



Den Stärken vertrauen

Der Jahresbericht 2018 der EZVK



Inhalt

Vorwort des Vorstands	5
Unsere Gemeinschaft	
Zusammen stärker: unsere Beteiligten	7
Unser Zuständigkeitsgebiet	8
Stabile finanzielle Grundlage	10
Neue Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung	11
Unsere Leistungen	
Starke Vorsorge für jeden Bedarf	13
Neue Richttafeln	19
Beratungs- und Kommunikationsleistungen	20
Unsere Renten	
Die Betriebsrente – für lebenslange Sicherheit	24
Unsere Gremien	
Der Verwaltungsrat	29
Siegbert Wesner: Betriebsrente im Spannungsfeld: wichtiges Argument bei der Personalsuche versus Kostendruck	36
Der Aufsichtsrat	39
Roland Schlerff: 15 Jahre für die Zusatzversorgung: die wichtigsten Wegmarken	40
Der Vorstand	42
Unsere rechtlichen Grundlagen	
Satzungsänderungen im Jahr 2018	44
Neufassung des HVAG	46
Unsere finanzielle Basis	
Mit langfristigen Strategien durch das Zinstief	47
Risikomanagement	
Zwischen Wagnis und Chance	52
Dr. Joachim Renz: „Risiken in ein Gleichgewicht mit unserem Geschäftsmodell bringen“	53
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Arbeitsplätze mit Perspektiven	57
Aus erster Hand: die EZVK als Ausbildungsbetrieb	58
Gesundheitsmanagement und interne Veranstaltungen	61
Jahresabschluss 2018	
Das Jahr 2018 in Zahlen	64



Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Frage nach den persönlichen Stärken gehört schon fast selbstverständlich in jedes Vorstellungsgespräch. Unsere Antwort darauf als EZVK wäre ganz einfach: Wir können betriebliche Altersversorgung, und das sehr gut!

Das ist nicht nur eine Zustandsbeschreibung, sondern auch eine stetige Herausforderung für uns. Denn die betriebliche Altersversorgung entwickelt sich permanent weiter, zuletzt mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Hinzu kommen weitere externe Anforderungen, zum Beispiel auf den Kapitalmärkten. Für uns bedeutet das: stets am Ball bleiben, am Puls der Entwicklung.

Möglich machen dies unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrem umfangreichen Fachwissen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen für das hohe Niveau unserer Angebote und Leistungen sorgen. Für ihren Einsatz sagen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an dieser Stelle ausdrücklich Danke. Die Fotos in diesem Jahresbericht geben Ihnen einen

visuellen Eindruck von der Arbeit in den verschiedenen Abteilungen. Sie entstanden auf unserer internen Hausmesse, die im Jahr 2018 zum ersten Mal stattfand. Jede Abteilung stellte sich und ihre Tätigkeiten den Kolleginnen und Kollegen vor – mal spielerisch-unterhaltsam, mal sachlich-informativ, auf jeden Fall immer mit echten Aha-Effekten bei den Besucherinnen und Besuchern.

Ebenso wird unsere Arbeit durch das Vertrauen und die Unterstützung unserer beteiligten Arbeitgeber ermöglicht, auf die wir uns auch in schwierigen Zeiten verlassen können. Auch ihnen gebührt unser Dank.

Letztlich beruht unsere Stärke also auf der Bündelung vieler Erfahrungen, umfassendem Sachverstand und Engagement. Sie sorgt dafür, dass wir seit mehr als 50 Jahren Arbeitgebern und Beschäftigten in Kirche und Diakonie Leistungen und Lösungen anbieten, die sich sehen lassen können.

Wir werden uns auch weiterhin für Ihre betriebliche Altersversorgung stark machen.

Wir freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit.



Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender



Vanessa Baumann



Viele Puzzleteile bilden zusammen ein Gesamtbild – viele Abteilungen bilden gemeinsam die EZVK. Zu Beginn unserer Hausmesse setzten die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter das Logo der EZVK aus zwölf Einzelteilen zusammen – als Symbol für Zusammenarbeit und gute Gemeinschaft der organisatorischen Einheiten.

Zusammen stärker: unsere Beteiligten

„Einer für alle, alle für einen!“ Was für die Musketiere in der Literatur galt, lässt sich problemlos auch auf die Zusatzversorgung übertragen. Denn gemeinsam ein System der betrieblichen Altersversorgung zu tragen und immer wieder neu im Interesse aller zu gestalten, ist ein wesentliches Kennzeichen der Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie. Damit ist sie eines der erfolgreichsten und leistungsstärksten Versorgungssysteme in Deutschland. Mehr als 7.600 Arbeitgeber aus folgenden Bereichen sind als Beteiligte bei der EZVK vertreten:

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
- die Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung

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

Unser Zuständigkeitsgebiet

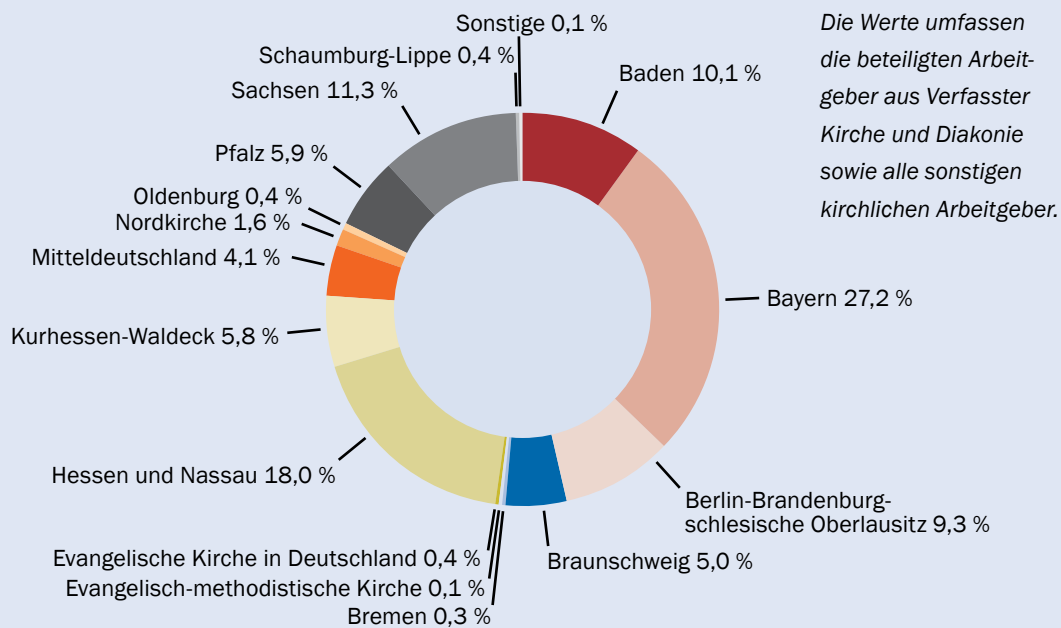


Zuständigkeit für die Gliederungen der Landeskirchen sowie für die diakonischen Werke und Einrichtungen.

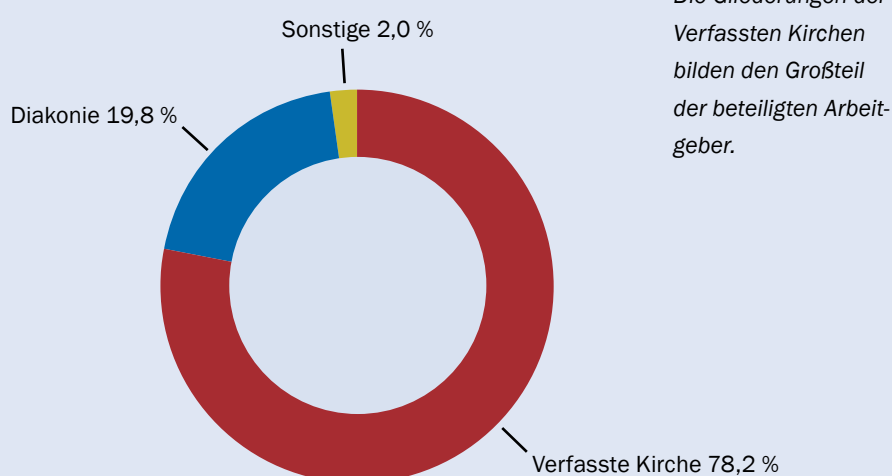
Zuständigkeit für einzelne Gliederungen der Landeskirchen sowie für diakonische Werke und Einzeleinrichtungen.

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

Beteiligte Arbeitgeber nach Kirchengebieten



Beteiligte Arbeitgeber nach Verfasster Kirche und Diakonie



Stabile finanzielle Grundlage

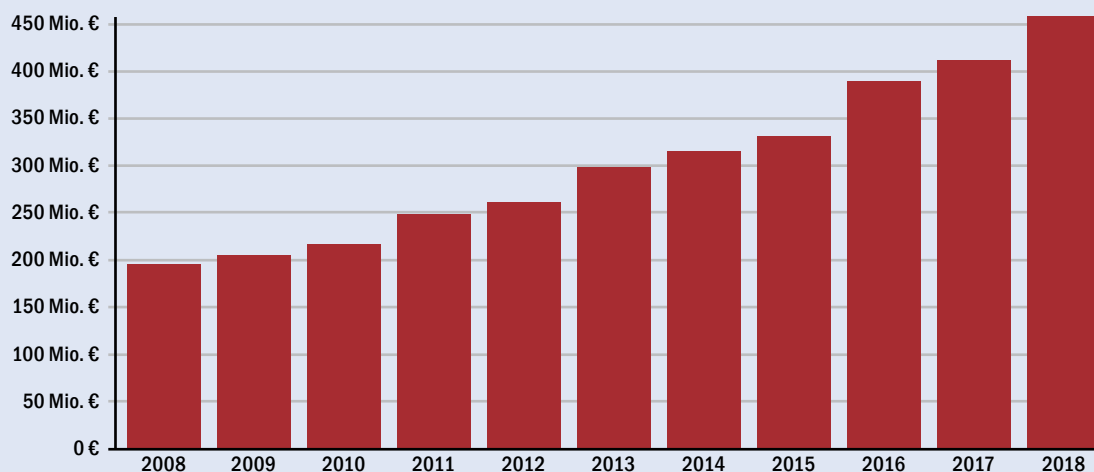
Nächstenliebe und Mitmenschlichkeit sind unbezahlbar. Einen Preis haben sie aber schon, und zwar dann, wenn sie professionell und systematisch als soziale Leistungen für die Gesellschaft erbracht werden. So wie es Kirche und Diakonie mit ihren Angeboten im Gesundheitswesen, in der Pflege oder in der Seelsorge seit Jahrhunderten leisten.

Diese Leistungen wären ohne motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar nicht denk- und erst recht nicht machbar. Daher haben sie sich eine gute betriebliche Altersversorgung als soziale Leistung verdient.

Wir als EZVK tragen Verantwortung dafür, dass aus den Beiträgen unserer Arbeitgeber und der Beschäftigten selbst verlässliche Betriebsrenten erwachsen werden. Daran arbeiten wir mit aller Energie und unserem gesammelten Know-how.

Trotz der deutlichen Belastungen durch die zunehmend schwierig werdende Situation auf den Kapitalmärkten befinden wir uns auf einem stabilen Fundament. Damit dies auch in Zukunft gewährleistet ist, haben wir stets die finanziellen Grundlagen unserer Geschäftstätigkeit im Blick. So können wir gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergreifen und Anpassungen vornehmen – immer in Abstimmung mit unseren Gremien.

Beitragseinnahmen EZVK*Grund* sowie EZVK*Plus* und Rückdeckung zur Unterstützungskasse in den Jahren 2008 bis 2018



Neue Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung

Betriebsrentenstärkungsgesetz, kurz: BRSg – hinter diesem sperrigen Namen verbirgt sich ein komplexes rechtliches Regelwerk, das am 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist. Damit hat der Gesetzgeber Rahmenbedingungen geschaffen, die die betriebliche Altersversorgung vor allem in kleinen und mittleren Betrieben stärken soll.

Von den Regelungen profitieren auch unsere Arbeitgeber und Versicherten. Hier die wichtigsten Bestimmungen im Überblick:

■ Neuer Förderbetrag für Arbeitgeber (§ 100 EStG)

Arbeitgeber können einen staatlichen Zuschuss erhalten, wenn sie für geringverdienende Beschäftigte eine Altersversorgung in Höhe von mindestens 240 Euro jährlich finanzieren. Als gering verdienend gelten dabei Beschäftigte mit einem laufenden Arbeitslohn bis 2.200 Euro monatlich. Die Förderung erfolgt in Form einer Lohnsteuersparnis und gilt auch für bestehende Versorgungszusagen unter der Voraussetzung, dass der Beitrag für die betriebliche Altersversorgung höher ist als im Referenzjahr 2016. Für unsere Arbeitgeber bedeutet das: Sie können die Förderung für die Beitragserhöhungen in der EZVK_{Grund} erhalten.

■ Steuerfreier Höchstbetrag verdoppelt sich (§ 3 Nr. 63 EStG)

Der Höchstbetrag verdoppelt sich von 4 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Jahr 2018 betrug er 6.240 Euro. Bis zu dieser Höhe blieben Beiträge für die EZVK_{Grund} und – falls der Freibetrag noch nicht ausgeschöpft gewesen sein sollte – für die EZVK_{Plus} steuerfrei. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge ist wie bisher auf 4 Prozent der BBG begrenzt (3.120 Euro im Jahr 2018).

■ Ab 1. Januar 2019: Arbeitgeberzuschuss für die Entgeltumwandlung

Durch Entgeltumwandlung können sowohl die Beschäftigten als auch ihr Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge sparen. Ab dem Jahr 2019 ist der Arbeitgeber verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu leisten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Regelung gilt für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden. Für alle anderen Entgeltumwandlungsvereinbarungen tritt sie ab dem 1. Januar 2022 in Kraft.

Die Zuschusspflicht gilt mit einer wichtigen Einschränkung: In Tarifverträgen kann davon abgewichen werden.

Wie so oft bei einem so komplexen Gesetzeswerk steckt auch hier die Tücke im Detail, so dass noch viele Fragen der konkreten Umsetzung offen sind. Wir verfolgen die Entwicklungen und Diskussionen zu diesem Thema aufmerksam und stehen unseren Arbeitgebern sowie den Arbeitsrechtlichen Kommissionen bei Bedarf gerne unterstützend zur Seite.



Viele organisatorische Einheiten machen die EZVK als Ganzes aus. Einige stehen häufig in direktem Kontakt mit Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern. Andere wirken eher im Hintergrund. Aber alle spielen bei uns eine wichtige Rolle und tragen dazu bei, unsere Kernaufgabe – betriebliche Altersversorgung – kompetent und erfolgreich zu erfüllen (v. l. n. r.):

- Rechnungswesen
- Kapitalanlagen
- Betriebsorganisation und Informationstechnologie
- Vorsorge und Leistungen
- Aktuariat
- Personal, Gremien und Recht (Grundsatzangelegenheiten)
- Risikomanagement
- Service und Beratung
- Kommunikations-Center
- Beteiligungen und Recht (Versicherung)
- Interne Revision
- Vorstandsassistenz (nicht im Bild)



Starke Vorsorge für jeden Bedarf

Die Zusatzversorgung des kirchlichen und diakonischen Dienstes ist bis heute eine Erfolgsstory. Während in der Privatwirtschaft nur gut die Hälfte aller Beschäftigten über eine aktive Anwartschaft auf Betriebsrente verfügt, sind es im Bereich Kirche und Diakonie grundsätzlich alle. Und das macht im Ruhestand für die Beschäftigten den entscheidenden Unterschied. Neben der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Zusatzversorgung so zu einem weiteren starken Standbein der finanziellen Sicherheit.

Die stabile Basis: Betriebsrente EZVKGrund

Hier bekommt das Wort „Pflicht“ mal einen durch und durch positiven Sinn. Denn Pflichtversicherung heißt die EZVKGrund deshalb, weil sie grundsätzlich für alle gilt, die als nichtbeamtete Beschäftigte für Kirche und Diakonie arbeiten. Wer eine Tätigkeit in einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung beginnt, wird automatisch vom Arbeitgeber bei uns versichert. Die Beiträge zahlt grundsätzlich der Arbeitgeber, eventuell ergänzt durch eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten. Jahr für Jahr wächst auf diese Weise auf ihrem EZVK-Versicherungskonto eine ansehnliche Betriebsrente. Damit gehört die EZVKGrund zu den wertvollsten Sozialleistungen, die der kirchlich-diakonische Dienst zu bieten hat.

Folgende Vorteile kennzeichnen die EZVKGrund:

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

Soziale Komponenten in der EZVKGrund

Wie wertvoll die EZVKGrund ist, erleben Versicherte auch dann, wenn sie nicht berufstätig sein können.

Kennzahlen zu EZVKGrund	
Anzahl aktiv Versicherte:	306.711
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 2,3 %
Anzahl beitragsfrei Versicherte:	421.222
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 4,0 %
Beitragsaufkommen:	446,4 Mio. €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 13,6 %
Durchschnittsalter aller aktiv Versicherten:	45 Jahre, 0 Monate

Unter bestimmten Voraussetzungen kommen dann die sozialen Komponenten der EZVKGrund zum Tragen. Das bedeutet, den Versicherten werden zusätzliche Versorgungspunkte gutgeschrieben, auch wenn dafür keine Beiträge fließen. In folgenden Fällen greifen die sozialen Komponenten:

- Im Mutterschutz
Während des Mutterschutzes erhält die werdende oder junge Mutter Versorgungspunkte, als ob sie weiterhin erwerbstätig wäre. Ebenfalls wird ihr diese Zeit auf die sogenannte Wartezeit, also die fünfjährige Mindestversicherungszeit, angerechnet.
- In der Elternzeit
Auch wenn die Versicherten in ihrer Elternzeit nicht erwerbstätig sind, erhalten sie 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 („Zurechnungszeiten“). Basis dafür ist das durchschnittliche 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.

Bei Arbeitgeberwechsel: Die Betriebsrente zieht mit

Ein Arbeitgeberwechsel bringt viel Neues mit sich. Wie gut, dass bei der Betriebsrente alles beim Alten bleibt. Denn wer seinen Arbeitsplatz wechselt und die 60-monatige Wartezeit erfüllt, behält selbstverständlich alle bisher erworbenen Anwartschaften auf seine Betriebsrente.

Ein weiterer wichtiger Vorteil: Innerhalb des Dienstes bei Kirchen, Diakonie, Caritas oder Kommunen können Versicherte ihre betriebliche Altersversorgung einfach mitnehmen. Möglich machen dies Überleitungsabkommen, die wir mit den anderen kirchlichen und kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen abgeschlossen haben. So können altes und neues Versicherungsverhältnis bei der neu zuständigen Zusatzversorgungseinrichtung zusammengeführt werden.

Steht dann der Rentenbeginn bevor, ist nur ein einziger Antrag auf Betriebsrente notwendig, und zwar bei der zuletzt zuständigen Zusatzversorgungseinrichtung, um die gesamte Betriebsrente aus einer Hand zu erhalten.

Im Jahr 2018 haben wir insgesamt 7.991 Überleitungen durchgeführt: 3.846 Versicherte wurden bei uns neu aufgenommen, 4.145 an andere Zusatzversorgungseinrichtungen abgegeben.

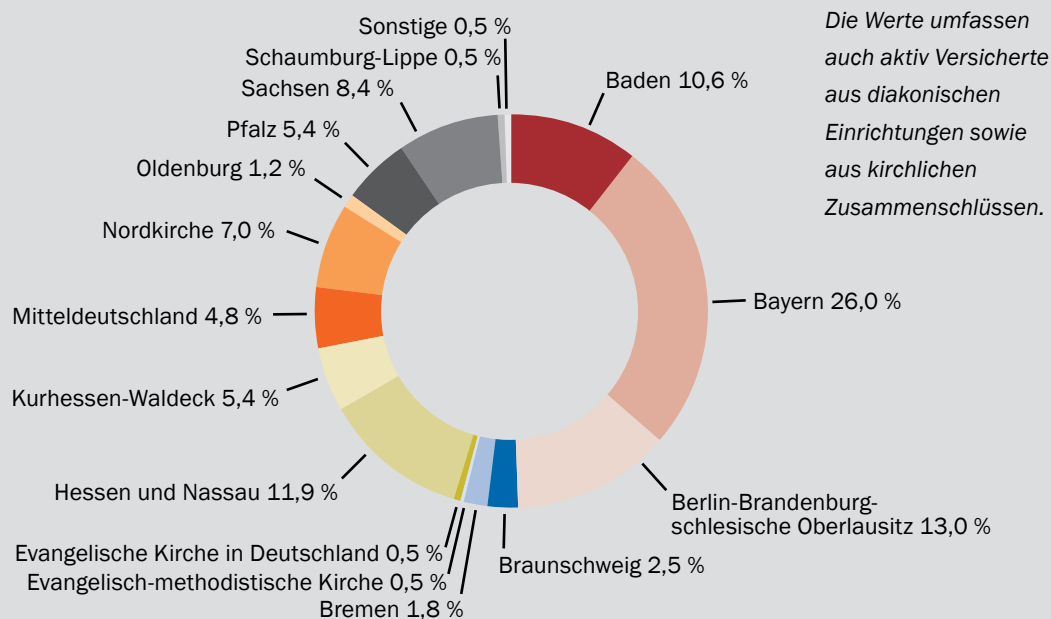
Etwas anderes sieht das Überleitungsabkommen mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) vor. Hier ist die Zusammenführung der Versicherungsverhältnisse nicht möglich. Dafür werden die Versicherungszeiten wechselseitig anerkannt und zählen für die Erfüllung der Wartezeit im Versicherungsfall mit.

Darüber hinaus gelten die Möglichkeiten der Portabilität nach dem Betriebsrentengesetz. Der Wert einer Anwartschaft auf Betriebsrente kann auch von außerhalb des öffentlichen und kirchlichen Dienstes auf die EZVK übertragen werden.

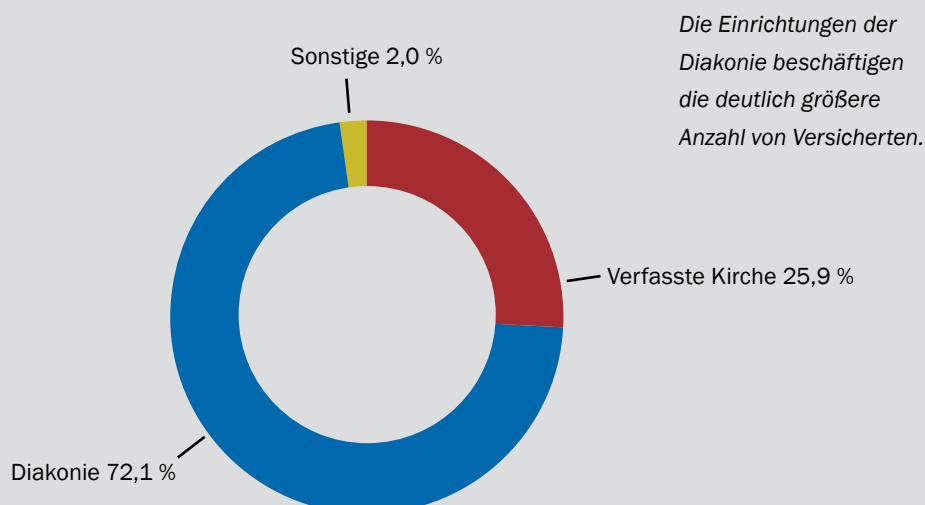
Eheversorgungsausgleich mit Betriebsrente

Dass die Betriebsrente einen echten Wert darstellt, zeigt sich auch im Fall einer Ehescheidung. Die Anwartschaften auf Betriebsrente zählen dann zu den Sach- und Vermögenswerten, die während der Ehezeit erworben wurden. Sie werden im Scheidungsverfahren auf beide Parteien aufgeteilt.

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Kirchengebieten



Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Verfasster Kirche und Diakonie



Starke Leistung mit der freiwilligen Betriebsrente EZVKPlus

Die Absicherung mit EZVKGrund ist bereits eine wertvolle Basis für die Rentenzeit. Für einen finanziell unbeschwerten Ruhestand sollte mehr getan werden. Denn die Erwerbsbiografien vieler Menschen weisen heutzutage Lücken auf, zum Beispiel aufgrund von Kindererziehungs- oder Pflegezeiten. Und jede Lücke während des Erwerbslebens wird später zu einer echten Versorgungslücke im Alter.

Die EZVK bietet die Möglichkeit der Entgeltumwandlung mit der freiwilligen Versicherung EZVKPlus. Entgeltumwandlung heißt, dass Beschäftigte einen Teil ihres Bruttoeinkommens für die Altersversorgung sparen. Da die Beiträge also aus dem Brutto kommen, entfallen Steuern und Sozialabgaben. Dadurch wird das Vorsorgesparen mit EZVKPlus besonders günstig.

Die gleichen Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse gelten auch, wenn Versicherte ihre Vermögenswirksamen Leistungen, ihr Weihnachtsgeld oder den Wert ihrer Überstunden in Beiträge zur EZVKPlus umwandeln. Sie können sicher sein, dass das Geld tatsächlich vollständig ihrer Altersvorsorge zugute kommt, denn bei uns gibt es keine Provisionen oder Zahlungen an Dritte, zum Beispiel Aktionäre.

Dafür bekommen unsere Versicherten später eine lebenslange leistungsstarke Zusatzrente ausgezahlt, die zudem auch noch jedes Jahr um mindestens 1 Prozent erhöht wird. Darauf können sie sich verlassen – ein Leben lang.

Die Vorteile der EZVKPlus im Überblick:

- Hohe garantierte Leistungen (Garantiezins von 2 Prozent)
- 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 Möglichkeit der Weiterführung bei Rentenbeginn
- Kapitalauszahlung statt Rentenzahlung: entweder zu 100 Prozent oder zu 30 Prozent mit anteiliger Rentenzahlung aus der restlichen Anwartschaft
- Keine Abschlusskosten, keine Provisionszahlungen an Vermittler

Kennzahlen zu EZVKPlus* (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl aktiv Versicherte: 16.756

Im Vergleich zum Vorjahr: - 3,1 %

Beitragsaufkommen: 15,7 Mio. €

Im Vergleich zum Vorjahr: - 1,7 %

Durchschnittsalter aller Versicherten:
50 Jahre, 6 Monate

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

Der leichte Rückgang der Versichertenanzahl liegt daran, dass viele Interessierte einen Vertragsabschluss auf einen späteren Zeitpunkt verschoben haben, um die konkrete Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abzuwarten.

Für besondere Ansprüche: die EZVK Unterstützungskasse

Mit der EZVK Unterstützungskasse können Versicherte auch dann steuer- und gegebenenfalls sozialabgabenfrei vorsorgen, wenn sie die Obergrenzen für die Steuer- und Sozialabgabensparnis bereits erreicht oder einen besonders hohen Absicherungsbedarf haben.

Denn alle Beiträge in die EZVK Unterstützungskasse sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Unabhängig von sonstigen Beiträgen in die Zusatzversorgung (beziehungsweise in eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung) kann im Fall der Entgeltumwandlung die Sozialversicherungsfreiheit von 4 Prozent zusätzlich in vollem Umfang ausgeschöpft werden.

Das macht die EZVK Unterstützungskasse für viele Versicherte besonders attraktiv und zu einer idealen Ergänzung zur EZVKGrund und EZVKPlus.

Vorteile der EZVK Unterstützungskasse im Überblick:

- Hohe garantierte Leistungen (Garantiezins in Höhe von 2 Prozent)
- Weitere Erhöhung der Leistungen durch (nicht garantierte) Überschussbeteiligung
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Hinterbliebenenabsicherung mit der Möglichkeit zur Weiterführung bei Rentenbeginn
- Steuerfreiheit der Beiträge (ohne Begrenzung)
- Sozialversicherungsfreiheit der umgewandelten Beiträge bis zur Höhe von 4 Prozent der BBG unabhängig von sonstigen Beiträgen in die Zusatzversorgung, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung
- Wahlmöglichkeit: lebenslange monatliche Rente oder Kapitalleistung mit Steuerprivileg durch „Fünftelungsregelung“
- Keine Abschlusskosten, keine Provisionszahlungen an Vermittler

Von der EZVK Unterstützungskasse können alle Beschäftigten profitieren:

- Beschäftigte, bei denen die Freibetragsgrenzen der Steuer und/oder der Sozialversicherung ausgeschöpft sind (dies kann bereits durch die Beiträge zur EZVKGrund der Fall sein)
- Fach- und Führungskräfte sowie Beschäftigte mit hohem Absicherungsbedarf
- Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in kurzer Zeit noch steuer- und sozialversicherungsbegünstigt eine zusätzliche Altersversorgung aufbauen möchten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im 2. Dienstverhältnis

Kennzahlen EZVK Unterstützungskasse (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl Trägerunternehmen:	93
---------------------------	----

Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 24 %
---------------------------	--------

Zuwendungen*:	2,4 Mio €
---------------	-----------

Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 16,2 %
---------------------------	----------

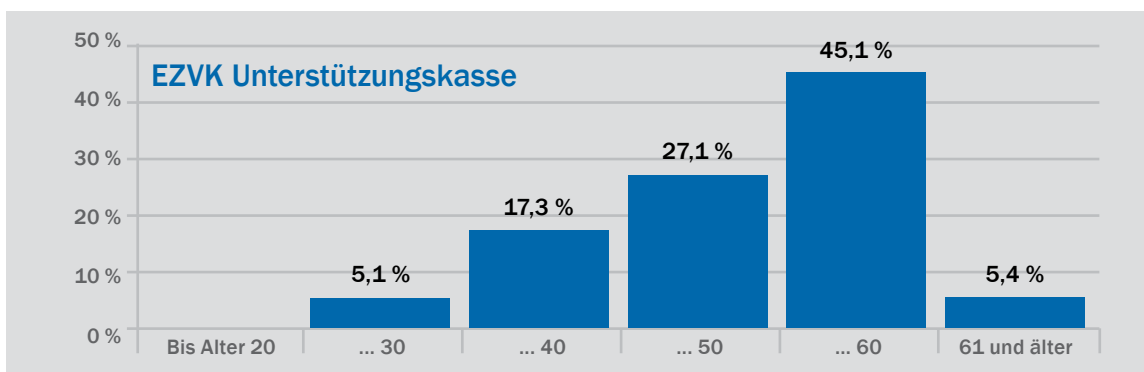
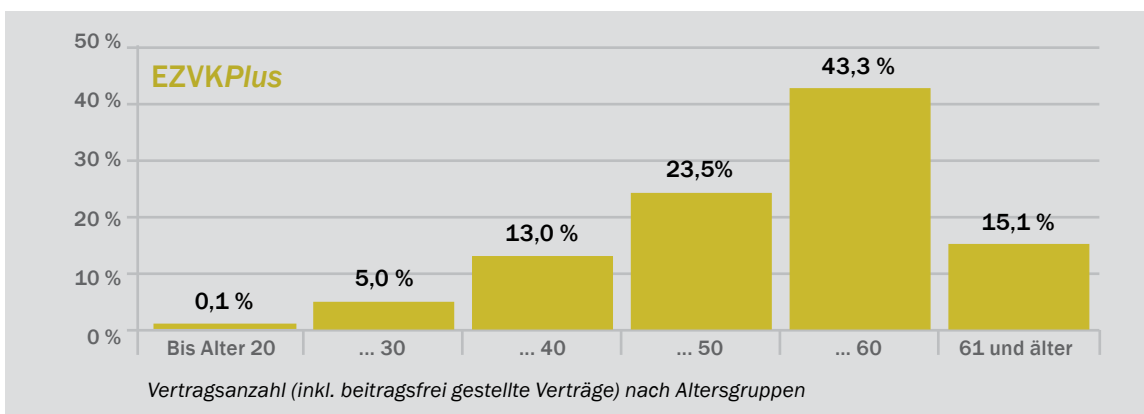
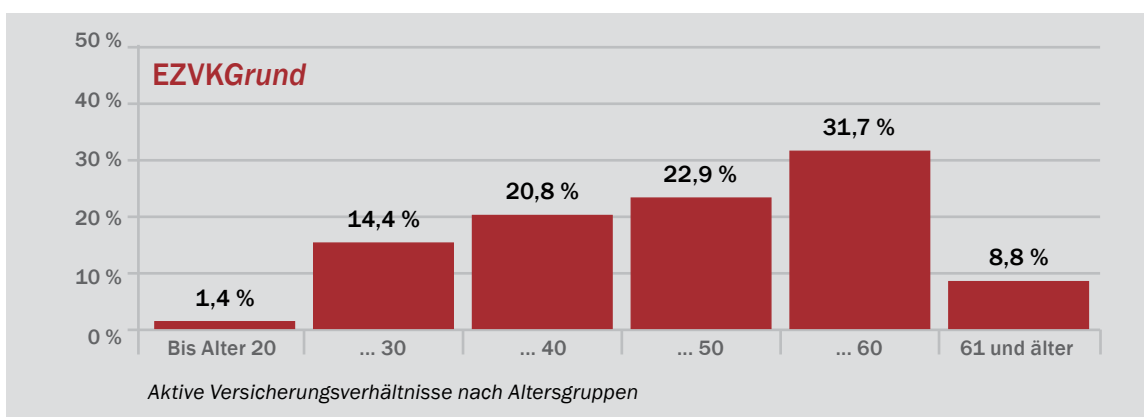
Anzahl versorgungsberechtigte Anwärter:	590
---	-----

* Die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung der EZVK Unterstützungskasse sind Teil des Abrechnungsverbands der freiwilligen Versicherung.

Aufteilung der Versicherten nach Altersgruppen

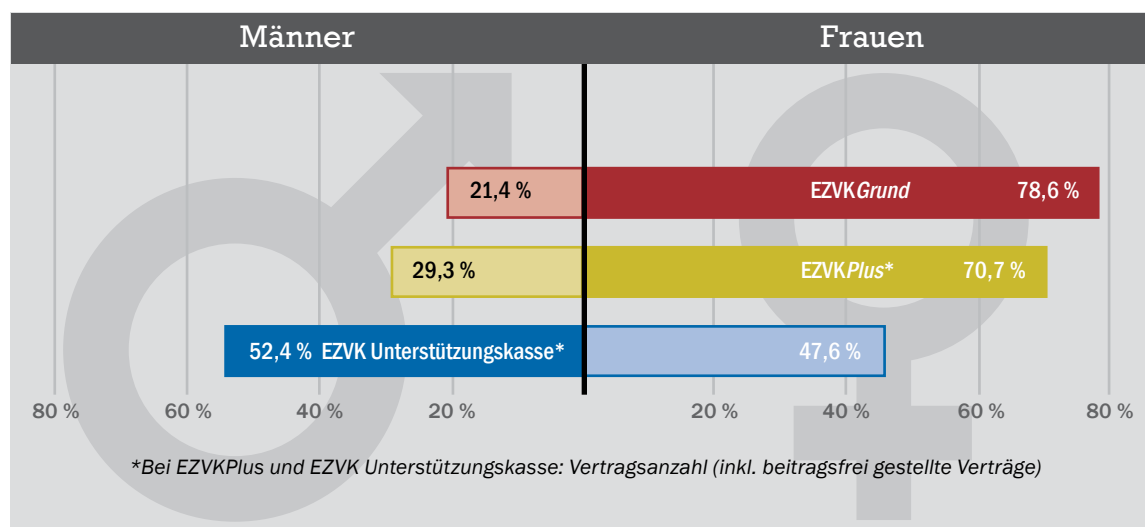
Je älter die Menschen, desto mehr kümmern sie sich um ihre Altersversorgung. Das zeigt der Blick auf die Zahlen der freiwilligen Versicherungen EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse. Dort sind die Altersgruppen 40plus überdurchschnittlich stark vertreten. Der hohe Anteil der über 50-Jährigen erklärt sich aber auch durch einen demografischen Effekt: Es handelt sich um die geburtenstarken Jahrgänge.

Auf jeden Fall gilt nach wie vor: Möglichst früh mit der Altersversorgung beginnen und von den Zins- und Zinseszinsen der Beiträge profitieren.



Aufteilung der Versicherten nach Geschlecht

In der EZVK*Grund* haben die Frauen die Nase vorn. Knapp 80 Prozent unserer Versicherten sind Frauen. Das hat einen einfachen Grund: Der Großteil der Beschäftigten in Kirche und Diakonie ist weiblich und das prägt automatisch auch unsere Versichertenstruktur. Mit der EZVK*Grund* sind weibliche Angestellte im kirchlichen oder diakonischen Dienst zwar besser abgesichert als ihre Kolleginnen in anderen Branchen. Allerdings haben sie in puncto freiwilliger zusätzlicher Absicherung noch Nachholbedarf. Unter den Versicherten der EZVK*Plus* und besonders bei der EZVK Unterstützungskasse sind Männer im Verhältnis stärker vertreten.



Neue Richttafeln

Wer länger lebt, braucht länger Geld. Wie jedes andere Versicherungsunternehmen muss auch die EZVK den künftigen finanziellen Aufwand für die Rentenleistungen realistisch einschätzen. Dafür nutzen wir auch sogenannte Richttafeln, mit denen die statistischen Sterbewahrscheinlichkeiten berücksichtigt werden.

Da unser Versichertenbestand – Beschäftigte in Kirche und Diakonie – besonders langlebig ist, setzten wir bisher die Heubeck Richttafeln 2005 G in einer modifizierten Form ein. Die Modifikation bestand darin, dass wir für jeden Jahrgang unserer Versicherten eine höhere Lebenserwartung unterstellten, als sie für die Gesamtbevölkerung gilt.

Die biometrischen Entwicklungen der vergangenen Jahre, vor allem der Sterblichkeit und des Invaliditätsrisikos, sowie eine vergrößerte Datenbasis machten eine Anpassung erforderlich. Seit dem 1. Januar 2018 nutzen wir nun die Heubeck Richttafeln 2018 G, ebenfalls mit einer Modifikation für unseren Bestand.

Der Abgleich anhand der neuen Richttafeln verdeutlichte, dass unsere bisherigen Modifikationen passgenau sind. So ergibt sich durch die Umstellung sogar eine leichte Reduzierung der Deckungsrückstellung für die Pflichtversicherung, was zu einer Verbesserung des bilanziellen Jahresergebnis führt.

Beratungs- und Kommunikationsleistungen



Andreas Schug, Leiter des Kommunikations-Centers

Wenn das Telefon zweimal klingelt ...

... und sich am anderen Ende der Leitung eine freundliche Stimme meldet, dann liegt das an den Kolleginnen und Kollegen unseres neu eingerichteten Kommunikations-Centers. Seit Ende des Jahres werden dort alle Anfragen gebündelt, die per Telefon, Fax oder E-Mail von außen eingehen. Ob Fragen zur Anwartschaft, zum Rentenanspruch oder Beratung zur Entgeltumwandlung, alle Auskünfte rund um die Zusatzversorgung erhalten Anruferinnen und Anrufer zentral von einer Stelle.

Das verlangt dem qualifizierten Mitarbeiterteam so einiges ab. Fundiertes Fachwissen aus allen Bereichen der Zusatzversorgung gehört daher selbstverständlich zur Grundausbildung. „Von A wie Altersrente über F wie Fortführung bis zu Z wie Zulagen – bei uns bekommen alle Anfragenden eine qualifizierte Antwort“, sagt Andreas Schug, Leiter des Kommunikations-Centers. „Grundsätzlich werden nur noch spezielle Themen mit hohem Beratungsbedarf von den Fachabteilungen beantwortet. Dadurch erreichen wir eine noch bessere und gezieltere Beratung unserer Arbeitgeber, Versicherten, Rentnerinnen und Rentner.“

Ein Blick auf die Zahlen zeigt, wie notwendig die Professionalisierung in diesem Bereich mittlerweile geworden ist: Allein im Jahr 2018 gingen rund 80.000 Telefonanrufe bei der EZVK ein. Viele Anfragen kommen auch per E-Mail oder ganz klassisch per Fax oder Brief. Ebenfalls erweitert hat sich die Bandbreite der angesprochenen Themen. „Den Großteil dieser Anliegen werden wir künftig schnell und unmittelbar im Kommunikations-Center bearbeiten – zum Vorteil unserer Kundinnen und Kunden“, erklärt Andreas Schug.



Die Expertinnen und Experten des Kommunikations-Centers geben Auskünfte zu allen Themen rund um die betriebliche Altersversorgung der EZVK: Krystof Maul, Pauline Herrmann, Carina Karg, Mischa Seibold, Maximilian Willsch und Andreas Schug (v. l. n. r.).



Sandra Fuhrer, Gruppenleiterin Kundenbetreuung

Umfassende Betreuung direkt vor Ort

Altersversorgung ist schön, macht aber viel Arbeit. Das finden – frei nach Karl Valentin – wahrscheinlich viele Menschen. Wer hat im Alltag schon Zeit und Muße, sich ausführlich damit zu beschäftigen? Gut, dass unsere Beraterinnen und Berater gerne in die kirchlichen und diakonischen Einrichtungen kommen, um Beschäftigte, aber auch Geschäftsführung, Personalabteilung oder Mitarbeitervertretung direkt vor Ort zu beraten und zu betreuen.

Wenn es um die persönliche Altersvorsorge geht, ist der persönliche Kontakt Gold wert. Denn im direkten Gespräch lassen sich viele Themen leichter und schneller klären. Und nicht zuletzt zählt auch der persönliche Eindruck: Altersversorgung beruht auf Vertrauen und Zuverlässigkeit. Und damit können unsere Beraterinnen und Berater richtig punkten. „Wir beraten ehrlich und fair, und das merken die Menschen“, sagt Sandra Fuhrer, Gruppenleiterin Kundenbetreuung in der Abteilung Service und Beratung. „Wir möchten für jede Person das bestmögliche Vorsorgekonzept entwickeln, das ganz zu ihrer persönlichen Lebenssituation passt.“

Auch über die persönliche Beratung hinaus tut die EZVK so einiges, um die betriebliche Altersversorgung in den Einrichtungen zu kommunizieren: zum Beispiel mit Artikeln für die Mitarbeiterzeitschrift, Infoflyern, Gehaltsbeilegern oder online mit einer Landing-Page. Denn nur wer die betriebliche Altersversorgung kennt, weiß ihren Wert auch zu schätzen – und erfährt, wie wichtig und lukrativ es ist, sich möglichst frühzeitig um die finanzielle Situation im Alter zu kümmern.

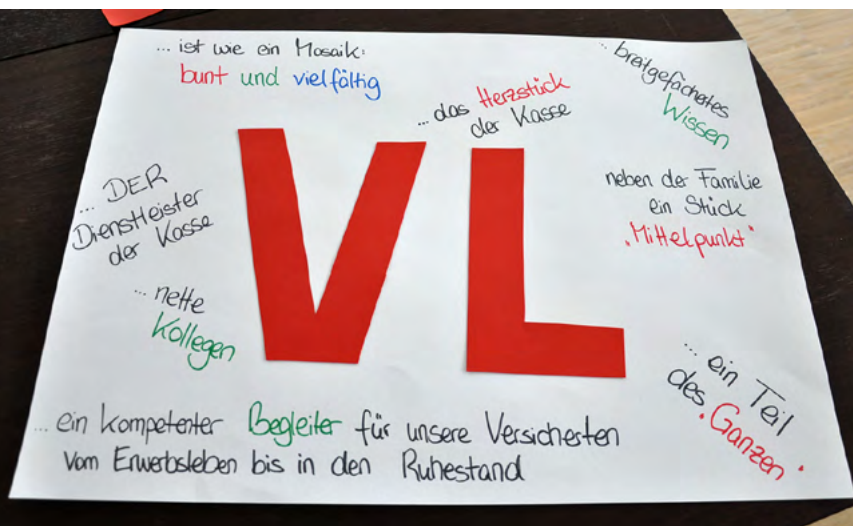
Im Überblick: Unsere Beratungsangebote in den Einrichtungen vor Ort

- Vortrag für die Mitarbeitenden: Wir informieren die Beschäftigten mit Vorträgen, zum Beispiel auf einer Mitarbeiterversammlung.
- Beratungstag mit Einzelberatungen: In Einzelgesprächen beraten wir interessierte Versicherte anhand ihrer persönlichen Daten über ihre individuellen Möglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung.
- Veranstaltungen in den einzelnen Einrichtungen: Ob MAV-Sitzung oder Dekanatstag – wir sind gerne mit dabei, um über die kirchliche Zusatzversorgung zu informieren.
- Beratung bei Betriebsübergängen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Versicherten
- 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.
- Fachseminare zu verschiedenen Themen rund um die betriebliche Altersversorgung und die Zusatzversorgung.



Zusätzlich zu den nebenstehenden zahlreichen Beratungsangeboten werden in der Abteilung „Service und Beratung“ auch individuell auf die Altersversorgung der jeweiligen Einrichtung abgestimmte Inhalte ausgearbeitet und elektronisch oder in gedruckter Form veröffentlicht. Ziel ist es, die Einrichtung als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über ihre Betriebsrente zu informieren.

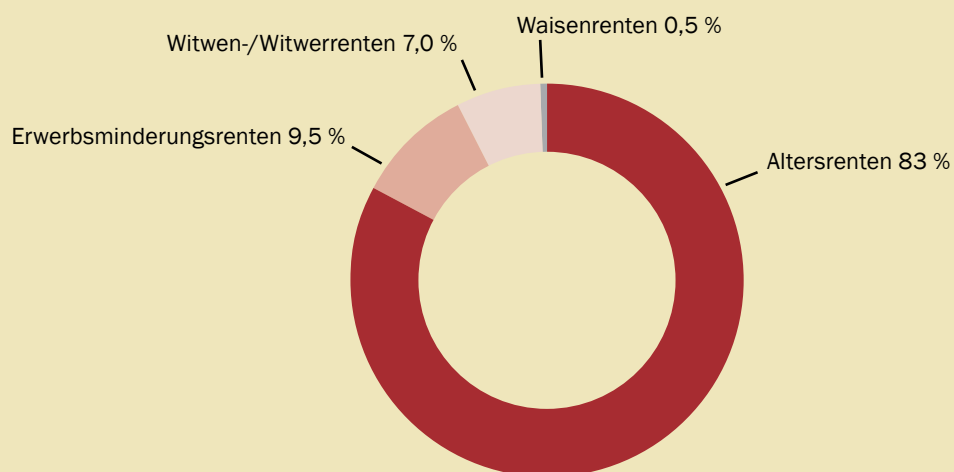
Die Betriebsrente – für lebenslange Sicherheit



Auch die Abteilung „Vorsorge und Leistungen“ präsentierte sich während der Hausmesse. Hier schlägt das Herz der Kasse – die gesamte „Zusatzversorgungsbiografie“ der Versicherten wird hier betreut und praktisch umgesetzt. Von der ersten Anmeldung durch den Arbeitgeber für die Pflichtversicherung EZVKGrund über die Verwaltung der freiwilligen Versicherung EZVKPlus bis hin zur Bearbeitung der Rentenanträge und schließlich zur Auszahlung der Renten – bei „Vorsorge und Leistungen“ laufen alle Fäden zusammen.

Anzahl der Rentenbeziehenden nach Rentenart

Von insgesamt 98.721 Rentenbeziehenden (EZVKGrund, EZVKPlus) erhielten:



Alter muss man sich leisten können. Wer bei Kirche oder Diakonie beschäftigt war, kann sich relativ entspannt zurücklehnen, denn die Betriebsrente *EZVKGrund* ist eine wesentliche Ergänzung der gesetzlichen Rente. Noch besser dran ist, wer sich rechtzeitig eine freiwillige Zusatzrente aufgebaut hat. Denn mit einer Rente aus *EZVKPlus* oder der EZVK Unterstützungskasse können sich Versicherte die finanzielle Unabhängigkeit aufbauen, die sie sich als Rentnerinnen und Rentner wünschen.

Und genau dies ist den Menschen in Deutschland im Alter wichtig. Rund 88 Prozent aller Befragten einer aktuellen forsa-Umfrage wünschen sich finanzielle Unabhängigkeit für ihren Ruhestand. Allerdings erwartet ein Großteil der Befragten, nämlich 82 Prozent, sich im Alter einschränken zu müssen. Sie halten die Rente nicht für sicher, haben zu geringe Rentenansprüche oder können sich wegen Familienzeit oder Kindererziehung keine Altersversorgung aufbauen.

Im kirchlichen und diakonischen Dienst sind grundsätzlich alle Beschäftigten in die betriebliche Altersversorgung einbezogen. Daher sind sie sehr viel besser abgesichert als Beschäftigte in anderen Bereichen. Nur gut 55 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland haben eine Anwartschaft auf Betriebsrente, knapp 45 Prozent gehen leer aus.

Selbst wer später Grundsicherung bezieht, kann sich über die Betriebsrente freuen. Denn 100 Euro davon werden nicht auf die Grundsicherung angerechnet. Ist die Betriebsrente höher, bleiben weitere 30 Prozent ebenfalls erhalten, maximal bis zur Hälfte des Regelsatzes.

Mit einer Betriebsrente der EZVK sind die monatlichen Rentenzahlungen lebenslang garantiert. Und der Garantiezins von 2 Prozent bei den freiwilligen Produkten der EZVK trägt zusätzlich zur Planungssicherheit bei. Damit die finanzielle Unabhängigkeit im Rentenalter realistisch kalkuliert werden kann und nicht nur ein Wunschtraum bleibt.

Der Rentenbezug der EZVK in Zahlen	31.12.2018	31.12.2017
■ Anzahl der Rentenbeziehenden (nur <i>EZVKGrund</i>):	98.126	93.342
davon Altersrenten:	81.336	76.994
Erwerbsminderungsrenten:	9.395	9.248
Witwen-/Witwerrenten:	6.849	6.561
Waisenrenten:	546	539
■ Summe aller Rentenleistungen (<i>EZVKGrund</i> , <i>EZVKPlus</i> und Abfindungen):	301,3 Mio. Euro	291,9 Mio. Euro
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten <i>EZVKGrund</i> :	271,36 Euro	273,84 Euro
■ Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten <i>EZVKGrund</i> und <i>EZVKPlus</i>):	71 Jahre, 5 Monate	71 Jahre, 3 Monate

Neuberechnung der Startgutschriften

Der Verwaltungsrat hat im Oktober 2018 beschlossen, Regelungen für die Neuberechnung der Startgutschriften der rentenfernen Versicherten in die Satzung aufzunehmen. Damit waren alle notwendigen rechtlichen Voraussetzungen für die Neuberechnung gegeben.

Seitdem konnten wir bereits einen großen Teil der Neuberechnungen mit Hilfe spezieller technischer Verfahren durchführen. Die meisten Versicherten werden also im Versicherungsnachweis für das Jahr 2018 über ihre neue Startgutschrift informiert.

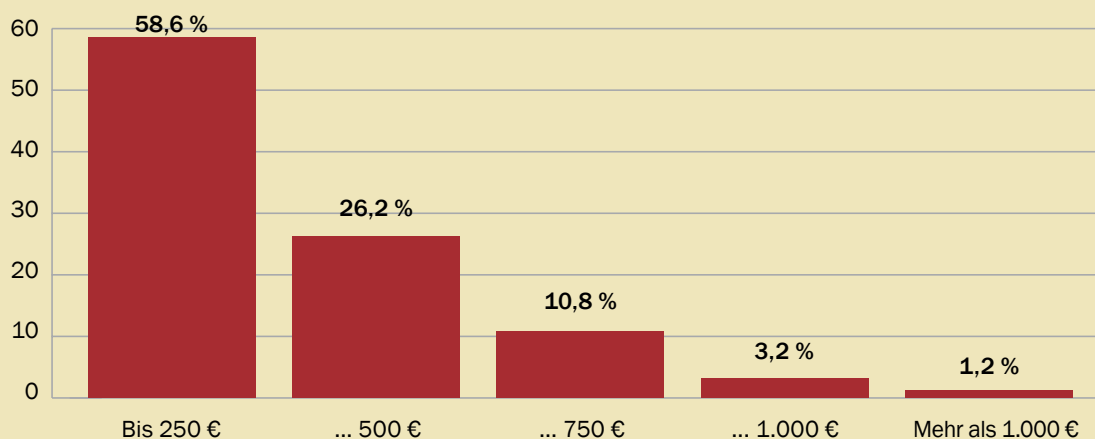
Da die Berechnungen sehr komplex sind, müssen viele Fälle zumindest teilweise auch manuell bearbeitet werden. Deshalb kann die endgültige Feststellung der

Startgutschrift etwas länger dauern. Fest steht jetzt schon: Betroffene Versicherte, Rentnerinnen und Rentner brauchen nicht selbst aktiv zu werden.

Ergibt die Berechnung eine höhere Startgutschrift, erhalten Versicherte automatisch eine Mitteilung darüber, zum Beispiel im jährlichen Versicherungsnachweis. Bereits geleistete Rentenzahlungen werden in diesen Fällen rückwirkend erhöht.

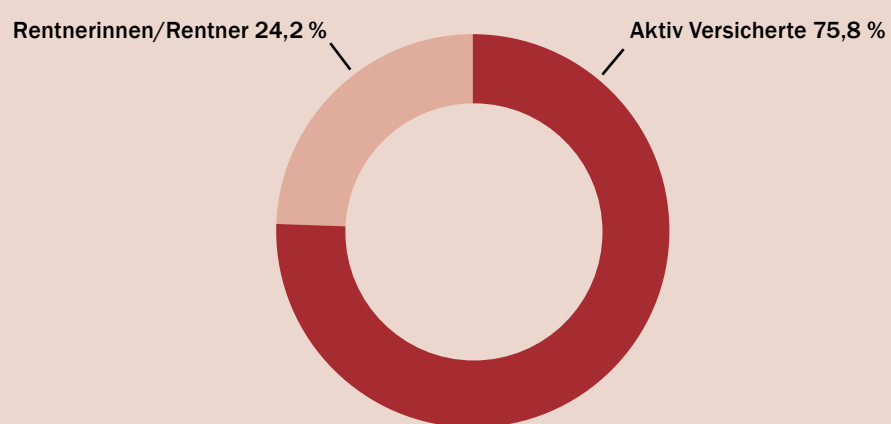
Sollte die Startgutschrift niedriger ausfallen, bleibt die frühere, höhere Startgutschrift weiter gültig. Den Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern entstehen daher durch die Neuregelung keine Nachteile.

Anteil der Rentnerinnen und Rentner nach monatlicher Altersrentenhöhe (EZVKGrund)



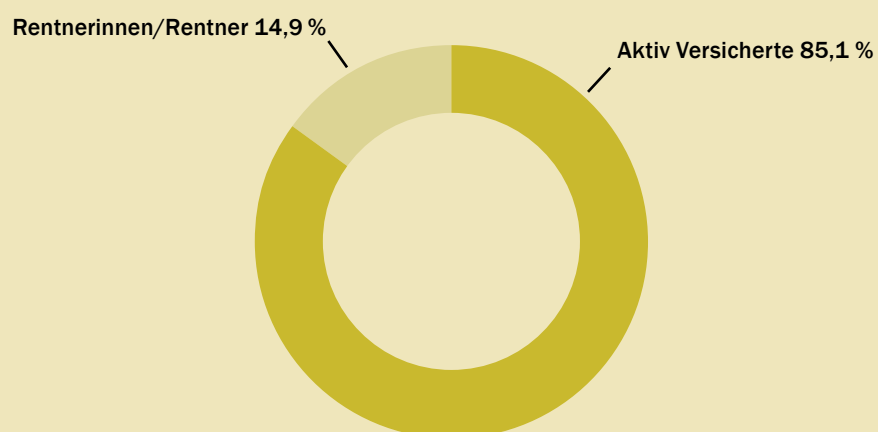
EZVKGrund:

Verhältnis aktiv Versicherter zu Rentnerinnen und Rentnern



EZVKPlus:

Verhältnis aktiv Versicherter zu Rentnerinnen und Rentnern





Die EZVK-Verwaltungsratssitzung am 10. Oktober 2018 in Dresden.

Der Verwaltungsrat

Am 10. Oktober 2018 kamen die Mitglieder des Verwaltungsrats der EZVK in Dresden zu ihrer Herbsttagung zusammen. Vertreterinnen und Vertreter aus Kirche und Diakonie diskutierten einen Tag lang intensiv über die wirtschaftliche Lage der Kasse und fassten wichtige Beschlüsse für ihre zukünftige Entwicklung.

Auf der Sitzung in Dresden standen diesmal unter anderem die Finanzierungsmaßnahmen für die neu zu berechnenden Startgutschriften, Wahlen zum Aufsichtsrat sowie einige Satzungsänderungen auf der Tagesordnung.

In die Satzung aufgenommen wurden die Regelungen für die Neuberechnung der Startgutschriften, die mit Abschluss des Satzungsänderungsverfahrens die letzte rechtliche Hürde genommen haben. Zwei Aufsichtsratsmandate wurden mit Dr. Jördis Bürger und Hans-Peter Vollbach besetzt, die sich beide zur Wiederwahl gestellt hatten. Darüber hinaus beschloss der Verwaltungsrat, dass der Aufsichtsrat künftig um zwei weitere Mitglieder erweitert werden kann, die eine besondere fachliche Expertise vor allem in den Kompetenzbereichen Kapitalanlage, Versicherungsmathematik und Rechnungslegung mitbringen.



Die Frauenkirche in Dresden.

Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2018

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

Evangelische Landeskirche in Baden	Rudolf Hausmann	Prisma-Network GmbH, Reutlingen
	Ulrich Paul (bis 21.06.2018) Cordelia Lange (ab 22.06.2018)	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	Diakoneo KdöR, Neuendettelsau
	Gerda Keilwerth	Diakoneo KdöR, 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
	Dr. Andreas Eckhoff	Evangelisches Jugend- und Fürsorgewerk gAG Berlin, Berlin
	Katharina Heinisch	Evangelischer Kirchenkreisverband Frankfurt (Oder) Kirchliches Verwaltungsamt, Frankfurt (Oder)
	Christina Lier (bis 18.09.2018) Christian Hannasky (ab 19.09.2018)	Evangelische Schulstiftung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin
	Martin Matz	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., Berlin
	N. N. (bis 18.06.2018) Giselher Woite (ab 19.06.2018)	N. N. Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin
	Martin Wulff	Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, Bernau bei Berlin
	Verena Zühlke	Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, 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 (bis 28.08.2018) Karola Ceylan (ab 29.08.2018)	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel

Bremische Evangelische Kirche	Eric Bolenius	DIAKO – Evangelisches Diakonie-Krankenhaus gGmbH, Bremen
	Manfred Meyer	Diakonisches Werk Bremen e. V., Bremen
	Christiane Mues	Ev.-luth. Paul-Gerhardt-Gemeinde Bremen, Bremen
	Siegbert Wesner	Bremische Evangelische Kirche, Bremen

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)	Christian Ebert	Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt
	Karlheinz Hilgert	Gesellschaft für diakonische Einrichtungen in Hessen und Nassau mbH, Darmstadt
	Christoff Jung	Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V., Frankfurt (Main)
	Walter Karl	Stiftung Innere Mission, Darmstadt
	Dr. Petra Knötzele	Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt
	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 (bis 11.10.2018) N. N. (ab 12.10.2018)	Lichtenau e. V., Hessisch Lichtenau N. N.
	Stefan Gerland	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e. V., Kassel
	Ralf Pfannkuche	Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen e. V., Hofgeismar
	Gerhard Schmitt	Kirchenkreisamt, Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, Schwalmstadt
	Dr. Anne-Ruth Wellert	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel
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 (bis 07.09.2018) Sabine Frey (ab 08.09.2018)	Diakonie Mitteldeutschland, Halle
	Sven Kost	Diako Thüringen gGmbH, Eisenach
	N. N. (bis 07.09.2018) Clemens Schlegelmilch (ab 08.09.2018)	N. N. Novalis Diakonieverein e. V., Ebeleben
	Edward Schuchardt	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Erfurt
	Christian Vollbrecht	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Erfurt

Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland	Edgar Bodenstein	Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Rendsburg
	Susanne Böhland	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 Weichert	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 (bis 10.09.2018)	Diakonie Pflegedienst Schaumburg, Bückeburg
	N. N. (ab 11.09.2018)	N. N.
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

Interview mit Siegbert Wesner

Betriebsrente im Spannungsfeld: wichtiges Argument bei der Personalsuche versus Kostendruck



Siegbert Wesner ist Mitglied des Verwaltungsrats und hauptberuflich Juristischer Referent in der Kirchenkanzlei der Bremischen Evangelischen Kirche.

EZVK: Sie sind seit 20 Jahren Mitglied im Verwaltungsrat der EZVK. Wie hat sich die Bedeutung der Zusatzversorgung für die Kirchen in dieser Zeit verändert? Was kann die Zusatzversorgung leisten, um für kirchliche Arbeitgeber attraktiv zu bleiben?

Siegbert Wesner: Die Bedeutung der Zusatzversorgung hat in den letzten Jahren zugenommen. Dies liegt vor allem daran, dass im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung Einschränkungen erfolgt sind. Dies führt dazu, dass die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Mitarbeitenden an Bedeutung gewinnt und damit ein wichtiges Argument bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden ist.

Allerdings ist es in den zurückliegenden Jahren insbesondere für viele diakonische Einrichtungen immer schwieriger geworden, kostendeckend zu arbeiten. Aus diesem Grund muss darauf hingewirkt werden, die finanziellen Belastungen der Arbeitgeber durch die Zusatzversorgung, die in den letzten Jahren gestiegen sind, in Grenzen zu halten.

EZVK: Welche Rolle spielt die betriebliche Altersversorgung im Personalmarketing der Bremischen Landeskirche?

Siegbert Wesner: In ihren Stellenausschreibungen weisen die Bremische Evangelische Kirche und ihre Gemeinden darauf hin, dass zu den Leistungen eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gehört. Dies ist ein wichtiger Vorteil bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

EZVK: In einigen anderen Branchen lässt sich das Phänomen der „Tarifflucht“ beobachten. Sehen Sie solche Entwicklungen auch im Bereich der Kirchen? Was könnte dies für den Dritten Weg bedeuten?

Siegbert Wesner: Leider haben in einzelnen Fällen diakonische Einrichtungen Entgelte gezahlt, die unter denen liegen, die in der Arbeitsrechtlichen Kommission vereinbart wurden. Grund dafür waren ihre Schwierigkeiten, kostendeckend zu arbeiten. Abgesehen davon, dass diese Einrichtungen besondere Schwierigkeiten haben, neue Mitarbeitende zu gewinnen, ist dies auch für Kirche und die Diakonie insgesamt problematisch, weil diese Einzelfälle in der Öffentlichkeit häufig verallgemeinert werden.

Dies führt dann dazu, dass der Dritte Weg in Frage gestellt und seine Beseitigung gefordert wird. Dabei wird jedoch nicht bedacht, dass die Arbeitsbedingungen im kirchlichen und diakonischen Bereich in vielen Fällen besser sind als in anderen Unternehmen.

Zudem gibt es auch im Dritten Weg geeignete Instrumentarien, in finanziellen Krisen Lösungen zu finden, die sowohl der wirtschaftlich schwierigen Situation der Einrichtung als auch den berechtigten Interessen der Mitarbeitenden Rechnung tragen. Für die Akzeptanz ist es jedoch wichtig, dass diese Lösungen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite einvernehmlich vereinbart werden.

Die Bremische Evangelische Kirche gehört mit ca. 190.000 Mitgliedern zu den eher kleineren Landeskirchen. Das Besondere an ihr ist die starke Stellung der Gemeinden, die relativ selbstständig handeln können und Glaubens-, Gewissens- und Lehrfreiheit genießen. Dementsprechend vielfältig ist das Gemeindeleben. Von traditionsbewusst bis locker-undogmatisch reicht die Palette der Gestaltungsmöglichkeiten, so dass jedes Kirchenmitglied die passende Gemeinde für sich finden kann.

Folgerichtig hat die Bremische Evangelische Kirche auch keinen Bischof und keine kirchliche Hierarchie. In ihren Gremien sind sowohl Theologinnen und Theologen als auch interessierte Laien vertreten.

Die Bremische Evangelische Kirche ist seit 1. Januar 1969 Beteiligte bei der EZVK und ist mit vier Personen im Verwaltungsrat vertreten.



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

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der Kasse. Seine im Jahr 2018 zehn Mitglieder sind hauptberuflich in verschiedenen Funktionen in Einrichtungen der Kirche oder der Diakonie tätig und erfüllen in hohem Maße die fachlichen und satzungsrechtlichen Voraussetzungen.

Die Aufgaben des Aufsichtsrats sind vielfältig: Unter anderem überwacht er die Geschäftsführung durch den Vorstand, stellt den Kostenplan fest und sorgt ganz allgemein für die Umsetzung der Verwaltungsratsbeschlüsse, die Kontrolle der Kapitalanlage und des Kassenvermögens.

Zwei eigene Ausschüsse des Aufsichtsrats beschäftigen sich mit Spezialthemen: der Satzungsausschuss befasst sich mit Fragen des Satzungsrechts, der Anlageausschuss mit der Kapitalanlage der EZVK. Dem Anlageausschuss gehören auch externe Experten an.

Insgesamt sind die fachspezifischen Anforderungen in den letzten Jahren stark angewachsen. Daher hat der Verwaltungsrat auf seiner letztjährigen Sitzung beschlossen, dass der Aufsichtsrat künftig um zwei weitere Mitglieder erweitert werden kann, die sich mit fundiertem Fachwissen in den Kompetenzbereichen Kapitalanlage, Versicherungsmathematik und Rechnungslegung einbringen. Für diese zusätzlichen Mitglieder gelten die gleichen Regelungen wie für den Aufsichtsrat bisher.

Der Aufsichtsrat tagte im Jahr 2018 als Gesamtgremium fünfmal. Darüber hinaus fanden drei Sitzungen des Anlageausschusses und eine Sitzung des Satzungsausschusses statt.

Vorsitzender:

- Heinz Thomas **Striegler**, Oberkirchenrat, Leiter der Kirchenverwaltung, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Erster stellvertretender Vorsitzender:

- Roland **Schlerff** (bis 30. Juni 2019), im Ruhestand

Zweiter stellvertretender Vorsitzender:

- Jörg **Marx**, Vorstand Finanzen und IT, Agaplesion gAG

Weitere Mitglieder:

- Ann-Kristin **Bernhardt-Weiß**, Sozialpädagogische Fachkraft, Bremische Evangelische Kirche
- Dr. Jödis **Bürger**, Oberlandeskirchenrätin, Dezernentin für Dienst- und Arbeitsrecht, Personalangelegenheiten, Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens
- Detlev **Fey**, Oberkirchenrat, Referatsleiter Arbeitsrecht, kirchliche Einrichtungen und Werke, Organisationsberatung, Evangelische Kirche in Deutschland
- Urs **Keller**, Oberkirchenrat, Vorstandsvorsitzender, Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V.
- Dr. Rudolf **Kriszeleit**, Rechtsanwalt, Evangelische Akademie in Hessen und Nassau e. V.
- Ursula **Sokoll**, Referentin für Beschlussmanagement, Diakonisches Werk Bayern e. V.
- Hans-Peter **Vollbach**, Oberlandeskirchenrat, Leiter der Rechtsabteilung im Landeskirchenamt, Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig (ab 01.09.2019 Präsident des Landeskirchenamts Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens)

Interview mit Roland Schlerff

15 Jahre für die Zusatzversorgung: die wichtigsten Wegmarken



Roland Schlerff ist seit 2004 Mitglied des Aufsichtsrats. Aufgrund seines Ruhestands schied er am 30. Juli 2019 aus. Hauptberuflich war er zuletzt Vorstand des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein.

EZVK: Der Jahresbericht der EZVK steht diesmal unter dem Motto „Den Stärken vertrauen“. Was sehen Sie als die größten Stärken der EZVK?

Roland Schlerff: Zu den größten Stärken gehören für mich ganz eindeutig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK. Ich sehe überall ein hohes Maß an professioneller Kompetenz und Know-how, und das auf allen Ebenen – vom Hausmeister bis zum Vorstand. Mit solch engagierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann eigentlich nur Gutes gelingen.

Die andere Stärke, und das schließt im Prinzip an das eben Gesagte an, sehe ich im Kapitalanlagebereich. Dort hat die EZVK sehr kluge Strategien entwickelt, um den derzeitigen Herausforderungen am Kapitalmarkt zu begegnen – Stichwort „Niedrigzinsniveau“. Ich bin sehr zuversichtlich, dass es mit Hilfe dieser Strategien und mit dem Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingt, diese Phase gut zu überstehen, auch wenn das sicherlich nicht einfach ist.

EZVK: Sie sind seit rund 15 Jahren Mitglied des Aufsichtsrats. Was waren aus Ihrer Sicht in dieser Zeit die wichtigsten Wegmarken in der Entwicklung der Zusatzversorgung?

Roland Schlerff: Hier möchte ich vier Punkte nennen. Da ist einmal der Umstieg vom Umlage- auf das Kapitaldeckungsverfahren im Jahr 2002. Die Entwicklung bis heute zeigt, dass das ein richtiger Schritt gewesen ist. Unter dem Strich hat sich das Kapitaldeckungsverfahren meiner Meinung nach als das bessere System erwiesen, auch wenn es bei der Umstellung vor allem in den ersten Jahren immer wieder Rechtsstreitigkeiten bei der Berechnung der Startgutschriften gegeben hat.

Die zweite wichtige Veränderung betrifft die Neuordnung der Organe im Jahr 2004. Die Organisationsstruktur der EZVK sah ja ursprünglich einen ehrenamtlichen Vorstand mit einem hauptamtlichen

Geschäftsführer und den Verwaltungsrat vor. Mit der Neuordnung der Organe wurde eine klare Trennung von Geschäftsführung und Aufsicht geschaffen. Heute haben wir eine dreigliedrige Struktur aus Verwaltungsrat, Aufsichtsrat und hauptamtlichem Vorstand. Diese Trennung von Aufsichts- und Entscheidungsebene und den damit einhergehenden Verantwortlichkeiten ist notwendig und zeitgemäß, weil ehrenamtliches Vorstandshandeln gar nicht zu leisten gewesen wäre.

Als dritten Punkt möchte ich die Einführung des eigenen Aktuariats nennen. Diese Neuordnung finde ich sehr gelungen, weil sich für den Aufsichtsrat auch zwischen den offiziellen Sitzungen immer wieder Beratungsbedarf ergibt. Dann ist es sehr hilfreich, dass der Aktuar direkt im Haus ist. Damit einher ging der Aufbau der Internen Revision und des Risikomanagements. Gerade in der jetzigen Niedrigzinsphase ist es sehr nützlich, dass wir dieses Know-how jetzt im eigenen Hause haben.

Als vierten wichtigen Meilenstein in meiner Amtszeit sehe ich die Integration der KZVK Baden, die sehr reibungslos verlaufen ist. Da kann ich eigentlich nur sagen „Hut ab!“. Und auch dies ist wieder dem Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken und natürlich von Frau Baumann, die dieses Projekt federführend begleitet hat.

EZVK: Sie haben viele Jahre lang die Geschicke der Diakonie in Schleswig-Holstein mitgeprägt. Wo sehen Sie derzeit die größten Herausforderungen für diakonische Einrichtungen? Und was kann die EZVK tun, um sie dabei zu unterstützen?

Roland Schlerff: Als einer der größten Herausforderungen für die Diakonie sehe ich derzeit den Fachkräftemangel, der sich vor allem im pflegerischen und sozialpädagogischen Bereich zeigt. Und ich glaube, dass die EZVK einen wichtigen Beitrag für die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leistet, denn eine gute betriebliche Altersversorgung ist ein

echtes Plus und ein gewichtiges Argument für einen diakonischen Arbeitsplatz. Die Diakonie hat hier einen echten Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern.

Das hat natürlich auch seinen Preis. Wegen der Kapitalmarktlage und des Zinsniveaus musste die EZVK in den vergangenen Jahren die Finanzierung neu regeln, zum Beispiel durch Erhöhung der Beitragssätze. Das sind Entwicklungen, die die Einrichtungen der Diakonie schon sehr drücken. Aber ich denke, das ist nur ein kleiner Wermutstropfen angesichts der Tatsache, dass die Einrichtungen ihren Beschäftigten dafür eine betriebliche Altersversorgung sichern können.

EZVK: Nach erfolgreicher Berufstätigkeit sind Sie im wohlverdienten Ruhestand angekommen. Wie stellt sich die EZVK-Rente aus dieser neuen Perspektive für Sie dar?

Über meine eigene EZVK-Betriebsrente freue ich mich natürlich sehr, weil sie in der Tat einen erheblichen Anteil meines Alterseinkommens ausmacht. Dafür bin ich sehr dankbar, denn das hilft auch bei der Aufrechterhaltung meines Lebensstandards. Ohne die EZVK wäre das so nicht möglich.

Das liegt auch an der überdurchschnittlichen „Rendite“, die die EZVK gewähren kann, weil sie niedrige Kosten hat. Das ist ein echter Wettbewerbsvorteil der EZVK, denn erwirtschaftete Überschüsse kommen direkt den Versicherten zugute und heben die betriebliche Altersrente.

Der Vorstand

Dem Vorstand obliegt die strategische Planung und die operative Umsetzung der Geschäftstätigkeit der Kasse. Jedes Vorstandsmitglied ist für bestimmte, fachlich zusammengehörige Arbeitsbereiche der Kasse zuständig.

Am 1. Januar 2018 wurden die Vorstandsressorts neu geordnet: in risikoaufbauende und risikoüberwachende Einheiten. Hintergrund sind zunehmende regulatorische und aufsichtsrechtliche Anforderungen. Die risikoüberwachenden Einheiten sind seitdem dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Dazu gehört auch das Gesamtrisikomanagement, das sich als eigene Abteilung konstituierte.

Die risikoaufbauenden Einheiten sind dem Vorstand Beteiligungen und Versicherung und dem Vorstand Finanzen unterstellt. Mit dieser Trennung der Unternehmensbereiche verfügt die EZVK bis hin zur Vorstandsebene über eine moderne Unternehmensstruktur, die den aufsichtsrechtlichen Ansprüchen Rechnung trägt.

Vom 1. September 2018 bis zum 31. August 2019 gehörte Frau Christina Jasmin Hofmann dem Vorstand an und verantwortete die Bereiche Rechnungswesen, Kapitalanlagen sowie Betriebsorganisation und Informationstechnologie.



**Stephan Schulze Schwienhorst,
Vorstandsvorsitzender**

- Betriebsorganisation und Informationstechnologie
- Interne Revision
- Personal, Gremien und Recht
(Grundsatzangelegenheiten)
- Rechnungswesen
- Risikomanagement



Vanessa Baumann

- Aktuariat
- Beteiligungen und Recht (Versicherung)
- Kapitalanlagen
- Kommunikations-Center
- Service und Beratung
- Vorsorge und Leistungen

Satzungsänderungen im Jahr 2018

Der Verwaltungsrat beschloss auf seiner Sitzung im Oktober 2018 einige wichtige Satzungsänderungen. Sie beruhen größtenteils auf der Mustersatzung der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. (AKA). Dadurch ist die Einheitlichkeit und Übertragbarkeit der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung innerhalb des kirchlichen und kommunalen Dienstes gewährleistet.

Neuberechnung der Startgutschriften für rentenferne Versicherte (§§ 72 Abs. 2, 73, 74 Abs. 5 der Satzung)

In die Satzung wurden Regelungen für die Neuberechnung der Startgutschriften aufgenommen. Die Versicherten werden automatisch informiert, wenn sich ihre Startgutschrift erhöht hat, zum Beispiel im Versicherungsnachweis. Betriebsrenten werden rückwirkend angepasst. Fällt die Startgutschrift niedriger aus, bleibt die bisherige, höhere bestehen.

Für die Finanzierung der Neuberechnungen hat die EZVK im Jahresabschluss 2017 eine Rückstellung von rund 103,2 Mio. Euro eingestellt. Wie der dadurch entstandene Fehlbetrag ausgeglichen werden soll, wird der Verwaltungsrat in diesem Jahr erörtern. Bis dahin werden Vorstand und Aufsichtsrat der EZVK verschiedene Optionen für die Finanzierung prüfen.

Mutterschutzzeiten in der Pflichtversicherung (§ 77a der Satzung)

Mutterschutzzeiten werden ohne zeitliche Einschränkung für die Betriebsrente aus der Pflichtversicherung berücksichtigt. Bisher war dies nur für Mutterschutzzeiten ab dem 18. Mai 1990 vorgesehen. Voraussetzung ist, dass die Mutter während des Mutterschutzes bei einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber beschäftigt war und der Kasse ihre Mutterschutzzeiten meldet.

Erweiterung des Aufsichtsrats um zwei Mitglieder (§ 4 der Satzung)

Die fachlichen Anforderungen und die satzungsgemäßen Voraussetzungen für ein Mandat im Aufsichtsrat sind gleichermaßen hoch. Laut Satzung der EZVK muss die Besetzung mit je drei Vertreterinnen oder Vertretern aus dem Kreis der Gewährleistungsträger, der Beteiligten und der Versicherten gegeben sein. Darüber hinaus haben die fachlichen Anforderungen gerade in den letzten Jahren erheblich zugenommen, vor allem in den Kompetenzbereichen Kapitalanlage, Versicherungsmathematik und Rechnungslegung.

Der Verwaltungsrat hat nun die Option, den Aufsichtsrat künftig um zwei weitere Mitglieder zu erweitern, um diese spezifischen Wissensgebiete abzudecken. Für die zusätzlichen Mitglieder gelten die gleichen Regelungen wie für den Aufsichtsrat bisher. Insbesondere werden sie, wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder auch, vom Verwaltungsrat gewählt.

„Ich begrüße es sehr, dass wir nun die Möglichkeit haben, zusätzliches Know-how in den Aufsichtsrat zu holen,“ sagt Heinz Thomas Striegler, Vorsitzender des Aufsichtsrats. „Die Geschäftstätigkeit der EZVK berührt mittlerweile Bereiche, für die sehr spezielle Fachkenntnisse nötig sind. Auch die Versicherungsaufsicht befürwortet aufgrund der Größe der Kasse ausdrücklich eine solche fachliche Erweiterung. Selbstverständlich werden wir sicherstellen, dass auch zukünftig die Expertise und besondere Sichtweise der Arbeitgeber, Versicherten und Gewährleistungsträger erhalten bleiben.“



Heinz Thomas Striegler, Vorsitzender des Aufsichtsrats der EZVK



Hessischer Landtag, Wiesbaden (Foto: H. Heibel)

Neufassung des HVAG

Am 4. April 2018 trat das Hessische Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungsgesetz (HVAG) in seiner neuen Fassung in Kraft. Es gilt auch für die EZVK. Das Gesetz verweist auf bestimmte Paragraphen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) in der Fassung vom 17. August 2017 und erklärt diese Regelungen für anwendbar auf die EZVK.

Damit erhält das Aufsichtsrecht inhaltliche Erweiterungen in den folgenden Bereichen:

- Gestaltung der Geschäftsorganisation (§ 23 VAG)
- Anforderungen an Personen, die das Unternehmen tatsächlich leiten oder andere Schlüsselaufgaben wahrnehmen (§ 24 VAG)
- Einrichtung eines wirksamen Risikomanagements (§ 26 Abs. 1, 2, 5 VAG)
- Nutzung externer Ratings (§ 28 Abs. 1 VAG)
- Schaffung eines wirksamen internen Kontrollsystems (§ 29 Abs. 1 und 2 VAG)
- Errichtung einer internen Revision (§ 30 VAG)
- Ausgliederung von Funktionen und Versicherungstätigkeiten (§ 32 VAG)

In diesen Punkten sind wir als EZVK gut aufgestellt, denn wir haben unsere Geschäftstätigkeit seit langem schon vorausschauend gemäß den Anforderungen an Transparenz und Kontrolle gestaltet. Die Geschäftsorganisation entspricht mit der klaren Trennung in verschiedene Funktionsbereiche den Erfordernissen. Ebenfalls etablierten wir bereits vor einiger Zeit ein internes Kontrollsystem, eine interne Revision und ein Risikomanagement. Diese Bereiche werden kontinuierlich auf dem neuesten Stand gehalten und den Erfordernissen entsprechend ausgebaut.

Mit langfristigen Strategien durch das Zinstief

Gut Ding will Weile haben. Dieses Sprichwort gilt für die Kapitalanlage einer Zusatzversorgungseinrichtung ganz besonders. Denn die Beiträge der Arbeitgeber und Versicherten müssen für Jahre, meistens sogar Jahrzehnte angelegt werden, um später einmal eine solide Betriebsrente zu ergeben. Hier ist langer Atem gefragt – und eine langfristige Strategie.

Drei Grundsätze unserer Strategie

■ Breite Risikostreuung

Wir setzen auf eine Mischung und Streuung der Kapitalanlagen auf unterschiedliche Anlagearten, um das Chance-Risiko-Verhältnis zu verbessern.

■ Sorgfältige Auswahl der Anlageprodukte

Unsere Anlageprodukte müssen bestimmte Kriterien, zum Beispiel Sicherheit, Rentabilität und Nachhaltigkeit erfüllen.

■ Umfangreiches Risiko-Management

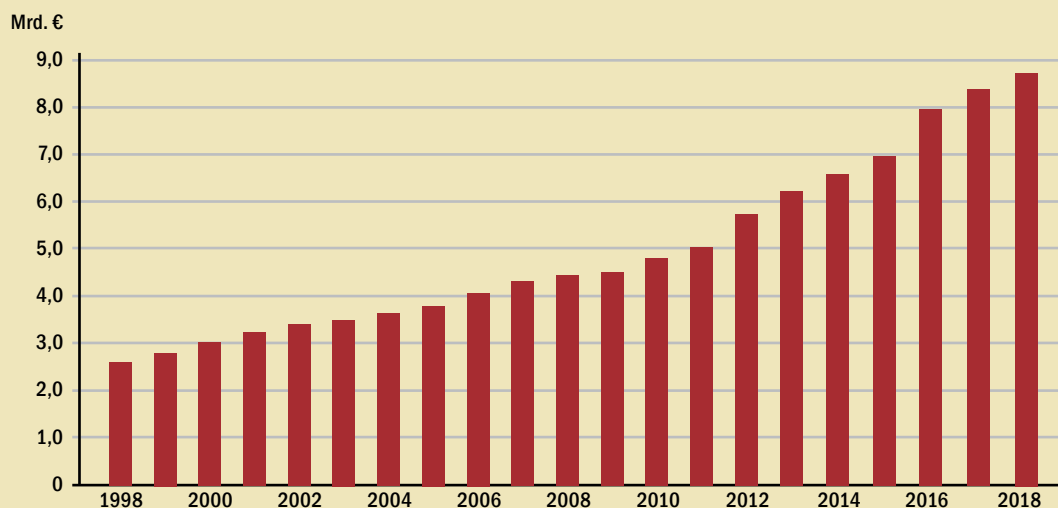
Mit Hilfe unseres Risiko-Managements können wir Risiken steuern und Rendite-Chancen frühzeitig erkennen.

Schwierige Marktbedingungen

Das Jahr 2018 war für alle Kapitalanleger aus den Bereichen Altersversorgung und Lebensversicherung ein schwieriges Jahr, auch für die EZVK. Das Kapitalanlagevermögen wuchs um 4,5 Prozent auf 8.777,8 Mio. Euro (Buchwert). Die Erträge aus der Kapitalanlage erreichten 273,3 Mio. Euro (Vorjahr 312,9 Mio. Euro). Die Nettoverzinsung lag bei 3,1 Prozent. Die Zeitwerte der Kapitalanlagen blieben trotz der nominalen Zuwächse aufgrund der schwachen Marktentwicklung nahezu unverändert und betrugen zum Ende des Berichtsjahres 9.186,7 Mio. Euro (Vorjahr: 9.186,1 Mio. Euro).

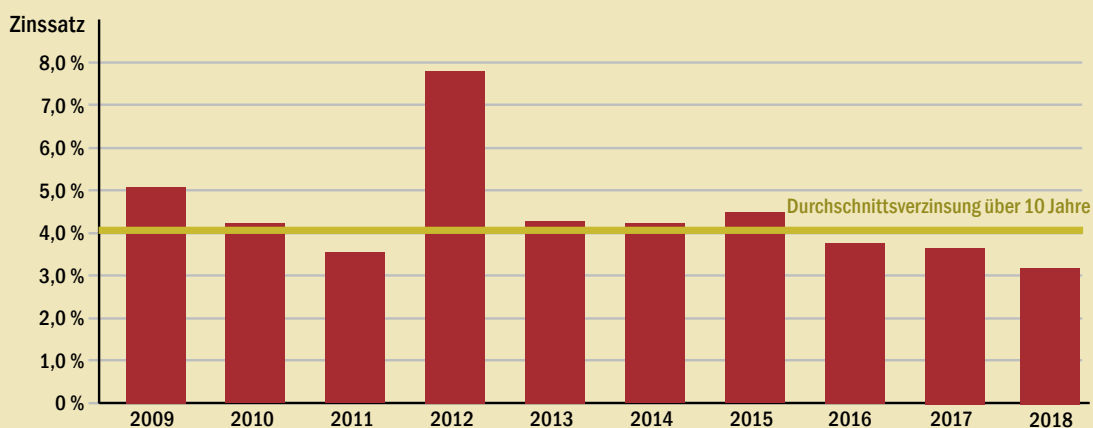
Angesichts der ungünstigen Bedingungen auf den Kapitalmärkten im Jahr 2018 haben wir ein akzeptables Ergebnis erzielt, ohne unsere Reserven über die Maßen anzutasten. Darauf aufbauend können wir unseren Arbeitgebern und Versicherten weiterhin eine verlässliche betriebliche Altersversorgung bieten.

Entwicklung der Kapitalanlagen von 1998 bis 2018 (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 2009 bis 2018



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.

Ausgewogenes Rendite-Risiko-Verhältnis im Fokus

Die Grundlage unserer Anlagestrategie ist eine breite Diversifikation. Diversifikation 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. Dadurch erreichen wir ein möglichst ausgewogenes Rendite-Risiko-Verhältnis. So entwickelten sich die Anlage-segmente im Einzelnen:

Rentenanlagen

Die Rentenanlagen bilden mit einem Anteil von 58,5 Prozent das größte Anlagesegment. Im Vergleich zum Vorjahr reduzierte sich ihr Anteil um 3 Prozentpunkte. Wir sind überwiegend in deutschen und internationalen Staatsanleihen, Pfandbriefen oder Covered Bonds und Finanzanleihen investiert. Zur Diversifikation mischen wir vor allem Unternehmensanleihen bei.

Anleihen, die sich bereits im Direktbestand der Kasse befanden, erzielten Marktwertgewinne. Der Zeitwert des Direktbestands erhöhte sich im Jahr 2018 um 1,9 Prozent. Da die im Direktbestand befindlichen Anleihen grundsätzlich bis zur Endfälligkeit gehalten werden, ist die Zeitwertentwicklung jedoch von untergeordneter Bedeutung. Schwellenländeranleihen sowie Unternehmens- und Wandelanleihen entwickelten sich im Jahr 2018 dagegen negativ.

Daher verzeichneten die Rentenanlagen insgesamt ein leichtes Minus von 0,2 Prozent. Als Folge der anhaltend niedrigen Zinsen, insbesondere in der Euro-Zone, schmilzt das Ertragspotenzial des Rentenbestands weiterhin kontinuierlich, da Neuanlagen im Anleihebereich nur mit sehr niedrigen Renditen erfolgen können. Dies wirkt sich folglich negativ auf die langfristigen Renditeerwartungen der Kasse aus.

Aktien

Der Anteil der in Aktienfonds investierten Kapitalanlagen betrug zu Ende des Geschäftsjahres 20,4 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte zurückgegangen.

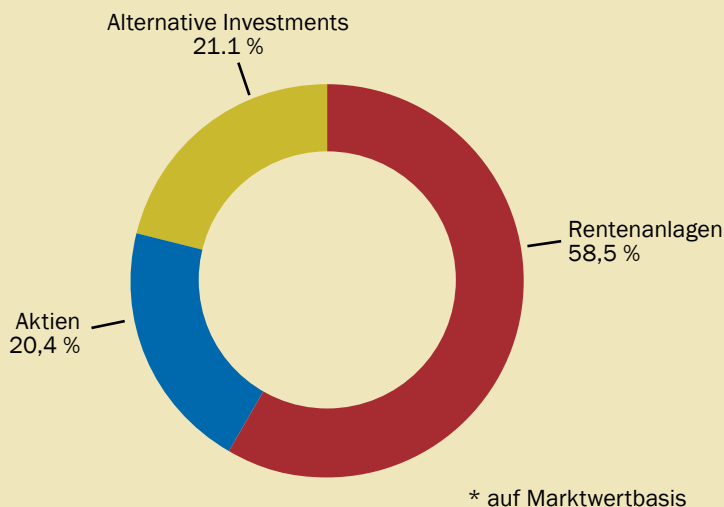
Unsere Aktienanlagen werden in verschiedenen Fonds durch extern vergebene, spezialisierte Mandate verwaltet, die diverse Anlagestile mit einer aktiven Anlagepolitik kombinieren. Allerdings führte eine Vielzahl von Belastungsfaktoren vor allem am Jahresende 2018 zu starken Verlusten an den Aktienmärkten. Alle großen Anlageregionen verzeichneten daher eine teilweise deutlich negative Wertentwicklung, so dass die Aktienanlagen der Kasse das Geschäftsjahr mit einem Minus von 9,1 Prozent abschlossen.

Für die Zukunft könnten sich die Bewertungen von Aktieninvestments verbessern, weil diese aufgrund des niedrigen Zinsniveaus attraktiver werden. Allerdings besteht auch die Gefahr, dass politische Risiken, zum Beispiel eine Verschärfung der Handelsstreitigkeiten der USA mit anderen Staaten, das globale Wachstum beeinträchtigen und die künftige Kursentwicklungen belasten.

Alternative Investments

Unter diesem Begriff werden Anlagen zusammengefasst, die weder zu den Renten- noch zu den Aktienanlagen gehören. Ein großer Teil der Alternative Investments sind Sachwerte, die einen langfristigen realen Kapitalerhalt bieten. Da ihre Wertentwicklung nur einen geringen Gleichlauf zu Renten und Aktien aufweist, können sie das Rendite-Risiko-Profil unseres Kapitalanlage-Portfolios verbessern. ►

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2018*



Der Anteil der Alternative Investments betrug zum Ende des Geschäftsjahres 21,1 Prozent. Er erhöhte sich damit um rund 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Zuführungen gab es vor allem bei Immobilien und Private Equity. Insgesamt erreichten die Alternative Investments eine Wertentwicklung von 5,6 Prozent.

Fremdwährungen

Investitionen in Fremdwährungen ergeben sich aufgrund der globalen Ausrichtung unserer Kapitalanlagen. Um Diversifikationseffekte auszunutzen, sind sie nicht vollständig gegen Wechselkursrisiken abgesichert. Ende 2018 betrug die Quote 16,7 Prozent (Vorjahr: 16,6 Prozent). Der US-Dollar wertete im Jahresverlauf gegenüber dem Euro auf, was sich tendenziell positiv auf die Wertentwicklung ausgewirkt hat.

Nachhaltiges und verantwortungsvolles Investieren

Was vor gar nicht allzu langer Zeit noch ein Nischenthema für Ökologiebewegte war, gehört heute schon zum Mainstream: nachhaltiges Leben und Wirtschaften. Spätestens seit Beginn der Bewegung „Fridays for Future“ ist Nachhaltigkeit, hier mit Fokus auf den Klimawandel, in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Das Konzept der Nachhaltigkeit beschäftigt jedoch nicht nur Privatleute, sondern ist auch zunehmend auf den Finanzmärkten ein Thema. Denn immer mehr Anleger erkennen: Nachhaltige Kapitalanlage ist nicht nur gut für Mensch und Umwelt, sondern erzielt auch positive Effekte auf die Rendite.

Für die EZVK gehört Nachhaltigkeit schon lange zu den selbstverständlichen Komponenten eines verantwortungsbewussten Handelns. Als Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft legen wir Wert auf ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell, das wirtschaftlichen Erfolg mit ethischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen vor allem in der Kapitalanlage verbindet. Damit ergänzt Nachhaltigkeit unsere klassischen Anlageziele: Sicherheit, Rentabilität und Liquidität.

Ökologische genauso wie ökonomische Risiken zu beachten, ist uns bei allen Investitionsentscheidungen sehr wichtig. Wir orientieren uns dabei am „Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“ der EKD. Dieser Leitfaden wird vom „Arbeitskreis kirchlicher Investoren“ (AKI) kontinuierlich gepflegt und weiterentwickelt. Der Arbeitskreis ist eine gemeinsame Initiative kirchlicher und diakonischer Investoren, in dem auch wir engagiert mitarbeiten. So gehört der Vorsitzende unseres Aufsichtsrats, Heinz Thomas Striegler, zum Vorstand des AKI.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert insbesondere auf Ausschlusskriterien und auf dem sogenannten Engagement-Ansatz. Wir nutzen dabei grundsätzlich zwei verschiedene Möglichkeiten des Engagements: 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.

Dabei handeln wir nicht allein, sondern haben uns mit anderen Investoren aus dem kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Bereich zusammengeschlossen. Gemeinsam bilden wir eine ansehnliche Marktmacht und können dadurch unserem Handeln mehr Gewicht zu verleihen. Ein namhafter Anbieter für sozial verantwortungsvolle Investments nimmt in unserem Auftrag unsere Interessen bei den Unternehmen in unserem Portfolio wahr.

Im Jahr 2018 konnten auf diese Weise mehr als 80 dokumentierte Verhaltensänderungen von Unternehmen erzielt werden. Den Schwerpunkt bildeten die Bereiche Umwelt, Soziales und Corporate Governance. Auf insgesamt 300 Hauptversammlungen stimmte unser Partner über 4.340 Anträge in unserem und dem Interesse unserer Versicherten ab.



Sven Gaukel (Mitte), Gruppenleiter Alternative Investments in der Abteilung „Kapitalanlagen“, stellt während der EZVK-Hausmesse interessierten EZVK-Mitarbeiterinnen seinen Aufgabenbereich vor.

Zwischen Wagnis und Chance



Die Abteilung „Risikomanagement“ (v. l. n. r.): Volker Leimert, Dr. Carolin Keim, Frank Thierolf und Abteilungsleiter Dr. Joachim Renz

Risiken identifizieren, analysieren und bewerten – das sind kurz gefasst die Aufgaben des Risikomanagements eines Unternehmens. Dabei geht es nicht nur darum, drohende Gefährdungen abzuwenden. Ziel ist letztendlich, in den Risiken auch die Chancen zu erkennen und wahrzunehmen. Dadurch trägt das Risikomanagement dazu bei, den ökonomischen Mehrwert des Unternehmens zu steigern.

Bei der EZVK gehört das Risikomanagement schon seit langem zu den wichtigen Handlungsfeldern. Um die Tätigkeiten noch besser zu systematisieren und an einer zentralen Stelle zu bündeln, haben wir Ende des Jahres 2017 eine eigene Abteilung Risikomanagement eingerichtet. Damit kamen wir auch den regulatorischen Anforderungen nach, die risikoaufbauenden und risikoüberwachenden Einheiten voneinander zu trennen, also auch eine Art „Gewaltenteilung“ einzuführen.

Leiter der neuen Abteilung ist seit Dezember 2017 Dr. Joachim Renz. Mittlerweile umfasst die Abteilung drei Mitarbeitende, die umfassend qualifiziert sind. Neben Kenntnissen in Mathematik, insbesondere Statistik, ist auch Wissen aus anderen Disziplinen, wie zum Beispiel Betriebswirtschaftslehre oder Recht, gefragt.

„Risiken in ein Gleichgewicht mit unserem Geschäftsmodell bringen“



Dr. Joachim Renz ist seit 1. Dezember 2017 Leiter der Abteilung „Risikomanagement“ der EZVK. Davor war der promovierte Mathematiker mehr als 20 Jahre lang für verschiedene Investment-Banken tätig.

EZVK: Was war Ihr erster Eindruck von der EZVK – gerade im Unterschied zu Banken?

Dr. Joachim Renz: Ich bin sehr positiv beeindruckt, wie interessant das Tätigkeitsfeld hier ist. Die Kapitalanlage der EZVK beinhaltet alle Asset-Klassen und geht in die ganze Welt. Es ist kein kleines langweiliges Anlageportfolio. Was mich auch sehr gefreut hat, ist das gute Know-how im Haus. Das ist auch nicht selbstverständlich, mit so vielen sehr guten Leuten zusammenarbeiten zu können.

EZVK: Was ist die Aufgabe der Abteilung Risikomanagement?

Dr. Joachim Renz: Bei uns sind alle Tätigkeiten rund um das Management von Risiken zentral gebündelt. Das sind an erster Stelle die Kapitalmarktrisiken, denen unsere Kapitalanlagen ausgesetzt sind. Dazu gehören die Marktpreisrisiken, Kreditrisiken oder Liquiditätsrisiken. Hinzu kommen aktuarielle oder biometrische Risiken und die Risiken, die jedes Unternehmen hat, also operationelle Risiken oder Reputationsrisiken.

Im vergangenen Jahr haben wir erstmals seit Einrichtung unserer Abteilung eine Risikoinventur durchgeführt. Dabei haben wir alle vorhandenen Risiken erfasst und katalogisiert.

EZVK: Zu welchem Ergebnis sind Sie dabei gekommen? Welchen wesentlichen Risiken ist die EZVK konkret ausgesetzt?

Dr. Joachim Renz: Es gibt grundsätzlich zwei Arten von Risiken: quantifizierbare, deren Verlustpotenzial in Euro bestimmbar ist, und solche, die nur qualitativ bewertet und gesteuert werden können. Dieses Risiko steuern wir durch gute Kontrollen und Prozesse. ►

Operationelle Risiken sind mit statistischen Methoden steuerbar. In jeder großen Organisation gibt es Prozesse, die nicht perfekt sind, so dass kleine operative Schäden entstehen. Wo gehobelt wird, fallen auch Späne. Die können mal größer, mal kleiner sein, aber am Ende des Tages haben Sie einen bestimmten Haufen Späne. Genauso können Sie die Verluste berechnen, die ein bestimmter Prozess kostet, der nicht ganz rund läuft. Wenn Sie wissen, wie viel es kostet, den Prozess zu verbessern, können Sie abwägen, ob sich das lohnt.

Dann gibt es externe Risiken, zum Beispiel Naturkatastrophen oder weltpolitische Ereignisse, die zu massiven Verlusten in der Kapitalanlage führen können. Diese Risiken sind nicht steuerbar. Wir können aber durch Diversifikation die Anfälligkeit unserer Investments verringern.

EZVK: Wie geht die EZVK mit diesen Risiken um?

Dr. Joachim Renz: Das ist eine Frage der Risikotragfähigkeit. Wir können ein Risiko mit einem bestimmten Preisschild versehen, welches das Verlustpotenzial über einen Zeitraum, zum Beispiel ein Jahr, angibt. Dann lässt sich bestimmen, ob wir uns dieses Risiko leisten können oder wollen und wie wir es steuern könnten. Wir haben im Haus bereits ein Instrumentarium dafür, das wir in Zukunft noch weiterentwickeln werden.

Banken haben es da leichter, denn da gibt es ganz klare, harte Anforderungen von der Aufsicht. Das ist bei uns in der Zusatzversorgung anders. Für uns sind die Vorgaben nicht ganz so eindeutig definiert. Und deshalb ist es Politik des Hauses, nicht nur die Mindestanforderungen umzusetzen, sondern darüber hinaus das zu tun, was wirklich sinnvoll ist, auch wenn es nicht schwarz auf weiß verlangt wird.

Nehmen wir eine Kapitalanlage, die gewünscht ist, um Erträge zu erzielen. Das ist nur mit einer gewissen kontrollierten Risikonahme möglich. Dafür gibt es sinnvolle Anforderungen, die wir anwenden, obwohl sie vielleicht nicht oder zu diesem Zeitpunkt nicht direkt gefordert werden.

EZVK: Wie lässt sich Risikotragfähigkeit berechnen?

Dr. Joachim Renz: Wir haben ein Konzept für die Risikotragfähigkeit, das wir ständig weiterentwickeln. Das funktioniert, einfach gesagt, wie bei einer klassischen Balkenwaage: Auf der einen Seite liegen die Risiken, die man eingehen möchte, auf der anderen Seite das Geld, mit dem man einen möglichen Verlust ausgleichen könnte. Eine Bank beispielsweise hätte Eigenkapital und könnte damit Risiken aufwiegen.

Bei unserem Geschäftsmodell funktioniert das etwas anders, weil wir zwar kein Eigenkapital haben, aber trotzdem Risiken eingehen. Wir müssen also Risiken in ein Gleichgewicht mit unserem Geschäftsmodell bringen und tragbar machen.

Denn dass wir kein Eigenkapital haben, heißt nicht, dass wir keine Risiken eingehen können. Das Geschäftsmodell lässt gewisse Maßnahmen zu, um mit einer Verlustsituation umzugehen. Dafür gibt es keine Blaupause, denn die Risikotragfähigkeit einer Bank können wir nicht einfach kopieren. Und das zu modellieren und in ein aussagekräftiges Controllinginstrument umzusetzen, ist eine spannende Aufgabe.

EZVK: In den letzten Jahren wurde es immer schwieriger, mit sicheren Kapitalanlagen eine gute Rendite zu erwirtschaften. Wie geht die EZVK aus Sicht des Risikomanagements mit dieser Situation um?

Dr. Joachim Renz: In jedem guten Portfolio, das ausgewogen aufgestellt ist, gibt es Gewinne und Verluste, und die Verluste sind statistisch beherrschbar. Wenn

man das Portfolio – und das ist jetzt das Zauberwort: – diversifiziert, also nicht alles auf eine Karte, sondern auf ganz verschiedene Risikofaktoren setzt, dann ist das Gesamtrisiko geringer. Und genau das ist unsere Strategie. Bei einer breiten Risikostreuung werden die Verlustmöglichkeiten planbar.

Wir arbeiten gerade daran, im Jahr 2019 für unsere Aktienanlagen ein so genanntes Risiko-Overlay einzuführen. Das ist eine Art Versicherung, die uns gegen große Verluste in unserem Aktienportfolio absichert. Und damit sind wirklich schwere Kursverluste im Aktieninvestment gemeint, denn leichte Kursverluste sind Teil des Anlagegedankens. Aktien gehen nicht in einer Linie nach oben, sondern haben ein gewisses Schwanungsverhalten. Ungut wird es dann, wenn man massiv verliert, zum Beispiel nach weltpolitischen Ereignissen. Solche Risiken sind, wie schon gesagt, nicht steuerbar.

Daher ist es auch Aufgabe von Risikomanagement, die Länderrisiken im Fokus zu haben, also zu wissen, in welche Länder wie investieren und ob wir mit dieser Positionierung glücklich sind.

EZVK: Das Aktuariat und das Kapitalanlagencontrolling haben ebenfalls Kontrollfunktionen. Wie sieht die Zusammenarbeit mit diesen Bereichen aus?

Dr. Joachim Renz: Wir sind ja als Abteilung eine Neugründung. Der Grundgedanke dabei war die Trennung von Risikoaufbau und Risikoüberwachung, so wie es die regulatorischen Anforderungen vorsehen. Als risikoüberwachende Abteilung beschäftigt sich das Risikomanagement mit der ganzheitlichen Risikosicht auf das ganze Unternehmen. Es geht uns um die aggregierten, also zusammengefassten, risiko- und steuersrelevanten Daten, auch in Kommunikation mit den Gremien, also zum Vorstand und in den Aufsichtsrat. Wir übernehmen daher auch Aufgaben, die früher im Aktuariat oder in der Kapitalanlage, die risikoaufbauende Einheiten sind, direkt gemacht wurden.



Was macht eigentlich ein Risikomanager? Diese und andere Fragen interessierter Kolleginnen und Kollegen beantwortete Dr. Joachim Renz auf der Hausmesse der EZVK.

Das Kapitalanlagecontrolling beschäftigt sich konkret mit einzelnen Kapitalanlagen. Es führt zum Beispiel eine Kreditprüfung durch, wenn das Wertpapier eines neuen Emittenten gekauft werden soll. Dem Aktuariat geht es um Risiken, die aus der Biometrie entstehen, zum Beispiel das Langlebkeitsrisiko.

Selbstverständlich haben wir enge Schnittstellen zu beiden Bereichen und sind dabei, die Schnittstellen und die Aufgabenverteilung noch transparenter auszuarbeiten.



Stephan Schulze Schwienhorst bei seiner Eröffnungsrede zur EZVK-Hausmesse.

Arbeitsplätze mit Perspektiven

Die Welt der betrieblichen Altersversorgung verändert sich ständig. Eine Vielzahl rechtlicher, wirtschaftlicher oder technischer Herausforderungen sorgt dafür, dass sich niemand auf einmal erworbenem Wissen ausruhen kann. Wir als EZVK sind da fein heraus, denn wir legen seit jeher Wert auf eine umfassende Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Zusatzversorgung war schon immer ein ganz spezieller Arbeitsbereich, der in keinem gängigen Ausbildungs- oder Studiengang gelehrt wurde. Daher gilt seit den Anfängen der Kasse: Aus- und Weiterbildung gehört für uns zum A und O.

Im Jahr 2018 nahmen 43 unserer Beschäftigten an verschiedenen Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen teil – vom Tagesseminar bis hin zum mehrjährigen Studium. Dabei geht es nicht nur darum, die fachlichen Kompetenzen auf dem neuesten Stand zu halten. Auch die Entwicklung von Persönlichkeits- oder Führungsqualitäten gehören selbstverständlich dazu.

Wer gerne Verantwortung übernimmt und über den Tellerrand hinausblickt, ist bei uns richtig. Die bei uns vertretenen Berufe und Arbeitsbereiche sind vielfältig: Dazu gehören die klassischen Kernbereiche der Versicherten- und der Rentenverwaltung, aber auch die Informationstechnologie, die Kapitalanlage oder das Risikomanagement. Diese bunte Mischung an Qualifikationen und Erfahrungen macht uns stark und befähigt uns, den künftigen Entwicklungen gelassen entgegen zu sehen.

Bildung heißt natürlich auch Ausbildung. Jedes Jahr beginnen bei uns junge Menschen ihre Ausbildung mit der Aussicht, später einmal übernommen zu werden. Ende Dezember 2018 befanden sich insgesamt sieben junge Menschen in einem Ausbildungsverhältnis bei der Kasse. Ein Auszubildender wird zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung), sechs weitere Auszubildende zu Kauffrauen für Büromanagement ausgebildet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dezember 2018, ohne Auszubildende und Vorstand)

Aktiver Personalbestand	142, davon
■ vollzeitbeschäftigte Frauen	43
■ vollzeitbeschäftigte Männer	53
■ teilzeitbeschäftigte Frauen	39
■ teilzeitbeschäftigte Männer	7
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand, umgerechnet in Vollzeitkräfte im Jahr 2018	122,7
Durchschnittszahl der Beschäftigten gem. den Vorschriften für Kapitalgesellschaften	137,4
Durchschnittsalter	42 Jahre

Aus erster Hand: die EZVK als Ausbildungsbetrieb



Sechs unserer Auszubildenden (v. l. n. r.): Julian Unro, Marie-Claire Zehnder, Karen Vogt, Christina Schütz (die Autorin dieses Beitrags), Anna-Maria Crocker und Mandy Roßmann

Über die Ausbildung bei der EZVK berichten am besten die Auszubildenden selbst. Was liegt also näher, als ihnen an dieser Stelle das Wort zu überlassen. Christina Schütz, angehende Kauffrau für Büromanagement, gibt uns aus erster Hand einen Einblick in die Ausbildung bei der EZVK:

Der erste Tag als Auszubildende oder Auszubildender ist wohl der aufregendste Tag der Anfangsmonate. Denn am ersten Tag heißt es: Die ganze Firma kennenlernen. Alle neuen Auszubildenden werden von der Ausbildungsleiterin Frau Muhn im Haus vorgestellt. Im Anschluss lernen wir dann die erste Abteilung oder Gruppe kennen, die wir in den ersten Monaten unterstützen.

Während der Ausbildungszeit durchlaufen wir Azubis unterschiedliche Abteilungen und lernen viele verschiedene Aufgaben und Tätigkeiten kennen, die in der Kasse täglich durchgeführt werden. Darunter sind nicht nur fachbezogene Bereiche, wie die Gruppe Leistung, in der unter anderem die Rentenberechnungen durchgeführt werden, sondern auch intern bezogene Abteilungen, wie das Rechnungswesen.

Von Beginn an legt die EZVK viel Wert darauf, dass wir Azubis eigenständig arbeiten und Verantwortung übernehmen dürfen. Ebenso übernehmen wir Aufgaben, die das Tagesgeschäft der jeweiligen Abteilung oder Gruppe widerspiegeln. Dabei stehen uns alle Kolleginnen und Kollegen jederzeit zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung und helfen uns, Abläufe nachzuvollziehen und Aufgaben fachgerecht zu erledigen.

Während der Ausbildungszeit werden alle Auszubildenden wertschätzend behandelt und als gleichwertige Kolleginnen und Kollegen angesehen. Außerdem haben alle Auszubildenden die Möglichkeit, die Abschlussprüfung um ein halbes Jahr vorzuziehen, wenn die schulischen und praktischen Anforderungen erfüllt sind. Ziel der Ausbildung ist immer, dass die Azubis nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Gespräch mit meinen Mit-Azubis Julian Unro und Marie-Claire Zehnder und mit Collin Schweitzer, der im Januar 2016 ausgelernt hat und heute in der Abteilung „Kapitalanlagen“ tätig ist.

Christina Schütz: Marie, welchen Ausbildungsberuf erlernst du und wie sah dein erster Ausbildungstag aus?

Marie-Claire Zehnder: Ich erlerne den Beruf „Kauffrau für Büromanagement“. An unserem ersten Ausbildungstag wurden wir von unserer Ausbildungsleiterin Frau Muhn abgeholt und gemeinsam durch die Kasse geführt. Dabei haben wir jede Kollegin und jeden Kollegen kennengelernt. Im Anschluss hat uns Frau Muhn grundlegende Informationen zur Ausbildung gegeben und uns die jeweiligen Rahmenbedingungen erläutert.

Christina Schütz: Julian, wann hast du dich beworben und wie fandest du das Bewerbungsverfahren?

Julian Unro: Ich habe mich im November 2017 beworben. Das Bewerbungsverfahren habe ich als sehr positiv empfunden. Beim Einstellungstest wurden unter anderem Allgemeinwissen, Deutsch und Mathe abgefragt. Im Anschluss an den Einstellungstest hatte ich ein Vorstellungsgespräch mit Frau Muhn und Frau Dr. Weyrauch. Das war ein sehr angenehmes und nettes Gespräch und gegenseitiges Kennenlernen.

Christina Schütz: Marie, was unterscheidet deiner Meinung die Ausbildung bei der EZVK von der in anderen Ausbildungsbetrieben?

Marie-Claire Zehnder: Während der Ausbildungszeit bekommen wir nicht nur „Azubi-Aufgaben“. Vielmehr werden wir in das Tagesgeschäft eingebunden und erledigen ausbildungsbezogene Aufgaben, die die

Kolleginnen und Kollegen in der jeweiligen Abteilung auch erledigen. Außerdem haben wir flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit. Für unsere Zwischen- und Abschlussprüfungen bekommen wir außer einer Arbeitsbefreiung auch besondere Unterstützung durch Vorbereitungskurse, an denen wir alle teilnehmen dürfen.

Christina Schütz: Julian, welche Erwartungen hattest du an einen Ausbildungsbetrieb und wurden beziehungsweise werden sie von der EZVK erfüllt?

Julian Unro: Meine Erwartungen waren eine freundliche Aufnahme durch die Kolleginnen und Kollegen und eine Ansprechperson in den verschiedenen Abteilungen. Diese Erwartungen waren alle von Beginn an erfüllt.

Christina Schütz: Marie und Julian, zum Abschluss, was mögt ihr an eurer Ausbildung am liebsten?

Marie-Claire Zehnder: Am meisten mag ich an meiner Ausbildung, dass wir mit Frau Muhn eine vertrauensvolle und liebe Ausbildungsleiterin haben, die uns immer zur Seite steht, wenn es Probleme gibt. Sie kümmert sich um uns und sorgt dafür, dass wir Azubis uns wohlfühlen.

Julian Unro: Vor allem schätze ich die abwechslungsreiche Gestaltung der Ausbildung. Durch den Einsatz in verschiedenen Abteilungen bekomme ich vielfältige Einblicke in den Arbeitsalltag. Auch der Unterricht in der Berufsschule gefällt mir gut, weil wir viele interessante Dinge lernen. Im Rahmen meiner Ausbildung als Kaufmann für Versicherungen und Finanzen werde ich für eine Dauer von 6 Monaten auch bei der Sparkassenversicherung tätig sein. ►



Während der EZVK Hausmesse erläutert Collin Schweitzer (li.) die Aufgaben und Arbeitsweisen der Abteilung „Kapitalanlagen“.

Christina Schütz: Collin, konntest du dich durch die Ausbildung persönlich weiterentwickeln?

Collin Schweitzer: Ja, auf jeden Fall. In der Ausbildung konnte ich mich unter anderem im Punkt Zeitmanagement persönlich weiterentwickeln. Dies ist meines Erachtens eine entscheidende Kompetenz, die während der Ausbildung stetig verbessert wird. Zudem entwickelt man während der Ausbildungszeit mehr Verantwortungsbewusstsein.

Christina Schütz: Wie ging es für dich nach der Ausbildung weiter?

Collin Schweitzer: Nach meiner Ausbildung war ich zunächst für ein Jahr in der Arbeitgeberbuchhaltung tätig und konnte mir dort fundierte buchhalterische Kenntnisse aneignen. Seit Mai 2017 arbeite ich als Kapitalanlagen-Controller in der Abteilung „Kapitalanlagen“ und bin zudem parallel als Prüfer bei der IHK tätig.

Gesundheitsmanagement und interne Veranstaltungen

Vorsorgen ist besser als heilen

Schnell sein lohnt sich: In null Komma nichts sind sonst die monatlichen Termine für die Rückenentspannung ausgebucht. Sie gehören als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung bei uns mittlerweile zum festen Angebot. Und die „Aktive Mittagspause“ und Workshops zu Ernährung und Entspannung haben sicherlich die eine oder den anderen schon dazu angeregt, sich mehr zu bewegen oder mal in den Apfel statt in den Schokoriegel zu beißen.

Zu den regelmäßigen Angeboten zählt auch die kostenfreie Gripeschutzimpfung im November – rechtzeitig vor Beginn der Grippesaison.

Damit möchten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas Gutes tun – und profitieren als Unternehmen nebenbei auch davon. Denn Gesundheit wirkt sich nicht nur positiv auf das Gesamtbefinden aus, sondern auch auf Motivation, Kreativität und Leistungskraft am Arbeitsplatz. Ein Gewinn für beide Seiten also!



Die Läuferinnen und Läufer der EZVK, die am Merck-Firmenlauf teilnehmen.

Fit für den Firmenlauf

Etwas sportlicher ging es am 16. Mai 2018 beim 7. Darmstädter Merck-Firmenlauf zu. Dabei waren immerhin mindestens 5 km zu bewältigen. 19 Kolleginnen und Kollegen gingen mit rund 5.000 anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Darmstadt und Umgebung auf die Strecke. Die Teilnahmegebühren und die einheitlichen T-Shirts des Teams gingen selbstverständlich „aufs Haus“.



Aufstellung nach Körpergröße: das EZVK-Damenteam



Evangelischer
Hospiz- und Palliativ-Verein
Darmstadt e.V.

Weihnachts-Tombola für den Evangelischen Hospiz- und Palliativ-Verein Darmstadt e. V.

Bis zuletzt ein Leben in Würde – das ermöglicht der Evangelische Hospiz- und Palliativ-Verein schwerst- und sterbenskranken Menschen in Darmstadt und Umgebung. Seine Mitarbeitenden betreuen, beraten und begleiten Menschen, deren Leben zu Ende geht, und ihre Angehörigen. Dabei geht es ganz konkret zum Beispiel um Möglichkeiten der Schmerztherapie, aber auch um Gespräche über Sterben, Tod und Trauer. Ziel ist, für Menschen mit schwersten Erkrankungen gute Bedingungen zu schaffen, damit sie ihr Leben bis zuletzt in Würde und möglichst schmerzfrei gestalten können.

Dies geschieht mit Hilfe des Ambulanten Hospizdienstes dort, wo die betroffenen Menschen leben: zu Hause, im Krankenhaus oder in der Pflegeeinrichtung. Für Kranke, die nicht in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können, bietet das Elisabethenhospiz einen Ort mit einem professionellen Palliative-Care-Konzept. Alle Angebote sind für die Hilfesuchenden kostenfrei.

Für uns war es ein besonderes Anliegen, die wichtige Arbeit des Evangelischen Hospiz- und Palliativ-Vereins finanziell zu unterstützen. Daher ging der Erlös unserer letztjährigen Weihnachtstombola an den Verein. In den Lostopf wanderten wie in jedem Jahr die Geschenke, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allem zum Jahresende von Geschäfts- und Kooperationspartnern übersandt werden. Behalten dürfen sie Geschenke wegen unserer Compliance-Richtlinien zwar nicht. Dafür haben sie – und alle anderen Kolleginnen und Kollegen – die Chance, bei der Weihnachtstombola eines zu gewinnen. Auf diese Weise führen wir alle Firmengeschenke einem guten Zweck zu.

Der Evangelische Hospiz- und Palliativ-Verein Darmstadt e. V. wurde im Jahr 2003 gegründet. Mittlerweile hat er rund 180 Mitglieder. Neben Einzelpersonen gehören dazu auch kirchliche Einrichtungen, wie zum Beispiel Kirchengemeinden. Der größte Teil der Mitarbeitenden ist ehrenamtlich tätig.

Der Verein hat zwei Arbeitsschwerpunkte: den Ambulanten Hospizdienst und seit 2011 das Elisabethen-Hospiz als stationäre Einrichtung, das in Partnerschaft mit dem Evangelischen Krankenhaus Agaplesion Elisabethenstift errichtet wurde.

Darüber hinaus bietet der Verein umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an – sowohl für ehrenamtliche Hospizbegleiterinnen und -begleiter als auch für professionelle Pflegekräfte.



Einblicke ins Nachbarbüro – unsere erste Hausmesse

Von den Anfängen vor mehr als 50 Jahren bis heute hat sich die EZVK enorm vergrößert. Damit ist nicht nur die Zahl der Mitarbeiternden gemeint, sondern vor allem auch das fachliche Spektrum, das gerade in den letzten zehn Jahren immer breiter und vielfältiger wurde. So breit und vielfältig, dass manch einer nicht mehr genau weiß, was die Kollegin im Stockwerk darüber eigentlich so arbeitet.

Grund für das Wachstum sind unter anderem die zunehmenden regulatorischen und wirtschaftlichen Anforderungen, denen die betriebliche Altersversorgung unterliegt. So haben wir zum Beispiel den Bereich Informationstechnologie weiter ausgebaut und das Risikomanagement als eigene Abteilung errichtet. Doch was macht eigentlich so ein Risikomanager? Und was kontrollieren die Controller? Wie wird ein Rentenantrag bearbeitet?

Um solche und ähnliche Fragen zu beantworten, das interne Kennenlernen und den Teamgeist zu fördern, haben wir unser Sommerfest am 27. August 2018 mit einer Hausmesse verknüpft. Besprechungsräume und die Kantine wurde flugs zu „Messeständen“ umfunktioniert, in denen die Abteilungsleiterinnen und -leiter wie auf einer „richtigen“ Messe die Arbeit ihrer Abteilungen präsentierten. Die Kolleginnen und Kollegen konnten sich an den einzelnen „Ständen“ informieren, Fragen stellen und die Führungskräfte mal aus einer anderen Perspektive erleben.

Dabei haben sich die einzelnen Abteilungen so einiges einfallen lassen: vom selbstgebauten Glücksrad über ein Memory-Spiel bis zum Quiz. Viele kreative Ideen trugen dazu bei, dass die Kolleginnen und Kollegen gerne von Raum zu Raum wanderten, um sich zu informieren und auch manchmal überraschen zu lassen. Einmütiges Fazit zum Schluss: Eine sehr gelungene Veranstaltung, die wir in Zukunft bestimmt wiederholen werden.



Nach dem offiziellen Teil der „Hausmesse“ wurde gefeiert – stilecht, mit Food-Truck und Eismaschine.

Das Jahr 2018 in Zahlen

Jahresbilanz 2018			
		31.12.2018	31.12.2017
A.	Bestandsentwicklung		
	Beteiligte	7.396	7.435
	Besondere Vereinbarungen	253	239
	Aktive Verträge in der Pflichtversicherung	306.711	299.926
	Beitragsfrei Pflichtversicherte	421.222	404.886
	Aktive Verträge in der freiwilligen Versicherung*	17.326	17.772
	Anzahl laufender Rentenzahlungen	98.721	93.848
B.	Beitragseinnahmen		
	Pflichtbeiträge	446,4 Mio. €	392,8 Mio. €
	Beitragssatz	5,2 % (Karlsruhe 5,4 %)	4,8 % (Karlsruhe 5,2 %)
	Sonderzahlungen**	94,2 Mio. €	89,7 Mio. €
	Beiträge zur freiwilligen Versicherung*	18,9 Mio. €	18,8 Mio. €
C.	Rentenleistungen	301,3 Mio. €	291,9 Mio. €
D.	Vermögens- und Finanzlage		
	Kapitalanlagen (Buchwerte)	8.777,8 Mio. €	8.398,2 Mio. €
	Bewertungsreserven der Kapitalanlagen	4,7 %	9,4 %
	Erträge aus Kapitalanlagen	273,3 Mio. €	312,9 Mio. €
	Nettoverzinsung	3,1 %	3,6 %
	Deckungsrückstellung	10.686,8 Mio. €	10.193,5 Mio. €
	Rückstellung für Leistungsverbesserung	14,7 Mio. €	10,0 Mio. €
	Verwaltungskosten in % der Beitragseinnahmen	1,0 %	1,0 %
	Deckungsgrad	85,1 %	84,3 %
E.	Jahresergebnis	9,3 Mio. €	-143,0 Mio. €
F.	Durchschnittliche Mitarbeiterzahl	137	127

* EZVKPlus und Rückdeckung zur Unterstützungskasse

** Gemäß § 61 Abs. 1 Buchst. b der Satzung werden hier Sonderzahlungen zur Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen sowie Sonderzahlungen Sanierungsgeld ausgewiesen.

Auf gutem Kurs

Das Geschäftsjahr 2018 haben wir mit dem positiven Ergebnis von 9,3 Mio. Euro abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr (-143,0 Mio. Euro) bedeutet dies eine erhebliche Verbesserung. Diese Steigerung beruht zum einen auf der Erhöhung der Beitragssätze. Zum anderen ist sie auf verschiedene einmalige Sondereffekte zurückzuführen. Zu nennen sind hier vor allem die einmalige Nachreservierung für Startgutschriften, die wir im Jahr 2017 getätigt haben, sowie die Anpassung der technischen Geschäftspläne, die unter anderem die Umstellung auf die Heubeck-Richttafeln 2018 G mit kassenspezifischen Modifikationen beinhalteten.

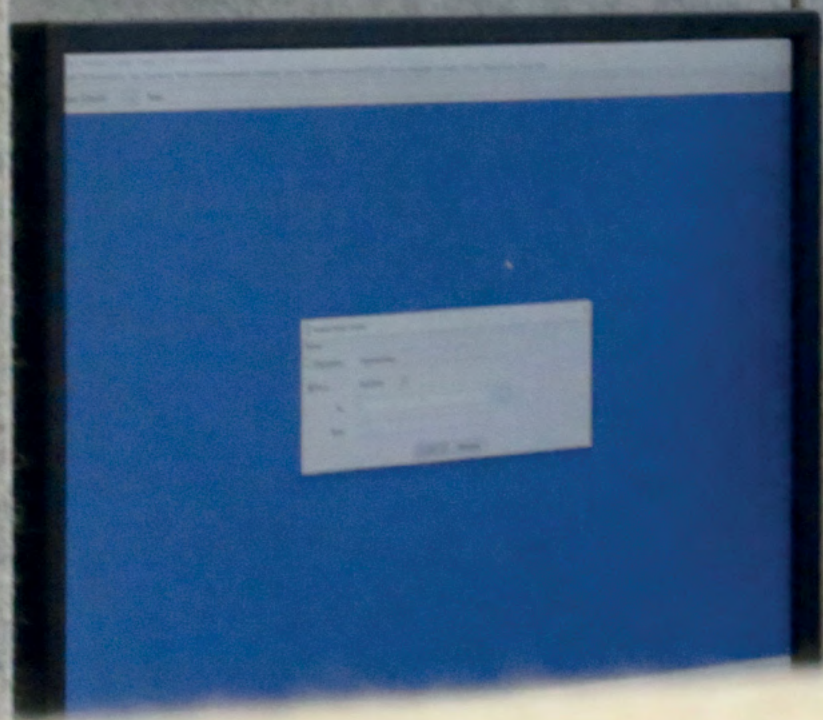
Erfreulich entwickelten sich die Versichertenzahlen und Beitragszahlungen in der Pflichtversicherung *EZVKGrund*. Die Zahl der aktiv Versicherten überstieg erstmals die Marke von 300.000 und betrug Ende 2018 knapp 307.000. Zusammen mit den beitragsfrei Pflichtversicherten kommen wir auf eine Gesamtzahl von knapp 728.000 Versicherungsverhältnissen. Entsprechend stieg das Beitragsaufkommen auf 402,5 Mio. Euro im Bestand Darmstadt und auf knapp 44 Mio. Euro im Bestand Karlsruhe. Selbst wenn man die Anhebung der Beitragssätze herausrechnet, bedeutet das ein Wachstum von 5,2 Prozent für Darmstadt beziehungsweise 7,0 Prozent für Karlsruhe.

In der freiwilligen Versicherung betreuen wir gut 30.000 Verträge in der Anwartschaftsphase, davon 627 als Rückdeckungsvertrag für die *EZVK* Unterstützungskasse. Der leichte Rückgang in der freiwilligen Versicherung *EZVKPlus* beruht darauf, dass Interessierte einen Vertragsabschluss wegen der Unsicherheiten über die Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zurückgestellt haben. Dennoch konnten wir im Abrechnungsverband der freiwilligen Versicherung eine leichte Beitragssteigerung verzeichnen. Die Versicherten profitierten neben ihrer garantierten Verzinsung von einer zusätzlichen laufenden Beteiligung an den Überschüssen der Kasse insgesamt in Höhe von 3,25 Prozent.

Die Kapitalanlage verzeichnet aller Widrigkeiten zum Trotz ein positives Ergebnis. Die Nettoverzinsung betrug 3,1 Prozent. Das Kapitalanlagevermögen wuchs auf rund 8.778 Mio. Euro. Eine Vielzahl politischer Faktoren beeinflussten die Entwicklung auf den Kapitalmärkten negativ, beispielsweise drohende weltweite Handelskriege, Unsicherheiten über den Brexit oder die Rezessionsgefahr. Dies hatte auch Auswirkungen auf die Kapitalanlage der Kasse. Der Rückgang der Erträge und der Nettoverzinsung im Vergleich zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf die negative Wertentwicklung von Aktien- und Rentenfonds sowie auf die anhaltende Niedrigzinsphase zurückzuführen.

Insgesamt betrachtet ist die *EZVK* dennoch gut gerüstet, um die anstehenden Herausforderungen, vor allem auf den Kapitalmärkten, zufriedenstellend und nachhaltig zu bewältigen. Allerdings sind in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen zur Finanzierung der Pflichtversicherung notwendig. Es steht beispielsweise eine Änderung des Rechnungszinses in der Pflichtversicherung an, die sich unmittelbar und umfassend auf die Deckungsrückstellung aller bestehenden Versicherungsverhältnisse auswirken wird. Dadurch ist mit einem einmaligen negativen Effekt auf das Jahresergebnis 2019 zu rechnen. Auch die bisher geltenden Finanzierungssätze werden dann nicht mehr auskömmlich sein.

Wesentlich ist in dieser Situation, politische und wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Kasse im Blick zu haben, um rasch reagieren zu können. Ziel ist dabei stets, Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern eine zuverlässige Partnerin zu sein und ihnen eine verlässliche betriebliche Altersversorgung zu bieten.





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

Holzhofallee 17 a
64295 Darmstadt
Telefon: 06151 3301-0
Telefax: 06151 3301-187
E-Mail: info@ezvk.de



www.ezv.de