten Innenausbaus, im Einzelnen der Trennwände zwischen den Büros und zu den Fluren, der Böden und der Abhangdecken, der gesamten Beleuchtung, sowie Schaffung von Stauraumlösungen in Form von Einbauschränken zur Verbesserung des Komforts der Mitarbeiter, des Schallschutzes und der Raumakustik in den Büros. Umordnung der Büroräume zur besseren Strukturierung der einzelnen Abteilungen im Gebäude.
4. Umfassende brandschutztechnische Maßnahmen zur Ertüchtigung des Gebäudes hinsichtlich der aktuellen sicherheitstechnischen Anforderungen.
5. Erweiterung des 5. OG um weitere Büroräume im südlichen Teil des Gebäudes.
6. Erneuerung der gesamten Außenanlagen und Schaffung weiterer Parkplätze auf dem Grundstück der EZVK



Die Architektin Angela Fritsch

EZVK: Was waren die größten Herausforderungen bei der Sanierung des EZVK-Gebäudes?

Angela Fritsch: Der Umbau erfolgte im laufenden Betrieb des Gebäudes, was ein äußerst sensibles Vorgehen erforderte.

Hierbei wurde zunächst die Belegschaft im Gebäude umverteilt, so dass zwei Etagen freigeräumt und saniert werden konnten. Danach erfolgte der Umzug in die neuen Geschosse, so dass zwei weitere Geschosse freigeräumt werden konnten etc. Die Sanierung erfolgte insgesamt in drei Abschnitten, die terminlich und logistisch exakt funktionieren mussten, um den Erfolg der Maßnahme sicherzustellen.

Früher:



Heute:



Das rundum modernisierte EZVK-Gebäude: Hinter der neu gestalteten Fassade verbergen sich weitere technische Veränderungen, die zwar nicht sichtbar sind, aber dennoch große Auswirkungen auf die Energiebilanz und das Raumklima haben.



Wir stellen uns vor:

Zentrale Dienste

Anzahl: 7 Beschäftigte

Leitung: Holger Grünig

Wesentliche Aufgaben:

- Bewirtschaftung unseres Bürogebäudes (Büroausstattung, Mobiliar, Besprechungsräume, Energie- und Wasserversorgung, Instandhaltung usw.)
- Bewirtschaftung unserer Kantine
- Hauslogistik (Postein- und -ausgang, Verteilung Druckoutput usw.)
- Zentrale Archivierung (Scannen nach Bearbeitung und Akten)
- Interner und externer Druck und Versand unserer Ausgangspost
- Fuhrparkverwaltung

Mit Licht und Farben Natur neu erleben

Seit Jahren präsentieren wir in unseren Räumlichkeiten Werke der Karlsruher Künstlerin Elke Wree. Ihre organischen, von der Natur inspirierten Werke verkörpern unser Selbstverständnis: warme Erdtöne stehen für Bodenständigkeit und Verlässlichkeit, leuchtende Licht- und Pflanzenfarben für Beweglichkeit und Wandlungsfähigkeit.

Darum lag es für uns nahe, die Malerin um eine Zusammenarbeit bei der Gestaltung des Titelbilds dieses Jahresberichts und der Jubiläumsgabe zu bitten. Wir bedanken uns sehr herzlich bei Elke Wree für die gute Zusammenarbeit.



„In Jahrzenten künstlerischer Arbeit ist ein vielfältiges Werk entstanden. Meine Bilder hängen in Museen, öffentlichen Gebäuden und zahlreichen Privathäusern.“

Die Zusammenarbeit mit der EZVK, die zur Ausgestaltung des Hauses führte, empfand ich als besondere Auszeichnung. Aus dem guten Einvernehmen mit dem Vorstand und der gewachsenen Vertrautheit mit den umgebenden Bildern ist sicher die Idee entstanden, mich bei der Gestaltung des Firmenjubiläums einzubinden. Dies hat mich besonders gefreut.“

Elke Wree

Biografie Elke Wree

1940 geboren in Flensburg,
Studium der Kunstgeschichte in Kiel,
künstlerische Ausbildung an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Karlsruhe (Heinrich Klumbies) und an der Staatlichen Hochschule für Bildende Künste Berlin (Hann Trier),
1967 – 1969 DAAD-Stipendium für Paris,
2004 Hanna-Nagel-Preis in Karlsruhe,
Mitglied des Künstlerbundes Baden-Württemberg und der Münchner Sezession,
lebt und arbeitet seit 1969 in Karlsruhe.

Zahlreiche Einzelausstellungen, zum Beispiel:

1968, 1969 Cité Internationale Universitaire de Paris
1976 Galerie Landesgalerie, Stuttgart
1978 Städtische Galerie Tuttlingen
1982 Kunstverein, Städtisches Museum Flensburg
1983, 1988, 1998 Galerie Hilbur, Karlsruhe
1988, 2003 Schiffahrtsmuseum Flensburg
1988 Städtische Galerie Schwarzes Kloster Freiburg
1994 BBBank Karlsruhe
1999 Galerie Renate Kammer, Hamburg
2000 Kunstverein Reutlingen
2001 Kunstforum Hohenwart, Pforzheim
2003, 2009, 2016 Galerie Knecht und Burster, Karlsruhe
2004 Badischer Kunstverein Karlsruhe
2006 Kunstverein Gernersheim im Zeughaus
2015 Galerie Cyprian Brenner, Schwäbisch Hall
2017 Lorraine Ogilvie Gallery, Marburg



**Ursula Merkel, Städtische Galerie Karlsruhe,
über Elke Wree:**

Eindrücke der Natur und die Erfahrung unterschiedlicher Landschaftsräume nimmt die Künstlerin Elke Wree mit einer besonderen Sensibilität auf. Mit zeitlicher Distanz, gefiltert durch die Erinnerung und subjektives Empfinden, werden diese Inspirationen der Fundus, aus dem sie für ihre Bildwelten schöpft.

Die spezifische Atmosphäre eines Ortes, seine Stimmungen und Energien, seine Farbklänge und Lichterscheinungen, das Mit- und Gegeneinander der Elemente bilden den Ausgangspunkt eines malerischen Werks, das spannungsreich und differenziert, wandlungsfähig und subtil das innere Erleben von Natur zum Ausdruck bringt.



Jubiläumstasse zum 50-jährigen Bestehen der EZVK

In Zusammenarbeit mit Elke Wree und der Porzellanfabrik Seltmann Weiden entstand unsere Jubiläumsgabe, eine künstlerisch gestaltete, hochwertige Porzellantasse. Seltmann Weiden produziert nach strengen Umweltkriterien und Gesundheitsrichtlinien.



Entwürfe für die Jubiläumsgabe der EZVK

In Balance: Jahresabschluss 2016

Die Verhältnisse in der Pflichtversicherung *EZVKGrund* sind noch geprägt von der Absenkung des Rechnungszinses im Jahresabschluss 2015. Dadurch hatte sich der Wert der Deckungsrückstellung zur Abbildung der Leistungsverpflichtungen um über 12 Prozent erhöht, was durch die vorhandenen Kapitalanlagen und ihre Erträge nicht ausgeglichen werden konnte.

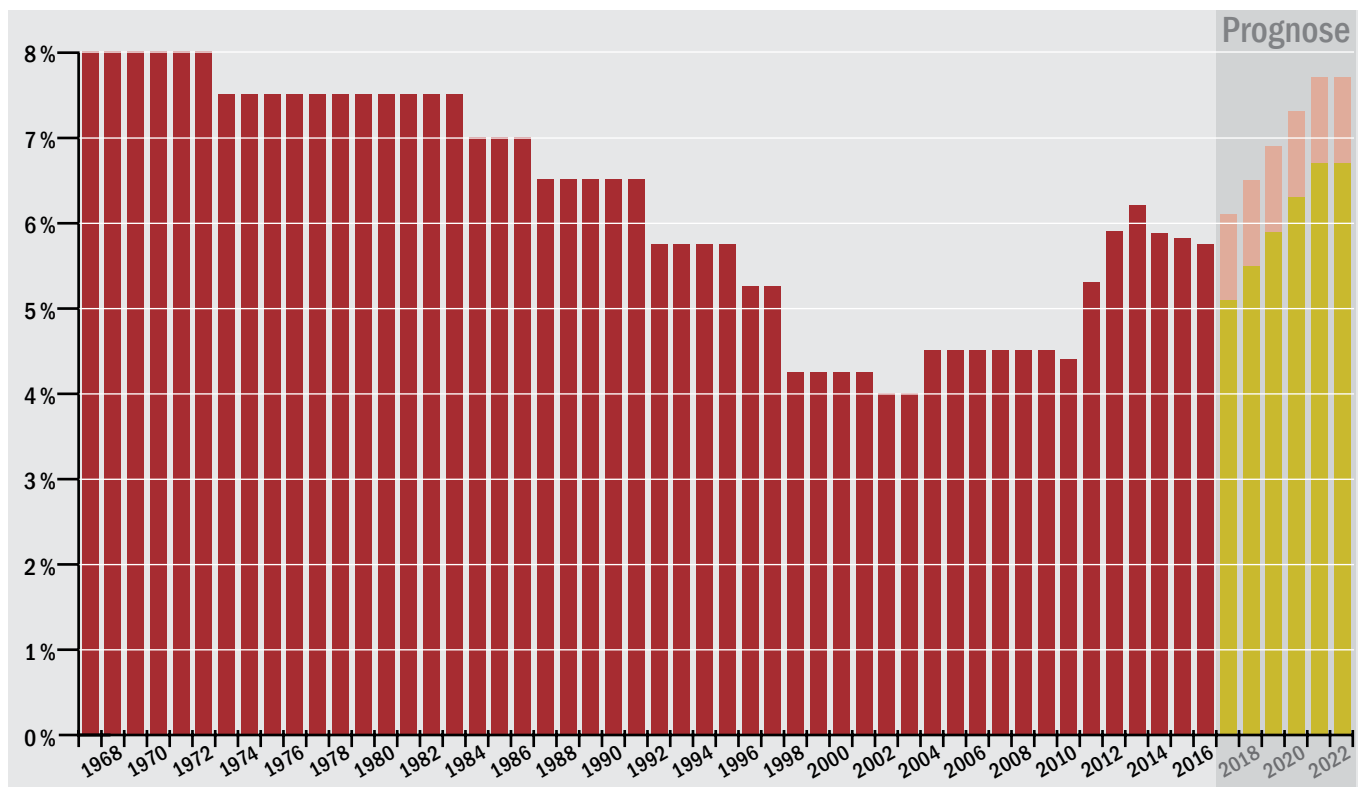
Um das veränderte rechnerische Verhältnis zwischen den Finanzierungsanteilen an den Leistungen aus den Beiträgen und aus den Kapitalerträgen wieder ins Gleichgewicht zu bringen, erhöhen sich sukzessive über die nächsten Jahre die Aufwendungen der Arbeitgeber.

In der Übergangszeit fehlen diese ausstehenden Erhöhungsschritte, so dass die Jahresergebnisse noch negativ ausfallen und sich ebenfalls nur analog zu den Erhöhungsstufen schrittweise verbessern. Das Jahresergebnis 2016 in der Pflichtversicherung *EZVKGrund* von -30,5 Mio. Euro steht somit im Einklang mit den Erwartungen. Der Deckungsgrad erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr leicht um 0,5 Prozentpunkte auf 84,3 Prozent.

Der Deckungsgrad in der freiwilligen Versicherung stieg 2016 um einen Prozentpunkt auf 101,1 Prozent. Hierzu trugen das positive Jahresergebnis in Höhe von 0,3 Mio. Euro und die Zuführung zu den Rückstellungen für die künftige Überschussbeteiligung der Versicherten in Höhe von 1,3 Mio. Euro bei. Aufgrund der guten Ergebnisse profitieren die Versicherten neben ihrer garantierten Verzinsung von einer zusätzlichen laufenden Beteiligung an den Überschüssen.

Die weiterhin wachsenden Bestände in der Pflichtversicherung *EZVKGrund* und in der freiwilligen Versicherung *EZVKPlus* einschließlich der Rückdeckungsversicherung für die EZVK Unterstützungskasse sorgen für ein stabiles Fundament. Wir werden daher in unseren Anstrengungen nicht nachlassen, für die Arbeitgeber und die Versicherten ein zuverlässiger, kompetenter Ansprechpartner zu sein, der mit vorausschauenden Beschlüssen und einer soliden Vermögensanlage der Langfristigkeit der betrieblichen Altersversorgung gerecht wird. Bei uns stehen die Arbeitgeber und die Versicherten im Mittelpunkt. Wir bedienen weder finanzielle Interessen Dritter, wie beispielsweise von Aktionären, noch unterhalten wir einen kostenintensiven Vertrieb mit Provisionsanreizen. Wir konzentrieren uns ganz auf eine an den Bedürfnissen der Arbeitgeber und Versicherten ausgerichtete Beratung und eine sichere, effektive, werteschaaffende Altersversorgung.

Entwicklung der Aufwendungen* für die Pflichtversicherung seit 1967 (ohne Bestand Baden)



* Durchschnittliche Aufwendungen (Umlagen, Beiträge, Sanierungsgeld) in Prozent der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (nur EZVK, ohne abweichende Umlage-/Beitragssätze für das Tarifgebiet Ost).
Ab 2017: Prognostizierte Entwicklung unter Zugrundelegung der höchsten Sonderzahlungssätze der Tarifgebiete West und Ost.

Nie mehr als erforderlich: Die Höhe der Aufwendungen für die Pflichtversicherung EZVKGrund passt sich an die unterschiedlichen Rahmenbedingungen an. Die anfängliche Höhe war dem benötigten Vermögensaufbau einer jungen Kasse geschuldet. Aktuell beeinflusst vor allem das niedrige Zinsniveau die Finanzierungssätze.

Verlässliche Basis für die Sicherheit unserer Leistungen: das Jahr 2016 in Zahlen

Jahresbilanz 2016			
	31.12.2016	31.12.2015 Bestände zusammengeführt	31.12.2015 Bestand Darmstadt
A. Bestandsentwicklung			
Beteiligte	7.480	7.402	6.644
Besondere Vereinbarungen	226	221	221
Versicherungsverhältnisse in der Pflichtversicherung	292.976	284.338	256.716
Beitragsfrei Pflichtversicherte	388.104	371.760	333.057
Aktive Verträge freiwillige Versicherung*	17.046	13.320	11.738
Anzahl laufender Rentenzahlungen	89.422	85.480	79.055
B. Beitragseinnahmen			
Pflichtbeiträge	373,9 Mio. €	351,0 Mio. €	319,4 Mio. €
Beitragssatz	4,8 % (Baden 5,0 %)	4,8 %	4,8 %
Sanierungsgeld	78,5 Mio. €	78,0 Mio. €	67,0 Mio. €
Beiträge zur freiwilligen Versicherung*	15,2 Mio. €	13,7 Mio. €	12,1 Mio. €
C. Rentenleistungen	279,8 Mio. €	270,7 Mio. €	250,7 Mio. €
D. Vermögens- und Finanzlage			
Kapitalanlagen (Buchwerte)	7.929,9 Mio. €	7.478,5 Mio. €	6.925,7 Mio. €
Bewertungsreserven der Kapitalanlagen	10,0 %	11,1 %	11,0 %
Erträge aus Kapitalanlagen	297,1 Mio. €	323,2 Mio. €	309,5 Mio. €
Nettoverzinsung	3,7 %	4,4 %	4,5 %
Deckungsrückstellung	9.555,5 Mio. €	9.063,8 Mio. €	8.263,4 Mio. €
Rückstellung für Leistungsverbesserung	7,8 Mio. €	5,6 Mio. €	5,6 Mio. €
Verwaltungskosten in % der Beitragseinnahmen	1,1 %	1,0 %	1,0 %
Deckungsgrad	84,7 %	84,1 %	85,4 %
E. Jahresergebnis	-30,3 Mio. €	-806,3 Mio. €	-797,0 Mio. €
F. Durchschnittliche Mitarbeiterzahl	121	124	110

* EZVKPlus und Rückdeckung zur Unterstützungskasse

Die Angaben im Jahresbericht beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die zusammengeführten Werte.



Wir stellen uns vor:

Finanz- und Rechnungswesen

Anzahl: 8 Beschäftigte

Leitung: Peter Knau

Wesentliche Aufgaben:

- Sicherstellung der rechtzeitigen Zahlungen an unsere Rentenempfänger und für alle anderen Verpflichtungen
- Lückenlose Aufzeichnung aller die wirtschaftliche Situation der Kasse betreffenden Geschäftsvorfälle
- Qualifizierung und Verdichtung aller das Vermögen und die Verpflichtungen betreffenden Daten bis hin zu Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung
- Bereitstellung eines Datenpools als Informationsquelle für Entscheidungen des Vorstands, für Meldeverpflichtungen und für andere Abteilungen
- Mitwirkung bei allen Projekten, die im Zusammenhang mit Vermögensveränderungen (Einnahmen und Ausgaben) stehen

Schokolade

Schokomilch

Cappuccino
Spezial

Heisses
Wasser



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