



Ein ganzes Leben lang

Der Jahresbericht 2019 der EZVK



EZVK on tour: Bei der „Comedy Night of Care“ der Sozialstation Lindau waren wir mit dabei.
In den EZVK-Taschen auf dem Titelbild und auf dieser Seite steckten für die Teilnehmenden jede Menge Infos zur betrieblichen Altersversorgung. Lesen Sie mehr dazu auf den Seiten 18 und 19.

Inhalt

Vorwort des Vorstands	5
Am Start in die Karriere	
Karriere mit „Sinn“ bei Kirche und Diakonie	6
EZVKGrund als grundlegender Baustein für die Altersvorsorge	10
Generation Z: Zwischen Digitalisierung und traditionellen Werten	13
Was junge Leute über die Rente denken	17
Die „Comedy Night of Care“ der Sozialstation Lindau	18
In der Mitte des Lebens	
Die Rushhour des Lebens: Zwischen Familie und Karriere	21
Mit der EZVKGrund in allen Lebenslagen gut versorgt	26
Vorsorge-Optionen mit EZVKPlus und der EZVK Unterstützungskasse	28
Unser Service für Arbeitgeber vor Ort: PSS für Personalstellen	32
Von der Anmeldung bis zur Rente: der „Versicherten-Lebenslauf“ bei der EZVK	33
Im Ruhestand	
Gut versorgt im Ruhestand	35
Betriebsrenten als wichtiger Bestandteil der Alterseinkünfte	39
Weniger Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrenten	40
Gremien	
Der Verwaltungsrat	42
Udo Heinen: Spagat zwischen Wunsch und Wirklichkeit	50
Der Aufsichtsrat	53
Dr. Gundula Griebmann: Wettbewerbsvorteil für diakonische Träger	54
Dietmar Motzer: Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	56
Der Vorstand	58
Finanzielle Basis	
Neue Finanzierungsmaßnahmen	59
Mehr Transparenz in der bilanziellen Darstellung der Deckungsrückstellung der Pflichtversicherung	61
Stephan Mattes: Das Heft des Handelns in der Hand behalten	64
Entwicklung der Kapitalanlagen	66
Rechtliche Grundlagen	
Satzungsänderungen im Jahr 2019	70
Weitere rechtliche Regelungen	71
Tatjana Kostic: Vielfältig und selbstbestimmt – die Arbeitsrechtlichen Kommissionen	72
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Karrieren – Kompetenzen – Qualifikationen	74
Personalmarketing: EZVK macht Schule	75
„EZVK“ für Neulinge	76
Betriebsausflug 2019: die EZVK in Bewegung	77
Gesund sein – gesund bleiben	77
Weihnachtstombola: das Bewerber-Café für Geflüchtete in Darmstadt	78
Fünf Jahre danach: Unser Apfelbaum trägt Früchte	80
Jahresabschluss 2019	
Das Jahr 2019 in Zahlen	82

Vorwort des Vorstands



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als wir zu Beginn dieses Jahres das Konzept für diesen Jahresbericht festlegten, staunten wir noch alle über die rigorosen Maßnahmen der chinesischen Regierung in der Stadt Wuhan, um die Ausbreitung eines Virus zu verhindern. Ohne einen Gedanken daran wählten wir für unseren Jahresbericht den Titel „Ein ganzes Leben lang“. Damit wollten wir ausdrücken, dass die Zusatzversorgung die Versicherten ein Leben lang begleitet, egal in welcher Lebenssituation sie sich befinden.

Nur wenige Wochen später mussten wir erleben, dass sich das Virus rasend schnell über die ganze Welt verbreitet und auch hier in Deutschland zu Einschränkungen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens geführt hatte, die sich vorher niemand hatte vorstellen können.

In dieser kritischen Situation bestätigte sich, dass die Zusatzversorgung tatsächlich das ist, was der anvisierte Titel dieses Jahresberichts versprechen sollte: eine zuverlässige Partnerin für Vorsorge und Existenzsicherung. Allen Einschränkungen zum Trotz lief unser Geschäftsbetrieb in gewohnter Weise weiter. Die Überweisungen der Rentenzahlungen erfolgten weiterhin selbstverständlich pünktlich und ungekürzt.

Mit besten Grüßen

Stephan Schulze Schwienhorst
 Stephan Schulze Schwienhorst
 Vorsitzender

Beratungen und Serviceleistungen für Arbeitgeber und Versicherte verlagerten sich zwar hin zu Telefon und E-Mail, konnten aber ohne Qualitätseinbußen weitergeführt werden. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führten wir umfangreiche Schutzmaßnahmen ein.

Ob es um die Neuanmeldung von Beschäftigten, Auskünfte zur Entgeltumwandlung oder den Rentenanspruch ging, jedes Anliegen wurde bei uns wie im „Normalbetrieb“ bearbeitet. In Zeiten der Krise hat sich die Zusatzversorgung und ihre Organisation also bestens bewährt.

Die Basis dafür bildet unter anderem vorausschauendes und nachhaltiges Handeln. So haben wir im Berichtsjahr 2019 unsere finanziellen Grundlagen auf solide Füße gestellt. Angesichts der vielen aktuellen Herausforderungen können wir nun sagen: Diese Anstrengungen haben sich gelohnt und werden sich in Zukunft weiter positiv auswirken. Die Zusatzversorgung als leistungsstarkes Versorgungssystem und als integraler Bestandteil der Existenzsicherung wird sowohl Arbeitgebern als auch Beschäftigten in Kirche und Diakonie weiterhin in jeder Lebenslage, auch in unsicheren Zeiten, zur Seite stehen.

Vanessa Baumann
 Vanessa Baumann

Karriere mit „Sinn“ bei Kirche und Diakonie

Mittlerweile hat es sich herumgesprochen: Eine Karriere bei Einrichtungen von Kirche und Diakonie bietet mehr als nur Geldverdienen. So belegt die Diakonie im Fachkräftebarometer 2019 des Trendence-Instituts den 9. Platz der Top-Arbeitgeber in Deutschland*.

Eine sinnstiftende und wertorientierte Tätigkeit, ein sicherer Arbeitsplatz und ein Gehalt nach Tarif sind sowohl für Berufsneulinge als auch für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte gewichtige Argumente für eine Beschäftigung in Kirche oder Diakonie. Und wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten seine Wertschätzung mit handfesten zusätzlichen Vorteilen zeigt, hat er sehr gute Karten bei der Fachkräftesuche und -bindung.

Die betriebliche Altersversorgung gehört dabei ganz eindeutig zu den herausragenden Benefits. Seit mehr als 50 Jahren sorgen die EZVK und die anderen kirchlichen Zusatzversorgungskassen dafür, dass Einrichtungen von Kirche und Diakonie mit einer sehr guten betrieblichen Altersversorgung punkten können.

* Quelle: Karriere-Blog der Diakonie
<https://blog.soziale-berufe.com> am 11. Oktober 2019

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 Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg
- 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
- die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg
- das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz
- das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
- die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe
- das Diakonische Werk Schleswig-Holstein
- die Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung

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

In diesen Gebieten sind wir tätig

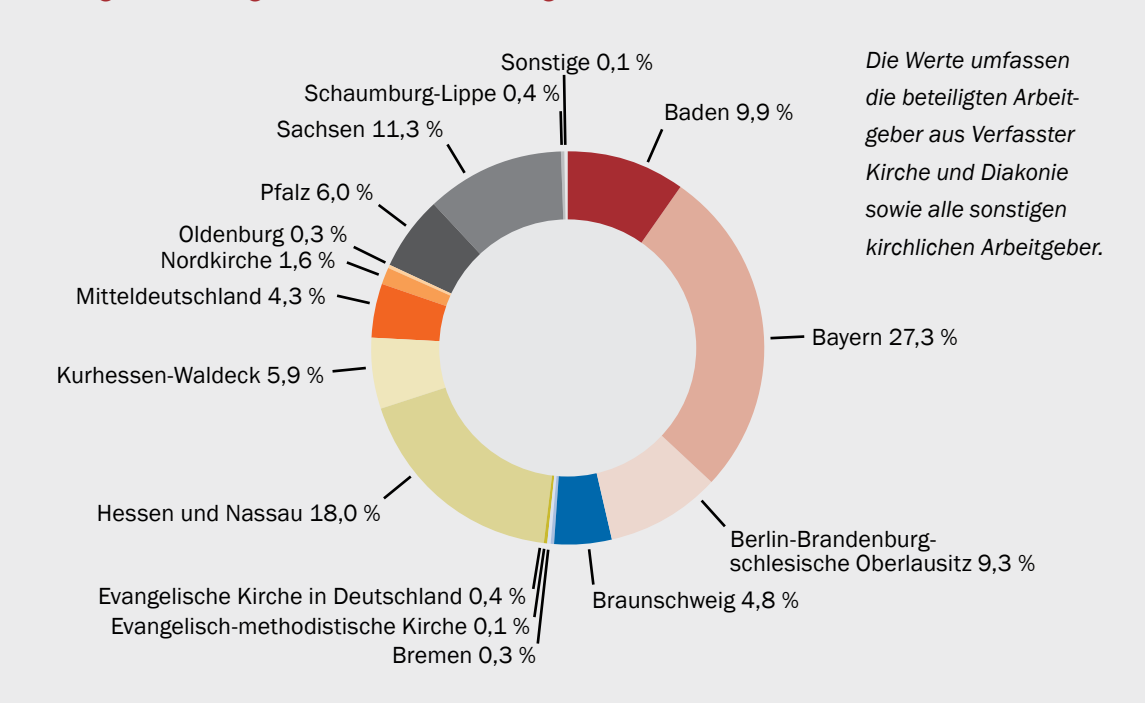


Zuständigkeit für die Gliederungen der Landeskirchen sowie für die diakonischen Werke und Einrichtungen.

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

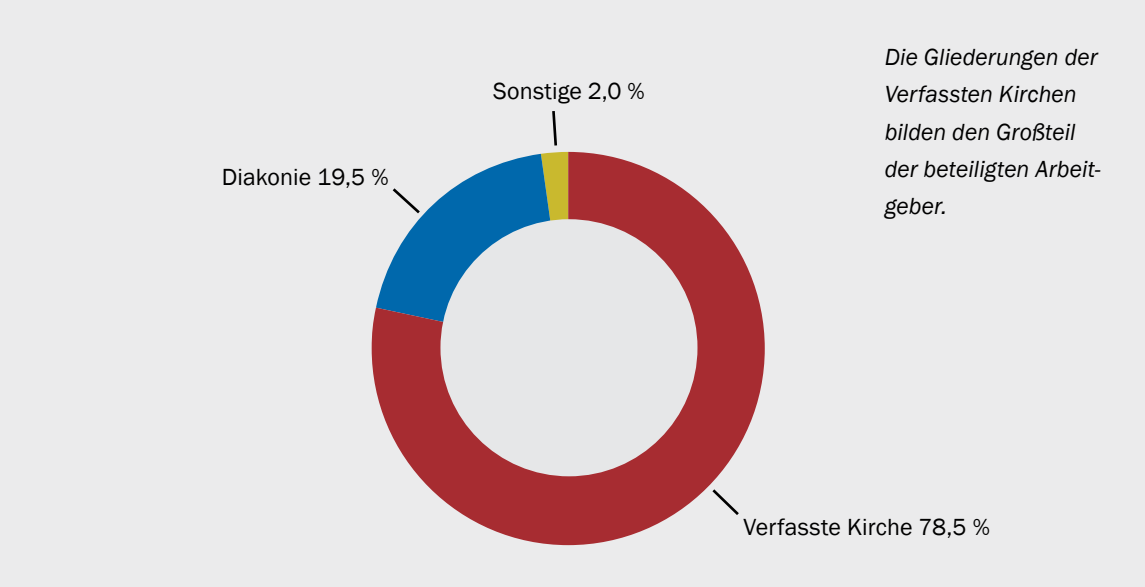
Dazu kommen die Beteiligten mit bundesweiter Verbreitung (EKD, UEK, VELKD, EmK).

Beteiligte Arbeitgeber nach Kirchengebieten



In absoluten Zahlen ist die Anzahl der Beteiligten von 7.396 auf 7.375 gesunken. Dies ist auf strukturelle Anpassungen vor allem im Bereich der Verfassten Kirche zurückzuführen. Die Anzahl der Versicherten ist dagegen auch in diesem Bereich gestiegen.

Beteiligte Arbeitgeber nach Verfasster Kirche und Diakonie



EZVKGrund als grundlegender Baustein für die Altersvorsorge

Junge Menschen, und nicht nur diese, machen sich Gedanken über ihre Altersvorsorge. Doch gerade in jungen Jahren liegen die Prioritäten eher auf Genuss und Konsum – verständlicherweise. Wie gut, dass es die EZVKGrund gibt, auf die alle Mitarbeitende unserer kirchlich-diakonischen Beteiligten ab Beschäftigungsbeginn automatisch eine Anwartschaft erwerben. Damit sind sie ohne aktives eigenes Zutun besser abgesichert als viele ihrer Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft, und das mit sehr guten Leistungen.

Die EZVKGrund als sogenannte Pflichtversicherung gilt grundsätzlich für alle, die als nichtbeamtete Beschäftigte in einer Einrichtung eines beteiligten Arbeitgebers für Kirche und Diakonie arbeiten. Wer dort eine Tätigkeit beginnt, wird automatisch vom Arbeitgeber bei uns versichert. Die Beiträge zahlt grundsätzlich der Arbeitgeber, eventuell ergänzt durch eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten.

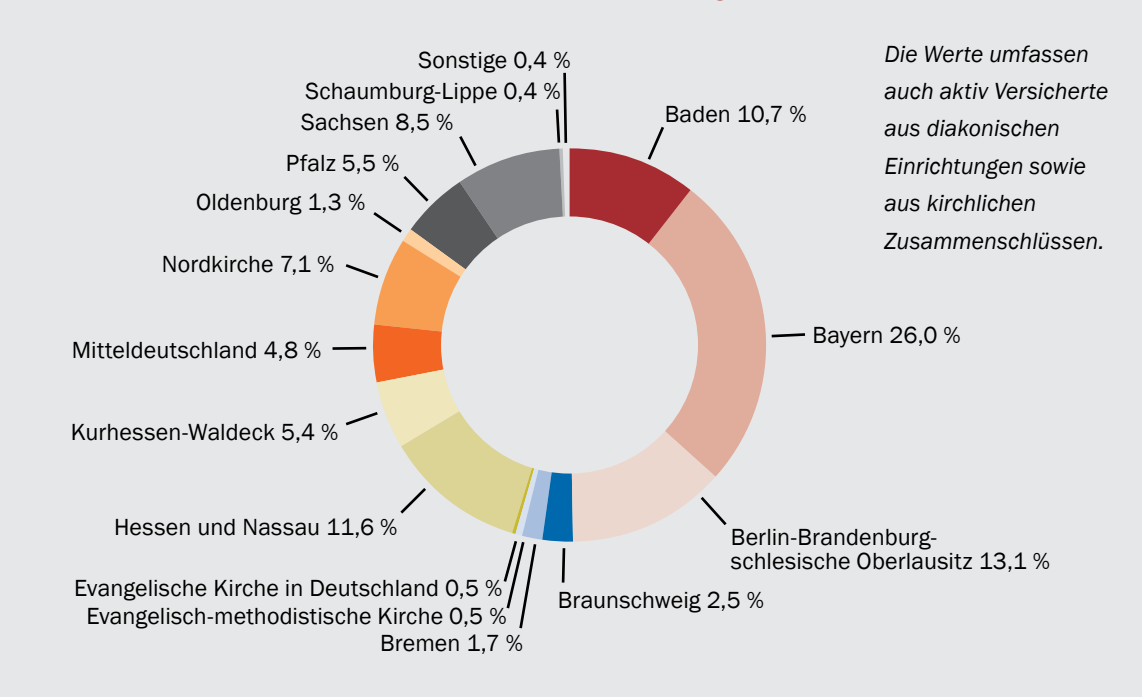
Jahr für Jahr wächst auf diese Weise auf ihrem EZVK-Versicherungskonto eine ansehnliche Betriebsrente. Damit gehört die EZVKGrund zu den wertvollsten Sozialleistungen, die der kirchlich-diakonische Dienst zu bieten hat.

Folgende Vorteile kennzeichnen die EZVKGrund:

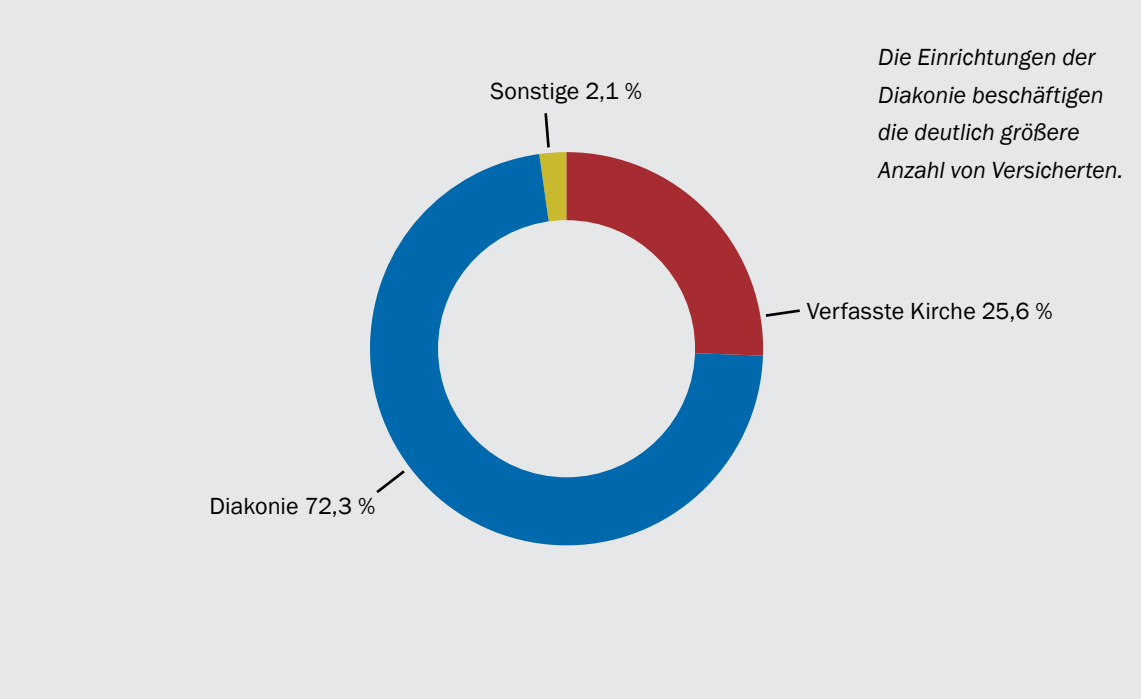
- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente
- Überdurchschnittlich hohe Leistungen
- Beitragszahlung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Zusätzliche Versorgungspunkte für mehr Rente bei Erwerbsminderung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

Kennzahlen zu EZVKGrund	
Anzahl aktiv Versicherte:	314.362
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 2,5 %
Anzahl beitragsfrei Versicherte:	441.078
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 4,7 %
Beitragsaufkommen:	502,0 Mio. €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 12,5 %
Durchschnittsalter aller aktiv Versicherten:	45 Jahre, 0 Monate

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Kirchengebieten



Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Verfasster Kirche und Diakonie



Generation Z: Zwischen Digitalisierung und traditionellen Werten

Aufgewachsen mit Smartphone und Tablet, auf der Suche nach sinnstiftender Tätigkeit, mit dem Wunsch nach festen Familien- und Freundesbeziehungen – diese Gemeinsamkeiten prägen die sogenannte Generation Z, junge Menschen im Alter zwischen 18 und 30. Sie wurden hineingeboren in eine Welt des Wohlstands und in ein Leben ohne größere materielle Verwerfungen.

Zum Beispiel Annika

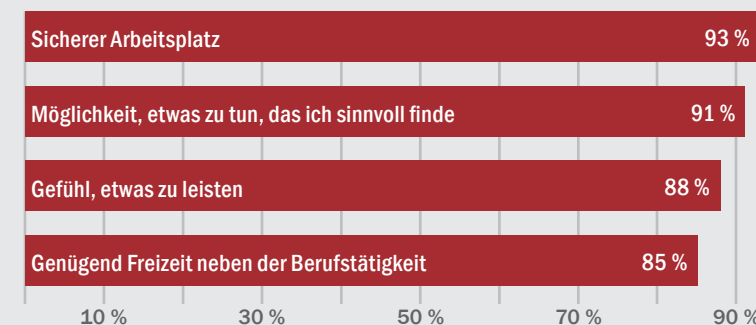
Auf dem Spielplatz sind die Bären los. Die rund Dutzend Kinder der Bären-Gruppe spielen im Sandkasten oder turnen auf den Geräten herum. Annika hat alles fest im Blick. Die 28-Jährige arbeitet seit sechs Jahren als Erzieherin in einem evangelischen Kindergarten und betreut die Bären-Gruppe.

Eine „soziale Ader“ hatte Annika schon als Schülerin, als sie sich in der Jugendgruppe ihrer Gemeinde engagierte und sich da besonders gerne um die „Kleinen“ kümmerte. Sie hat einen großen Freundeskreis und verbringt auch gerne Zeit mit ihren Eltern. Das hat sie mit ihren Altersgenossinnen und -genossen gemeinsam: Laut Shell-Jugendstudie wünschen sich mindestens 90 Prozent junger Menschen ein glückliches Familienleben und gute Freundschaften. 92 Prozent bezeichnen das Verhältnis zu ihren Eltern als „gut“ oder „bestens“.

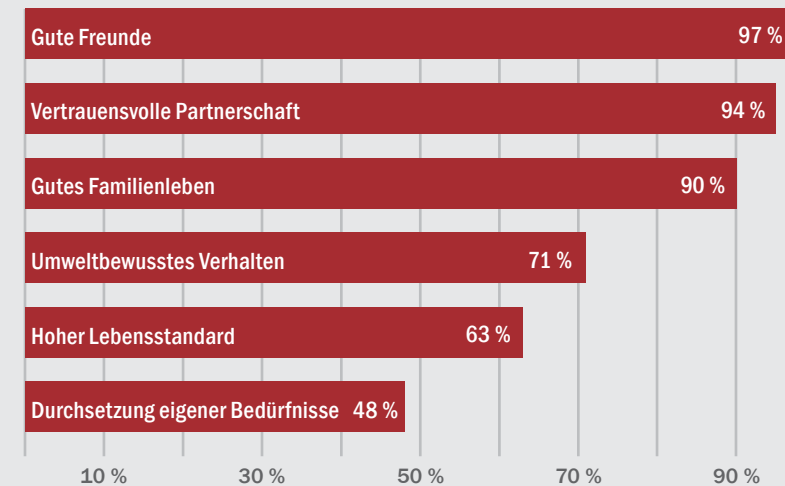
Sinnstiftende oder idealistische Werte stehen bei jungen Menschen heute grundsätzlich höher im Kurs als materielle. Für 71 Prozent ist beispielsweise umweltbewusstes Verhalten besonders wichtig.

Annika ist da keine Ausnahme. Bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes legt sie Wert darauf, etwas Sinnvolles zu tun und einen Arbeitgeber zu haben, der ihr Sicherheit bietet und ihr Engagement zu schätzen weiß. Im Bereich von Kirche und Diakonie ist sie da genau richtig. Dort ist ein Arbeitsplatz mehr als nur Geld verdienen. Kirche und Diakonie sind werteorientierte Arbeitgeber und bieten eine Karriere mit „Sinn“ im Dienst am Mitmenschen.

Erwartungen an die Berufstätigkeit



Familie und Beziehungen als wichtigste Themen



(Quelle: Shell Jugendstudie 2019)



Zum Beispiel Jonas

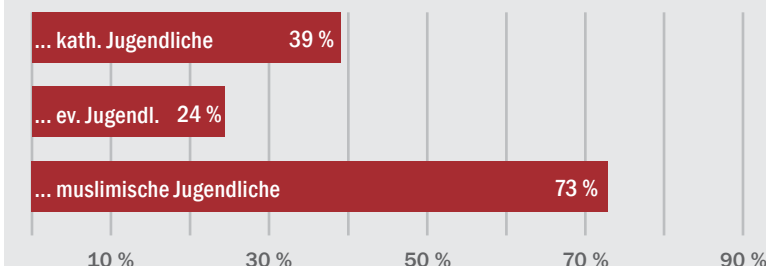
Jahresabschluss, Rechnungswesen, Geschäftsvorfälle – das sind Begriffe, die man normalerweise aus dem Wirtschaftsleben kennt. Aber auch Kirche und Diakonie brauchen eine effiziente Finanzorganisation. Da ist Jonas ganz in seinem Element. Der 26-Jährige arbeitet seit 2019 als Sachbearbeiter in der Buchhaltung einer Kirchenverwaltung. Er engagiert sich gerne für einen Arbeitgeber, dem es um mehr als Profit geht.

Das Internet gehört für Jonas zum beruflichen Alltag. Auch in seiner Freizeit ist er oft digital unterwegs, eben ein typischer Vertreter seiner Generation. 98 Prozent aller Menschen zwischen 14 und 29 Jahren sind mindestens einmal täglich im Netz, in der Gesamtbevölkerung sind es 71 Prozent. Das Streaming-Angebot für Musik und Videos nutzt Jonas häufig, doch vor allem sind Messenger-Dienste für ihn interessant. Denn sie ergänzen den direkten Kontakt zu Familie und Freunden und zu seiner Partnerin.

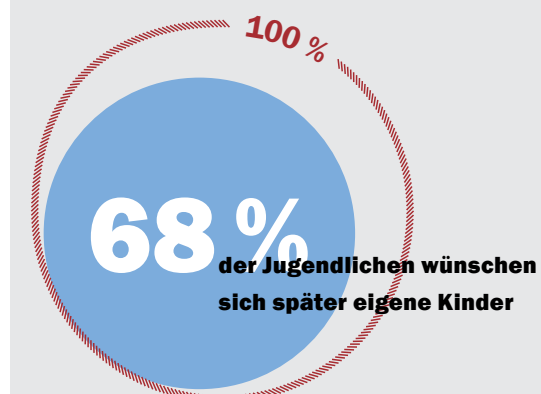
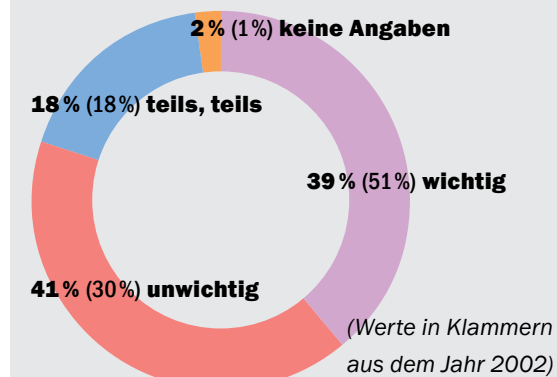
In nächster Zukunft möchte Jonas heiraten und später auch Kinder haben. Daher schätzt er an seinem Arbeitsplatz, dass er dort langfristige Entwicklungsmöglichkeiten bekommt. Über seine Altersversorgung hat er schon mal nachgedacht und findet es gut, dass ihm sein Arbeitgeber eine Betriebsrente finanziert, ohne dass er selbst aktiv werden muss. Doch Jonas nimmt auch an der Entgeltumwandlung mit EZVKPlus teil, weil das für ihn besonders günstig ist.

Die Mehrheit seiner Altersgenossen denkt anders. Nur rund 62 Prozent aller jungen Vollbeschäftigten sorgten im Jahr 2019 fürs Alter vor, 14 Prozent weniger als im Jahr 2010 (76 Prozent). Nur 29 Prozent schätzen ihr Wissen über Altersvorsorge als gut ein. Daher wünschen sich auch 69 Prozent eine „automatische“ Betriebsrente, sogar noch mehr, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss dazugibt.

„Der Glaube ist wichtig“, sagten ...



Glaube an Gott



(Quelle: Shell Jugendstudie 2019)

Das leistet die EZVK konkret für Annika und Jonas

Früher Vogel fängt den Wurm. Gerade in der Altersvorsorge lohnt es sich, früh mit dem Sparen anzufangen. Denn je eher der Einstieg erfolgt, desto länger kann das angesparte Kapital angelegt und verzinst werden. Das gilt sowohl für die in der Regel vom Arbeitgeber finanzierte EZVKGrund als auch für die freiwillige Zusatzrente EZVKPlus. Werfen wir einen Blick in die mögliche Zukunft von Annika und Jonas:



Beispiel Annika

Annika begann ihre Karriere bei ihrem Arbeitgeber im Jahr 2014. Das war gleichzeitig ihr Einstieg in die EZVKGrund. Seit der Geburt ihrer Tochter vor drei Jahren arbeitet Annika in Teilzeit. Später möchte sie wieder in die Vollzeit zurückkehren.

Seit Beginn des Jahres 2019 sorgt Annika freiwillig mit der EZVKPlus vor und nutzt dafür die Riester-Förderung. Für sie als Teilzeitarbeitende mit Kind ist das eine günstige Lösung.

Beitrag im Jahr 2020 für die EZVKPlusrd. 800,00 €
 ■ davon Grundzulage (für 2019)175,00 €
 ■ davon Kinderzulage (für 2019)..... 300,00 €
 Annikas Eigenbeitrag im Jahr 2020..... 325,00 €

Annika trägt also nur 325,00 Euro im Jahr 2020 selbst. 475,00 Euro bekommt sie als Zuschuss geschenkt.

So sieht unsere monatlich garantierte Leistung für Annika bei Rentenbeginn im Jahr 2059 aus:
 Betriebsrente EZVKGrund 739,76 €
 Betriebsrente EZVKPlus..... 149,39 €

Voraussetzungen: geb. 15.01.1992, Beschäftigungsbeginn 01.01.2014, Versicherungsbeginn EZVKPlus 01.01.2019, Rentenbeginn 01.02.2059, EZVKPlus ohne erweiterten Familienschutz.

Wenn sie später ihre Vollzeittätigkeit aufnimmt, hat sie die Option, die Förderart zu ändern: von der Riester-Förderung in die Bruttoentgeltumwandlung – je nach Lebenssituation. Die Flexibilität der freiwilligen Altersvorsorge bei uns macht's möglich – und zwar kostenfrei.

Beispiel Jonas

Jonas ist seit 2019 bei der Kirche beschäftigt und damit automatisch in der EZVKGrund versichert. Gleich von Beginn seiner Beschäftigung an entschied sich Jonas für die Bruttoentgeltumwandlung mit der EZVKPlus, weil sein Arbeitgeber ihm dafür einen Zuschuss gibt und er auch die Vermögenswirksamen Leistungen (VL) nutzen kann.

Entgeltumwandlung für die EZVKPlus100,00 €
 ■ plus 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss..... 15,00 €
 ■ plus VL 6,65 €
 Gesamtmonatsbeitrag..... 121,65 €
 Jonas' tatsächlicher Nettobeitrag.....59,79 €

Von den 121,65 Euro, die pro Monat in seine freiwillige Vorsorge fließen, trägt Jonas netto nur 59,79 Euro selbst. Der Rest ergibt sich aus Steuer- und Sozialversicherungsersparnissen, Arbeitgeberzuschuss und VL.

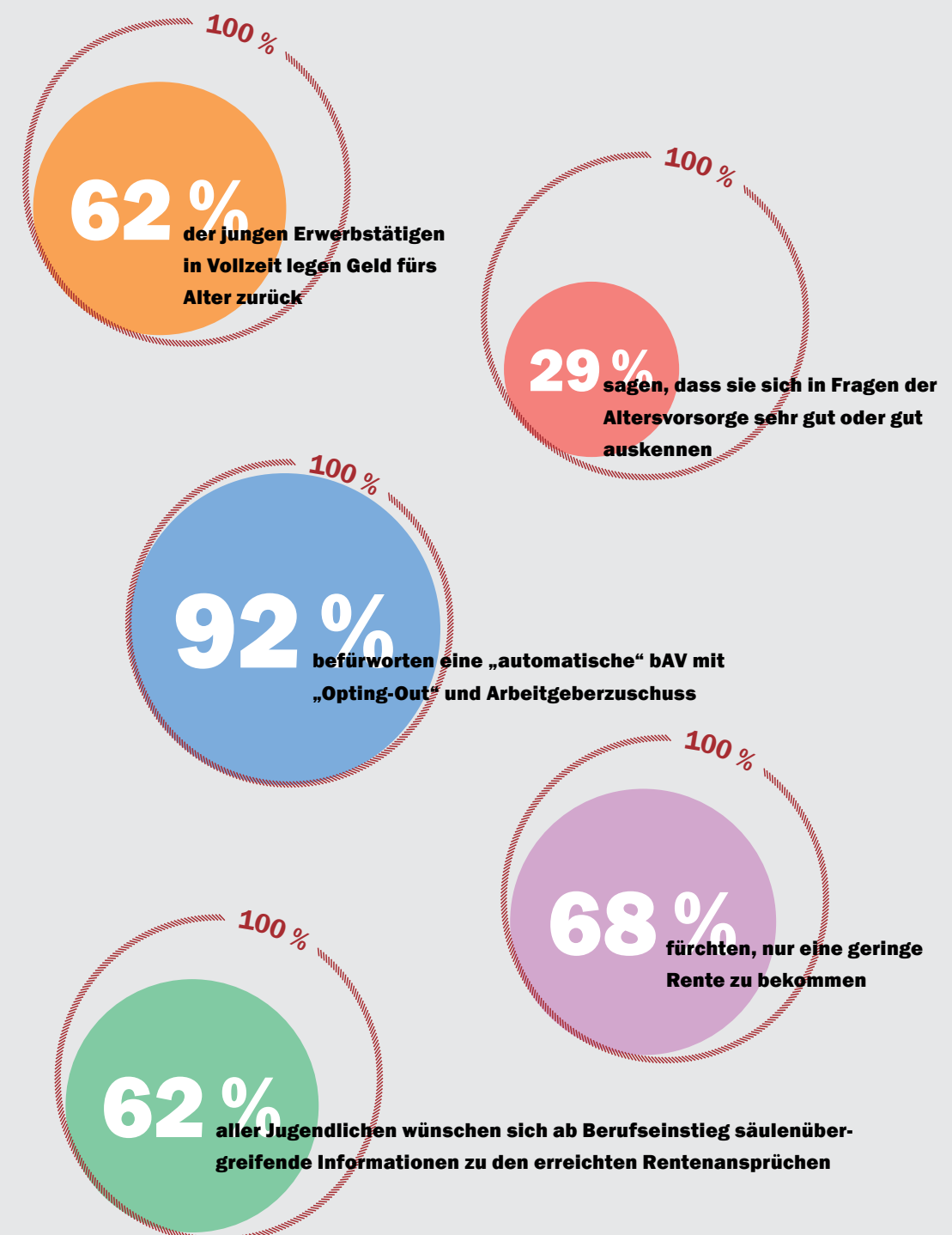
So sieht unsere monatlich garantierte Leistung für Jonas bei Rentenbeginn im Jahr 2061 aus:
 Betriebsrente EZVKGrund1.010,28 €
 Betriebsrente EZVKPlus 286,08 €

Voraussetzungen: geb. 15.01.1994, Beschäftigungsbeginn 01.08.2019, Versicherungsbeginn EZVKPlus 01.08.2019, Rentenbeginn 01.02.2061, EZVKPlus ohne erweiterten Familienschutz, Steuerklasse 1, Krankenversicherung 7,3 %, Zusatzbeitrag 0,5 %.

Wie Annika kann Jonas seine freiwillige Vorsorge jederzeit an seine Lebenssituation anpassen. Er könnte zum Beispiel die Beitragshöhe ändern, später mal als mehrfacher Vater in die Riester-Förderung wechseln oder vielleicht die EZVK Unterstützungskasse in Anspruch nehmen.

Was junge Leute über die Rente denken

Ausgewählte Ergebnisse der Jugendstudie „Jugend, Vorsorge, Finanzen“ der MetallRente aus dem Jahr 2019. Befragt wurden bundesweit 2.500 Frauen und Männer im Alter von 17 bis 27 Jahren.



Die „Comedy Night of Care“ der Sozialstation Lindau



Marco Petruccello, Referent bei der EZVK, während seiner Präsentation bei der Sozialstation Lindau.

Was hat Altersversorgung mit Comedy zu tun? Sehr viel, fanden die Verantwortlichen der Sozialstation Lindau, als sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Oktober 2019 zu einem unterhaltsamen Abend in die Inselhalle Lindau einluden. Unter dem Motto „Comedy Night of Care“ hatten die Beschäftigten der Lindauer Pflegeeinrichtungen viel Spaß beim Auftritt des bayrischen Kabarettisten Chris Böttcher. Davor – quasi als „Vorgruppe“ – eröffneten Sandra Fuhrer und Marco Petruccello von der EZVK den Abend mit einem Vortrag über die betriebliche Altersversorgung.

Der gemeinsame Nenner: Die Comedy-Show und die betriebliche Altersversorgung tun den Beschäftigten etwas Gutes. Die Stärkung des Teamgeistes durch ein schönes Gemeinschaftserlebnis auf der einen Seite, eine gute finanzielle Versorgung im Alter auf der anderen Seite bringen die soziale Verantwortung und das hohe Engagement des Arbeitgebers für seine Mitarbeitenden zum Ausdruck.

Er finanziert für sie nicht nur die obligatorische Betriebsrente EZVKGrund, sondern leistet weitere, freiwillige Beiträge als sogenannte Arbeitgeber-Höherversicherung in die Zusatzrente EZVKPlus. Hinzu kommen Zuschüsse für Beschäftigte, wenn sie die EZVKPlus durch Entgeltumwandlung weiter ausbauen. Die Sozialstation ist zudem Trägerunternehmen der EZVK Unterstützungskasse, so dass den Beschäftigten auch dieser Weg für die freiwillige Altersversorgung offen steht. Damit bietet die Sozialstation Lindau ihren Mitarbeitenden die große Bandbreite der betrieblichen Altersversorgung für jeden Bedarf aus einer Hand.

„Die Sozialstation Lindau ist sehr engagiert, was die betriebliche Altersversorgung angeht“, sagt Sandra Fuhrer, Gruppenleiterin Kundenbetreuung bei der EZVK. „Sie nimmt unsere Beratungsangebote für ihre Beschäftigten sehr gerne an. Die betriebliche Altersversorgung wird so zu einem Instrument der Personalgewinnung und Personalbindung.“ Und ihr Kollege Marco Petruccello, Referent für betriebliche Altersversorgung, ergänzt: „Regelmäßige Informationsangebote sind wichtig, weil neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot des Arbeitgebers ja immer erst kennenlernen müssen. Darum halten wir Vorträge, wie im letzten Jahr in der Inselhalle, oder führen Beratungstage durch.“

Kurzporträt Sozialstation Lindau e. V.

Wer als alter oder kranker Mensch möglichst lange in den eigenen vier Wänden bleiben und seine Selbstständigkeit erhalten möchte, ist bei der Sozialstation Lindau am Bodensee bestens aufgehoben. Denn die Sozialstation Lindau bietet Leistungen der häuslichen Alten- und Krankenpflege an und sieht sich als Bindeglied zwischen der Pflege zu Hause durch die Angehörigen und der Pflege in Heimen.

Ob Hilfe im Haushalt, Essen auf Rädern, Hausnotruf oder Beratung über alle Fragen rund um die Pflege: Die Angebote der Sozialstation Lindau sind umfangreich und vielfältig. Mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen dafür, dass alle Aufgaben sorgfältig und nach hohen Qualitätsstandards erfüllt werden. Und ihr Arbeitgeber sorgt für sie: mit einer sehr guten betrieblichen Altersversorgung und den weiteren Leistungen des Tarifwerks des Diakonischen Werks Bayern.

Eine Besonderheit der Sozialstation Lindau: Sie ist ökumenisch ausgerichtet und sowohl dem Diakonischen Werk als auch dem Caritasverband angeschlossen.

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 die Beschäftigten 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.
- 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.
- Alle Beratungsangebote bieten wir gerne auch virtuell als Webinar oder Einzelgespräch via Skype an.



In der Rushhour des Lebens: Zwischen Familie und Karriere

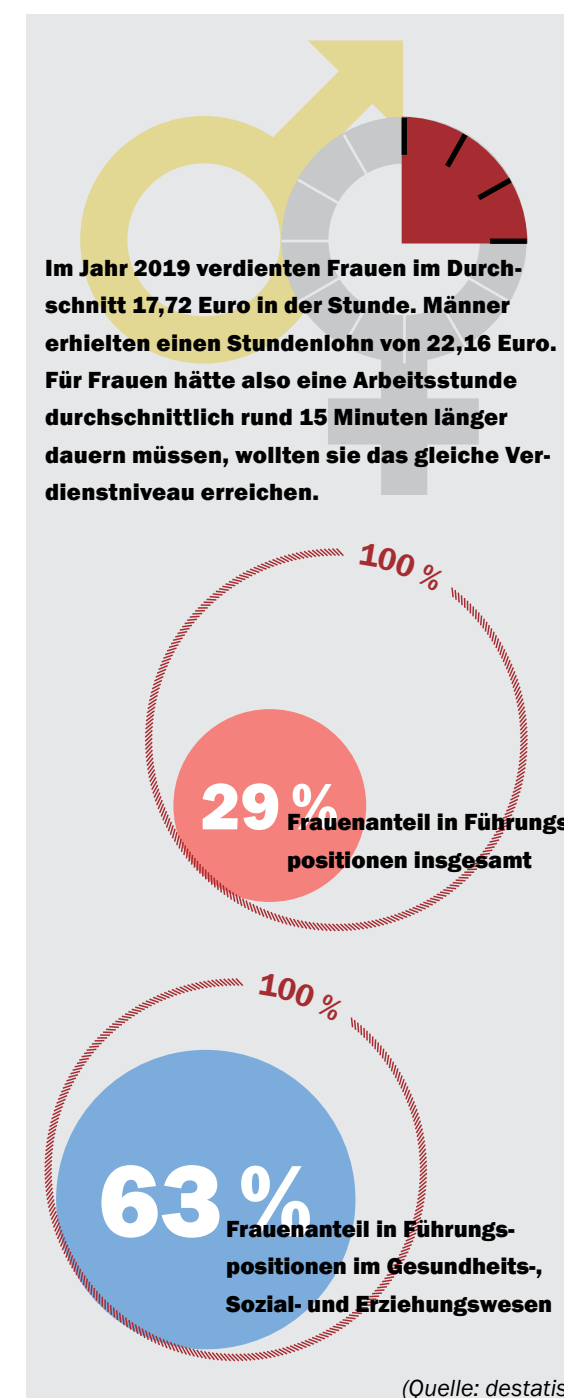
In den Lebensjahren zwischen 30 und 60 ist der Druck auf die Menschen besonders hoch. Was soll in diesen Jahrzehnten nicht alles erreicht werden: beruflicher Aufstieg, Familiengründung, Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Eltern oder Immobilienkauf. Das stellt die Menschen vor große Herausforderungen, nicht nur finanzielle.

Zum Beispiel Katrin

Das Beste ist für Katrin gerade gut genug. Seit vier Jahren ist die 44-Jährige Qualitätsmanagerin eines diakonischen Krankenhauses. Prozesse prüfen und verbessern, die Arbeitsorganisation weiterentwickeln, Verbesserungsmöglichkeiten konsequent umsetzen – das gehört zum A und O ihrer Tätigkeit. Ziel ist immer das Wohl der Patientinnen und Patienten, aber auch des Personals.

Genauso systematisch hat sich Katrin mit ihrer Altersversorgung beschäftigt. Denn aufgrund von Mutterschutz- und Erziehungszeiten nach der Geburt ihrer beiden Kinder und anschließender Teilzeitarbeit entstanden in ihrer Erwerbsbiografie einige Lücken, die sie gerne auffüllen wollte. Damit hat Katrin eine für Mütter typische Erwerbsbiografie, und die entspricht immer noch dem traditionellen Rollenklischee von nicht oder nur in Teilzeit arbeitender Mutter und voll-erwerbstätigem Vater. In nur 35 Prozent aller Familien mit einem Kind unter drei Jahren sind beide Elternteile erwerbstätig. In 54 Prozent aller Familien ist der Vater Alleinverdiener.

Die umfangreichen Angebote ihres Arbeitgebers findet Katrin für ihre Altersvorsorge ideal, denn damit bekommt sie eine persönliche Versorgungslösung aus einer Hand. In der Zusatzversorgung gibt es zum Beispiel im Mutterschutz und in der Elternzeit „Soziale Komponenten“. Und nach ihrem Wiedereinstieg in die Vollzeitarbeit hat Katrin auch für ihre Versorgungslücke das Passende bei der EZVK gefunden: Die EZVK Unterstützungskasse bietet ihr eine günstige Möglichkeit, sich bis zum Rentenbeginn ein schönes Finanzpolster anzusparen.





Zum Beispiel Thomas

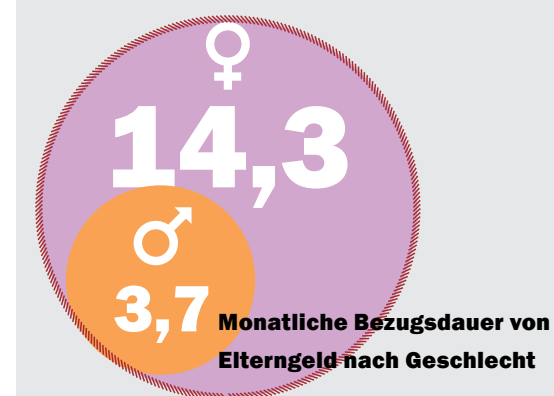
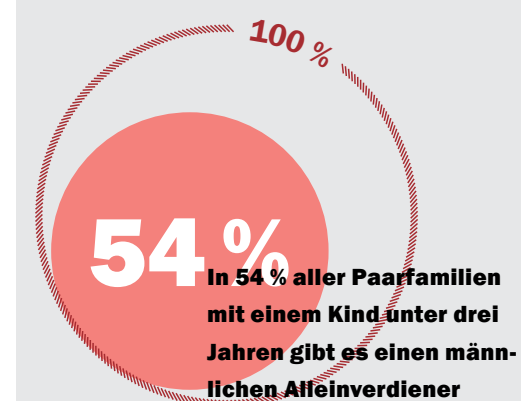
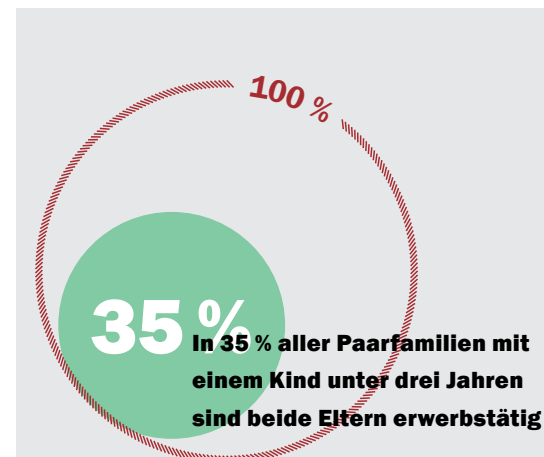
Wenn der alte Herr B. anfängt zu erzählen, hört Thomas aufmerksam zu. Ihm ist wichtig, sich für „seine“ Seniorinnen und Senioren Zeit zu nehmen, zuzuhören und eine persönliche Beziehung aufzubauen. Der 36-Jährige Pflegedienstleiter und frisch gebackene Vater arbeitet seit einigen Jahren in einer Senioreneinrichtung der Diakonie.

Freude im Umgang mit Menschen hatte Thomas schon immer. Nach einem Praktikum entschied er sich daher für die Ausbildung zum Altenpfleger. Nach seiner Ausbildung blieb er einige Jahre in seinem Ausbildungsbetrieb und wechselte dann zu seiner jetzigen Stelle, um sich weiterzuqualifizieren. Er mag die Arbeit im Team und tauscht sich gerne mit seinen Kolleginnen und Kollegen aus.

Auch im Privatleben spielen soziale Kontakte für Thomas eine große Rolle. Seine Familie steht an oberster Stelle. Daher teilt er sich die Betreuung seines neugeborenen Sohnes mit seiner Frau und geht demnächst für einige Monate in Elternzeit. Danach möchte er zunächst in Teilzeit weiterarbeiten.

Vor zwei Jahren sind Thomas und seine Frau in ein Haus im Grünen gezogen. Den Kredit dafür müssen sie noch abbezahlen. Finanziell wird es für die junge Familie also eher knapp werden. Thomas sieht dennoch optimistisch in die Zukunft. Schon als der Hauskauf anstand, hat er für sich einen persönlichen Kassensturz gemacht und sich dabei auch über verschiedene Vorsorgemöglichkeiten informiert.

Mit der betrieblichen Altersversorgung durch seinen Arbeitgeber fühlt Thomas sich und seine Familie gut abgesichert. Zusätzlich zur EZVKGrund, die ihm sein Arbeitgeber finanziert, nutzt er die EZVKPlus, um sich mit der Entgeltumwandlung ein weiteres finanzielles Polster aufzubauen. Für ihn ist das besonders günstig und neben dem Kredit fürs Haus gut machbar. Und die spätere Rentenleistung stimmt auch.



(Quelle: destatis)

Das leistet die EZVK konkret für Katrin und Thomas

Beispiel Katrin

Katrin ist seit 1997 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Nach der Geburt ihrer Kinder in den Jahren 2004 und 2008 war sie jeweils zwei Jahre in Elternzeit und arbeitete anschließend in Teilzeit. Seit 2016 ist sie wieder vollzeitbeschäftigt.

Als im Jahr 2002 die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung geschaffen wurde, machte Katrin gleich Nägel mit Köpfen und schloss eine EZVK*Plus* als Entgeltumwandlung für sich ab. Dafür wandelte sie einen Brutto-Beitrag von 100,00 Euro um. Während der Elternzeiten setzte sie mit den Beitragszahlungen jeweils aus, um dann bei der Rückkehr in ihre Berufstätigkeit wieder einzusteigen – und zwar zu den gleichen günstigen Bedingungen wie bei Vertragsabschluss.

Im Jahr 2016 stieg Katrin wieder Vollzeit in ihren Beruf ein. Das gab ihr die Möglichkeit, ihre freiwillige Vorsorge zu verstärken. Damit wollte sie die durch die Elternzeiten und die anschließende Teilzeitarbeitsphasen entstandene Versorgungslücke füllen. Ihr Arbeitgeber bot ihr dafür die EZVK Unterstützungskasse an. Für Katrin ist dieser Durchführungsweg besonders vorteil-



haft, weil die Beiträge in voller Höhe steuerfrei eingezahlt werden können und zwar zusätzlich zum Steuerfreibetrag, den sie mit der EZVK*Grund* und der EZVK*Plus* bereits in Anspruch nimmt.

Zudem profitiert Katrin auch noch von einem zusätzlichen Freibetrag zur Sozialversicherung, der mit der EZVK Unterstützungskasse möglich ist.

Katrin zahlt also monatlich 350,00 Euro aus ihrem Bruttoeinkommen in die freiwillige Versicherung der EZVK: 100,00 Euro in die EZVK*Plus* und 250,00 Euro in die EZVK Unterstützungskasse. Ihre Nettobelastung beträgt dabei nur rund 170 Euro. Dafür bekommt sie später eine stattliche zusätzliche Altersversorgung:

So sieht unsere monatlich garantierte Gesamtleistung für Katrin bei Rentenbeginn im Jahr 2043 aus:

Betriebsrente EZVK <i>Grund</i>	928,16 €
Betriebsrente EZVK <i>Plus</i>	397,04 €
Betriebsrente aus der EZVK Unterstützungskasse	533,77 €

Voraussetzungen: geb. 15.01.1976, Beschäftigungsbeginn 01.01.1997, Versicherungsbeginn EZVK*Plus* 01.01.2002, Versicherungsbeginn EZVK Unterstützungskasse 01.01.2016, Rentenbeginn 01.02.2043, EZVK*Plus* u. EZVK Unterstützungskasse ohne erweiterten Familienschutz, Steuerklasse IV, Krankenversicherung 7,3 %, Zusatzbeitrag 0,5 %.

Beispiel Thomas

Thomas arbeitet seit 2014 bei seinem jetzigen Arbeitgeber. Seine bis dahin bei einem anderen diakonischen Arbeitgeber erworbenen Anwartschaften aus der EZVK*Grund* konnte er problemlos überleiten.

In den letzten zwei Jahren hat er sich weiterqualifiziert und arbeitet seit dem Jahr 2016 als Pflegedienstleiter.

Als vor ein paar Jahren der Hauskauf und langfristig auch die Familienplanung anstanden, haben seine Frau und er sich intensiv mit ihrer finanziellen Situation beschäftigt. Im Jahr 2017 entschied sich Thomas deshalb für die freiwillige Altersvorsorge mit der EZVK*Plus*, und zwar in Form der Entgeltumwandlung.



Wenn er demnächst in Elternzeit geht, möchte er seine EZVK*Plus* mit freiwilligen Beiträgen weiterführen.

Auch in der anschließenden Teilzeit will er an der Beitragshöhe nichts ändern, weil er findet, dass gerade für langfristige Sparziele wie die Altersversorgung eine gewisse Ausdauer und Disziplin notwendig sind.

Und günstig ist die EZVK*Plus* sowieso: Durch Steuer- und Sozialversicherungersparnisse, Arbeitgeberzuschuss und Vermögenswirksame Leistungen (VL).

Entgeltumwandlung für die EZVK <i>Plus</i>	100,00 €
■ plus 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss	15,00 €
■ plus VL	6,65 €
Gesamtmonatsbeitrag	121,65 €
Thomas' tatsächlicher Nettobeitrag	54,90 €

So sieht unsere monatlich garantierte Gesamtleistung für Thomas bei Rentenbeginn im Jahr 2051 aus:

Betriebsrente EZVK <i>Grund</i>	1.071,00 €
Betriebsrente EZVK <i>Plus</i>	214,60 €

Voraussetzungen: geb. 15.01.1984, Beschäftigungsbeginn 01.08.2001, Versicherungsbeginn EZVK*Plus* 01.08.2017, Rentenbeginn 01.02.2051, EZVK*Plus* ohne erweiterten Familienschutz, Steuerklasse IV, Krankenversicherung 7,3 %, Zusatzbeitrag 0,5 %.

Mit EZVK*Grund* in allen Lebenslagen gut versorgt

Gerade in der Mitte des Lebens ist für die meisten Menschen Multi-Tasking angesagt. Viele Aufgaben müssen gleichzeitig bewältigt werden, manches davon ist geplant, manches geschieht unerwartet. Oft schlägt das Leben Kapriolen und auch Schicksalsschläge bleiben manchmal nicht aus. Die gute Nachricht: Die Betriebsrente EZVK*Grund* begleitet und unterstützt die Versicherten in den verschiedenen Lebenslagen. Und das macht einen entscheidenden Unterschied aus.

Soziale Komponenten in der EZVK*Grund*

Das Konto für die EZVK*Grund* wird unter bestimmten Voraussetzungen auch dann weiter gefüllt, wenn die Versicherten nicht berufstätig sein können und daher keine Beiträge fließen. Dafür sorgen die so genannten sozialen Komponenten der EZVK*Grund*. Den Versicherten werden dadurch zusätzliche Versorgungspunkte gutgeschrieben. 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 monatlichen 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 (sogenannte „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

Neuer Arbeitsort, neue Aufgaben, neue Kolleginnen und Kollegen – wer seinen Arbeitgeber wechselt, muss sich auf viele Veränderungen einstellen. Bei der EZVK*Grund* jedoch ändert sich nichts. Denn alle bisher erworbenen Anwartschaften bleiben erhalten. Voraussetzung ist, dass die Wartezeit von 60 Monaten erfüllt ist. Sollten noch Monate fehlen, so können sie durch spätere Beschäftigungen weiter ergänzt werden.

Wer innerhalb von Kirche, Diakonie, Caritas oder Kommunen wechselt, hat es noch einfacher: Die betriebliche Altersversorgung kann dann einfach mitgenommen werden. 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 2019 haben wir insgesamt 11.156 Überleitungen durchgeführt: 5.471 Versicherte wurden bei uns neu aufgenommen, 5.685 an andere Zusatzversorgungseinrichtungen abgegeben.

Davon weicht das Überleitungsabkommen mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ab. 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

Im Fall einer Ehescheidung gehören die Anwartschaften auf Betriebsrente zu den Sach- und Vermögenswerten, die während der Ehezeit erworben wurden. Genauso wie der Hausrat oder der Aktienfonds werden sie im Scheidungsverfahren auf beide Parteien aufgeteilt. In diesen Fällen wird der zugesprochene Anteil an der geteilten Anwartschaft – auch der EZVK*Grund* – grundsätzlich in die freiwillige Versicherung EZVK*Plus* überführt und kann dort vom Ausgleichsberechtigten weitergeführt werden.

Diese Regelung hat das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main mit Beschluss vom 2. Juli 2019 für nichtig erklärt. Dagegen hat die Kasse Rechtsbeschwerde zum BGH eingelegt. Die Entscheidung des OLG Frankfurt wurde daher nicht rechtskräftig (mehr zum Thema auf Seite 71).

Vorsorge-Optionen mit EZVK*Plus* und der EZVK Unterstützungskasse

Ab 30 sieht man vieles klarer. Beruflich und privat sind die Weichen gestellt – für eine bestimmte Lebensweise, für einen Karriereweg. Auch die Altersvorsorge gerät mehr und mehr in den Blick. Denn eines ist den meisten in dieser Lebensphase klar: Die Absicherung mit der gesetzlichen Rentenversicherung und der EZVK*Grund* sind eine gute Basis, aber sie werden nicht ausreichen, um im Rentenalter den gewohnten finanziellen Lebensstandard zu erhalten. Freiwillige Vorsorge ist daher notwendig. Wir bieten unseren Versicherten dafür zwei Möglichkeiten: die EZVK*Plus* und die EZVK Unterstützungskasse.

Die freiwillige Zusatzrente EZVK*Plus*

Der Schlüssel zur freiwilligen Zusatzrente EZVK*Plus* ist die Entgeltumwandlung. Entgeltumwandlung heißt, dass Beschäftigte einen Teil ihres Einkommens für die Altersversorgung sparen. Bei der Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen sparen Beschäftigte für diesen Teil Steuern und Sozialabgaben. Werden Netto-Beiträge umgewandelt, können die Versicherten die Riester-Förderung in Anspruch nehmen. Durch Entgeltumwandlung wird das Vorsorgesparsen mit EZVK*Plus* also besonders günstig.

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

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 EZVK*Plus* im Überblick:

- Hohe garantierte Leistungen (Garantiezins von 2 Prozent im aktuellen Tarif)
- Weitere Erhöhung der Leistungen durch (nicht garantierte) Überschussbeteiligung

- Garantierte Rentensteigerung um 1 Prozent jährlich
- Flexible Beitragszahlung, auch Beitragsfreistellung und späterer Wiedereinstieg möglich
- Fortführung nach Ausscheiden 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

Kennzahlen zu EZVK <i>Plus</i> * (im Vergleich zum Vorjahr)	
Anzahl aktiv Versicherte:	16.884
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 0,8 %
Beitragsaufkommen:	16,2 Mio. €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 2,8 %
Durchschnittsalter aller Versicherten:	50 Jahre, 4 Monate
* Ohne Zulagen im Rahmen der Riesterförderung und ohne Rückdeckungsversicherung aus der EZVK Unterstützungskasse.	

Die EZVK Unterstützungskasse

Mit der EZVK Unterstützungskasse können Versicherte auch dann steuer- und gegebenenfalls sozialabgabenfrei vorsorgen, wenn sie die Freibeträge für die Steuer- und Sozialabgabensparnis bereits erreicht und einen höheren 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 zu EZVK*Grund* und EZVK*Plus*.

Vorteile der EZVK Unterstützungskasse im Überblick:

- Hohe garantierte Leistungen (Garantiezins in Höhe von 2 Prozent im aktuellen Tarif)
- Weitere Erhöhung der Leistungen durch (nicht garantierte) Überschussbeteiligung
- Garantierte Rentensteigerung um 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

* Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung

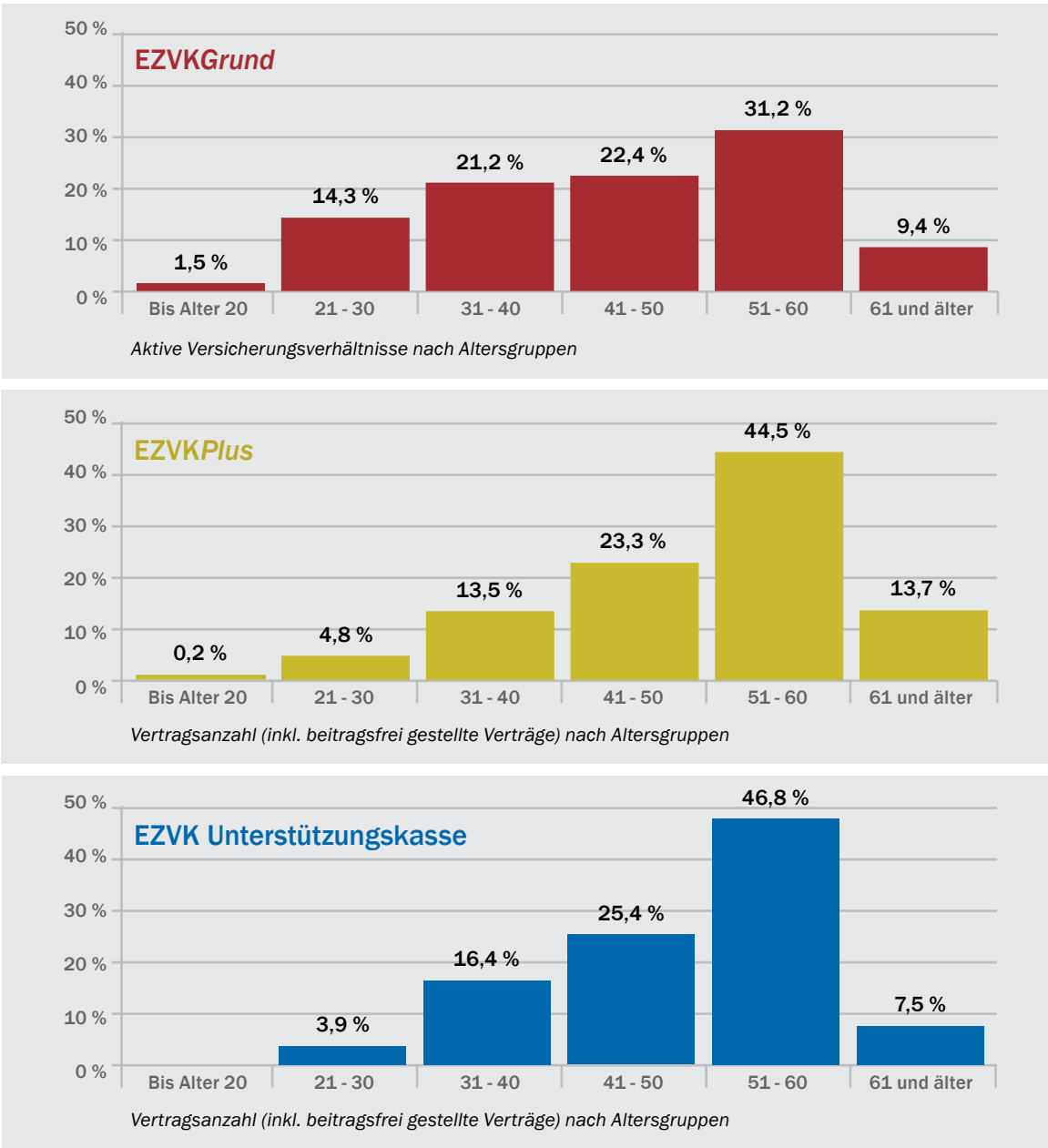
Von der EZVK Unterstützungskasse können alle Beschäftigten profitieren:

- Beschäftigte, deren Freibetragsgrenzen der Steuer und/oder der Sozialversicherung ausgeschöpft sind (dies kann bereits durch die Beiträge zur EZVK*Grund* 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:	105
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 12,9 %
Zuwendungen**:	3,1 Mio. €
Im Vergleich zum Vorjahr:	+ 29,7 %
Anzahl versorgungsberechtigte Anwärter:	780
** Die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung der EZVK Unterstützungskasse sind Teil des Abrechnungsverbands der freiwilligen Versicherung.	

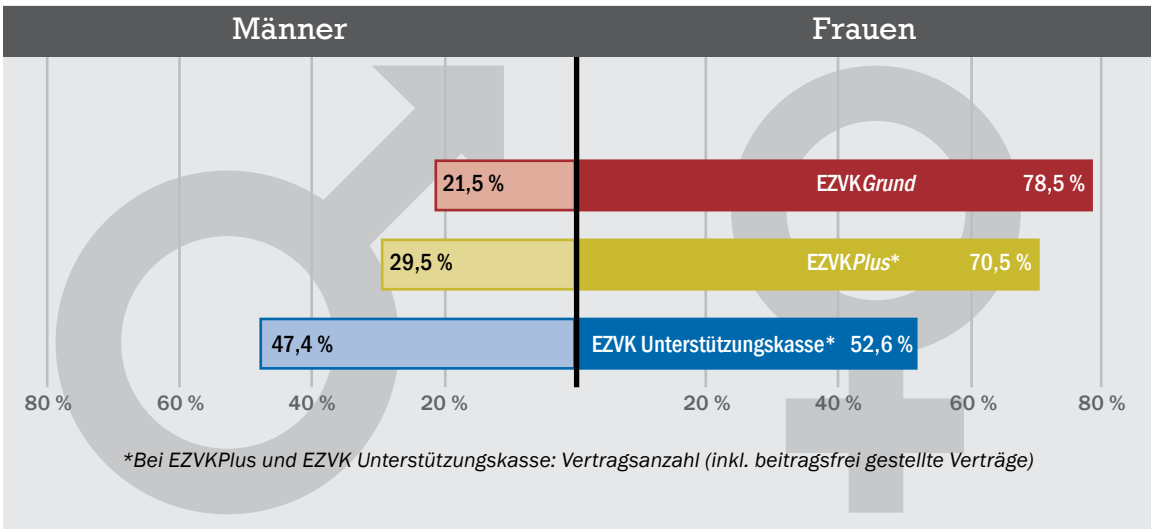
Aufteilung der Versicherten nach Altersgruppen

Die Altersverteilung unserer Versicherten spiegelt die Demografie der Gesamtbevölkerung in Deutschland wider. Die geburtenstarken Jahrgänge der frühen 60er Jahre sind auch bei uns am meisten vertreten und in den freiwilligen Versicherungen überdurchschnittlich hoch.



Aufteilung der Versicherten nach Geschlecht

Frauen stellen den Großteil der Beschäftigten in Kirche und Diakonie und damit auch der Versicherten in der EZVKGrund. Erstmals überwiegt der Anteil der Frauen nicht nur bei der EZVKPlus, sondern auch bei der EZVK Unterstützungskasse.



Unser Service für Arbeitgeber vor Ort: PSS für Personalstellen



Schulung zum Meldeverkehr in der Evangelischen Altenhilfe St. Georgen: Anka Neidhart (li.) teilte für einen Tag ihren Schreibtisch in der Personalstelle mit Sarah Fuß, zuständige Sachbearbeiterin in der Abteilung Vorsorge und Leistungen der EZVK.

„PSS“ bezeichnet nicht etwa ein besonders leistungsstarkes Auto, sondern ist bei uns das Kürzel für „Personalsachbearbeiterschulung“. Gemeint ist unser besonderes Angebot für Arbeitgeber und ihre Personalstellen: spezielle Schulungen für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die regelmäßig mit der praktischen Umsetzung der Zusatzversorgung zu tun haben. Was trocken klingt, wird spannend gemacht.

Das erfolgt zum einen in offenen, einrichtungsübergreifenden Schulungen zur Zusatzversorgung entweder bei uns in Darmstadt oder an einem anderen Ort unseres Zuständigkeitsgebiets. Dabei stellen wir den Teilnehmenden die EZVK und ihr System der betrieblichen Altersversorgung mit den wichtigsten Rechtsgrundlagen vor. Wir vermitteln ihnen Fachwissen über

unsere Angebote EZVKGrund, EZVKPlus und die EZVK Unterstützungskasse. Wir erläutern alles Wichtige über die Abwicklung vom Beginn der Beschäftigung eines Versicherten bis zum Rentenfall. Und damit es nicht bei trockener Theorie bleibt: Wichtige Bestandteile der Schulungen sind Beispiele aus der Praxis und Übungen. Dabei besteht auch immer reichlich Gelegenheit, Fragen oder knifflige Fälle aus der Praxis zu besprechen.

Für größere Einrichtungen oder ganz speziellen Lösungsbedarf bieten wir Inhouse-Schulungen an. Dafür kommen unsere Referentinnen und Referenten in die Einrichtungen, schulen die Verantwortlichen direkt vor Ort an ihren Arbeitsplätzen und klären mit ihnen bestehende Probleme.

Von der Anmeldung bis zur Rente: der „Versicherten-Lebenslauf“ bei der EZVK

Beginn der Beschäftigung – und damit der Versicherung bei uns

Der Arbeitgeber meldet die neu eingestellten Beschäftigten bei uns an. Die frisch gebackenen Versicherten erhalten von uns ein Starterpaket mit allen wichtigen Informationen über ihre Zusatzversorgung – mehr brauchen sie für ihre EZVKGrund nicht zu tun, denn die Abwicklung und Durchführung läuft automatisch über uns.



Während der aktiven Beschäftigungszeit

Der Arbeitgeber überweist regelmäßig die Beiträge für die Betriebsrente EZVKGrund an uns und meldet uns alle Daten, die für das Versicherungsverhältnis wichtig sind.

Für uns beginnt jetzt richtig die Arbeit, denn wir übernehmen in den kommenden Jahren oder gar Jahrzehnten die komplette Verwaltung der Versichertenkonten sowie die Beratung und Betreuung der Versicherten. Das heißt zum Beispiel: Abwicklung und Kontrolle des Meldeverkehrs mit den Arbeitgebern, Berücksichtigung von Mutterschutz-, Eltern- oder Fehlzeiten, Berücksichtigung von Steuer- und Sozialversicherungstatbeständen, Durchführung von Überleitungen, Eheversorgungsausgleich, Beratung zu den freiwilligen Versicherungen und ... und ... Da kommt so einiges zusammen.

Die meisten dieser Arbeiten laufen still und leise im Hintergrund, ohne dass die Versicherten viel davon mitbekommen. Einzig das Ergebnis sehen sie einmal jährlich, dann nämlich, wenn sie den Versicherungsnachweis von uns bekommen. Er enthält ihre erworbenen Anwartschaften und gibt ihnen damit einen Überblick über ihre Altersversorgung.

Wer dann noch mehr für seine Versorgung tun möchte, kann sich von unseren Expertinnen und Experten über die Möglichkeiten der freiwilligen Vorsorge informieren lassen: entweder persönlich auf Beratungstagen vor Ort in ihrer Einrichtung oder per Telefon oder E-Mail.

Im Ruhestand

Steht der Ruhestand vor der Tür, müssen die Rentnerinnen und Rentner in spe aktiv werden. Denn die Betriebsrente wird nur auf Antrag gezahlt. Selbstverständlich beraten wir sie schon im Vorfeld über die notwendigen Schritte.

Nachdem der Antrag bei uns eingegangen ist, prüfen wir die eingereichten Unterlagen. Sind alle erforderlichen Daten beisammen, berechnen wir umgehend die Rente und leiten die fälligen Sozialversicherungsbeiträge an die zuständige Krankenkasse weiter. Gleichzeitig veranlassen wir die regelmäßigen Auszahlungen an die Rentnerin oder den Rentner.

Damit ist der „Fall“ für uns noch lange nicht abgeschlossen, denn auch während der Rentenzeit sind weitere Arbeiten notwendig, zum Beispiel für die jährliche Rentenerhöhung um 1 Prozent oder, wie gerade in diesem Jahr, für die Neuberechnung der Krankenkassenbeiträge.

Unsere Rentnerinnen und Rentner erkennen das Resultat unserer Tätigkeit meist an dem Auszahlungsbetrag auf ihrem Kontoauszug. Ab und zu erhalten sie auch Post von uns, zum Beispiel die jährliche Leistungsmitteilung für die Steuererklärung oder die Anforderung einer Lebensbescheinigung, wenn sie im Ausland leben.



Gut versorgt im Ruhestand

Geschafft! Die Übergabe ist geregelt, der Arbeitsplatz geräumt, der Abschied gebührend gefeiert. Das Ende des Arbeitslebens ist erreicht: der Ruhestand. Allerdings geht das Leben für die meisten noch lange weiter. Wer im Jahr 2018 in Altersrente ging, kann als Mann durchschnittlich ein Alter von 83 erreichen, als Frau sogar ein Alter von 86. Damit diese Jahre gesund und sinnvoll gelebt werden können, sollten sie ausreichend finanziert sein.

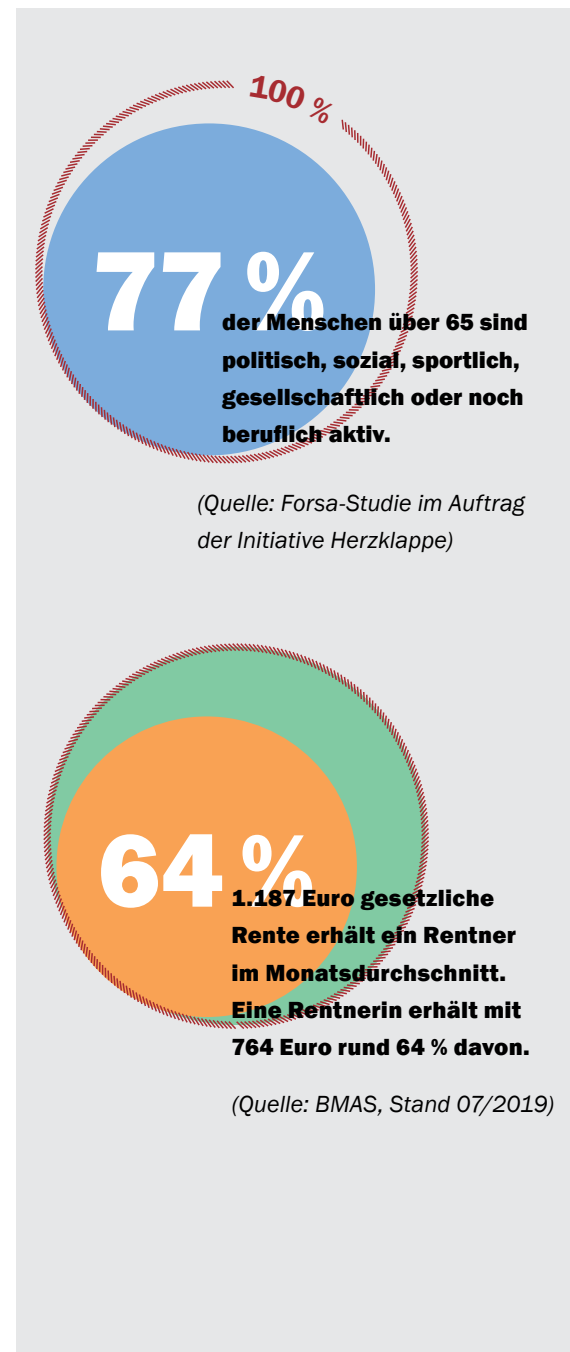
Zum Beispiel Monika

Der Terminkalender ist gut gefüllt. Über Langeweile kann Monika nicht gerade klagen. Sie gehört zu den Rentnerinnen und Rentnern, von denen es heißt, sie hätten eigentlich nie Zeit. Die 70-Jährige engagiert sich ehrenamtlich im Seniorenkreis ihrer Kirchengemeinde, geht regelmäßig mit ihren Freundinnen schwimmen und betreut zweimal pro Woche ihre beiden Enkelkinder.

Bevor sie vor fünf Jahren in den Ruhestand trat, arbeitete sie als Altenpflegerin in einem Seniorenwohnheim der Diakonie. Insgesamt dauerte ihr Erwerbsleben rund 35 Jahre, nur unterbrochen von 10 Jahren Erziehungszeit für ihre zwei Kinder. Nach der Erziehungszeit arbeitete sie bis zur Rente in Teilzeit.

In all diesen Jahren hat Monika ganz schön viele Veränderungen erlebt, gerade auch in ihrem Berufsleben. Eines aber hat sie die ganze Zeit über zuverlässig begleitet: ihre Betriebsrente. Auch nach einigen Stellenwechseln innerhalb des kirchlich-diakonischen Dienstes konnte sie ihr Rentenkonto immer weiterführen und ausbauen. Darüber ist sie heute sehr froh, denn ihre Betriebsrente macht einen ansehnlichen Teil ihres Alterseinkommens aus.

Die vielen Extras, die sie sich heute leisten kann, wären ohne die Betriebsrente nicht möglich. Und das wird bis zu ihrem Lebensende andauern, denn die Betriebsrente wird ein Leben lang gezahlt und erhöht sich sogar jährlich um 1 Prozent.





Zum Beispiel Horst

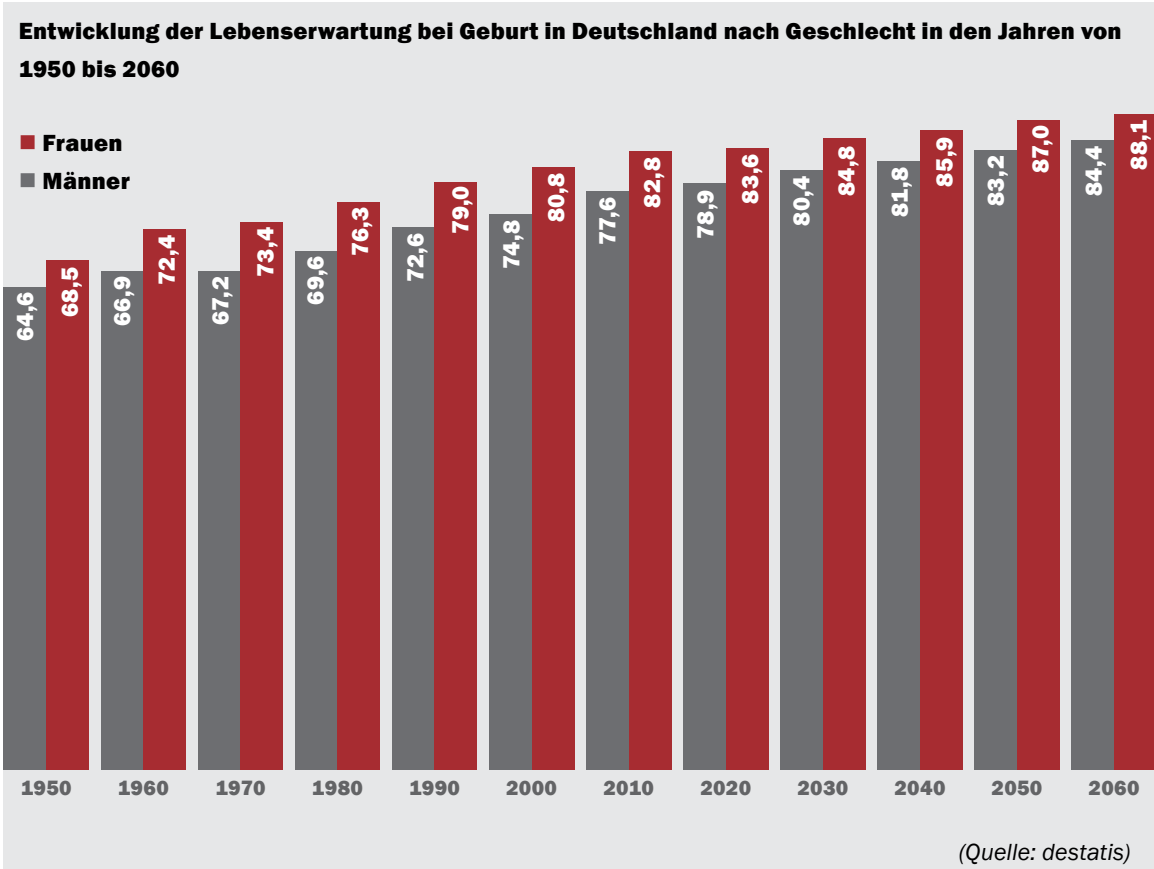
Ein Bastler und Tüftler war Horst schon immer. Schrauben, löten, sägen, bohren – das war von Kindheit an sein Ding. In seiner Jugend galt er bei seinen Freunden als derjenige, den man fragen musste, wenn am Moped etwas ungewöhnlich klapperte oder ratterte.

Später machte er aus seinem Hobby einen Beruf und wurde Elektriker. Nach einigen Jahren in verschiedenen Betrieben wechselte er als Haustechniker in eine Einrichtung der Diakonie. Die abwechslungsreichen handwerklichen Tätigkeiten und der Kontakt zu vielen unterschiedlichen Menschen machten ihm gleichermaßen Spaß. Darüber hinaus wusste er es damals schon zu schätzen, dass sein Arbeitgeber für ihn eine Betriebsrente finanzierte. Das kannte er von seinen früheren Beschäftigungen nicht.

Mit seinen 76 Jahren ist Horst heute längst im Ruhestand. Er lebt mit seiner Frau in einer altersgerechten Wohnung und wünscht sich, dort noch möglichst lange selbstständig wohnen zu können.

Mit zunehmendem Alter ändern sich die Ansprüche an das Wohnen und an das Leben. Das Wort Ruhestand nimmt Horst jetzt wortwörtlich und freut sich, dass er eben auch mal nichts tun kann.

Mit seiner Betriebsrente kann er sich das auch leisten. Da kam nämlich während seiner Berufstätigkeit so einiges zusammen. Sie ist für ihn eine notwendige und wesentliche Ergänzung seiner gesetzlichen Rente, die nicht gerade üppig ausfällt.



Das leistet die EZVK konkret für Monika und Horst

Beispiel Monika



Monika begann ihr Berufsleben 1965 und arbeitete zunächst in Vollzeit. Nach Heirat und Familiengründung kümmerte sie sich zehn Jahre lang ausschließlich um ihre Familie und den Haushalt. Dann nahm sie ihre Berufstätigkeit mit einer reduzierten Anzahl von Stunden wieder auf.

Seit März 2010 ist sie in ihrem wohlverdienten Ruhestand. Trotz Erziehungs- und Teilzeit ist ihre EZVK-Betriebsrente immer noch sehr ansehnlich und damit eine bedeutende Ergänzung zu ihrer gesetzlichen Rente. Und das Beste: Sie wird auch in Zukunft jährlich um 1 Prozent erhöht.

So sieht unsere monatliche Leistung für Monika im Jahr 2020 aus:

Brutto-Betriebsrente EZVKGrund 444,84 €

Davon werden noch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen. Das ergibt für das Jahr 2020 einen monatlichen Netto-Rentenbetrag in Höhe von **386,71 €**

Bei Rentenbeginn im Jahr 2010 betrug die Netto-Rente noch 331,53 Euro. Die Steigerung geht auf die jährliche einprozentige Rentenanpassung (30,34 Euro) und auf den neuen Freibetrag in der Krankenversicherung (24,84 Euro) zurück.

Beispiel Horst



Horst ist Jahrgang 1944. Seit seinem 15. Lebensjahr war er berufstätig, zunächst bei verschiedenen anderen Unternehmen und seit 1973 bei einem diakonischen Arbeitgeber.

Seit Dezember 2007 ist Horst Rentner. Er ist froh über seine Betriebsrente, denn ohne sie könnte er sich so manches nicht leisten.

So sieht unsere monatliche Leistung für Horst im Jahr 2020 aus:

Betriebsrente EZVKGrund 380,25 €

Davon werden noch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen. Das ergibt für das Jahr 2020 einen monatlichen Netto-Rentenbetrag in Höhe von **334,17 €**

Bei Rentenbeginn im Jahr 2007 betrug die Netto-Rente noch 250,44 Euro. Die Steigerung geht auf die jährliche einprozentige Rentenanpassung (50,89 Euro) und auf den neuen Freibetrag in der Krankenversicherung (24,84 Euro) zurück.

Betriebsrenten als wichtiger Bestandteil der Alterseinkünfte

Die betriebliche Altersversorgung steht auf der Liste der „Benefits“ eines Arbeitsplatzes für die Beschäftigten ganz oben, noch vor höherem Gehalt. Gerade angesichts der Corona-Krise und damit einhergehender Verunsicherung rückt die betriebliche Altersversorgung für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt in den Fokus. Laut einer aktuellen Studie des Beratungsunternehmens Willis Towers Watson finden 45 Prozent der Befragten die Angebote der betrieblichen Altersversorgung in ihrem Unternehmen zurzeit wichtiger denn je. 72 Prozent von ihnen wünschen sich, von ihrem Arbeitgeber aktiv beim Aufbau einer Betriebsrente unterstützt zu werden.

Wer bei Kirche und Diakonie arbeitet, bekommt all dies ohne eigenes Zutun automatisch direkt ab Beschäftigungsbeginn. Im kirchlichen und diakonischen Dienst sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die betriebliche Altersversorgung mit EZVKGrund einbezogen. Damit sind sie sehr viel besser abgesichert als Beschäftigte anderer Branchen – und das mit Beiträgen, die grundsätzlich der Arbeitgeber trägt.

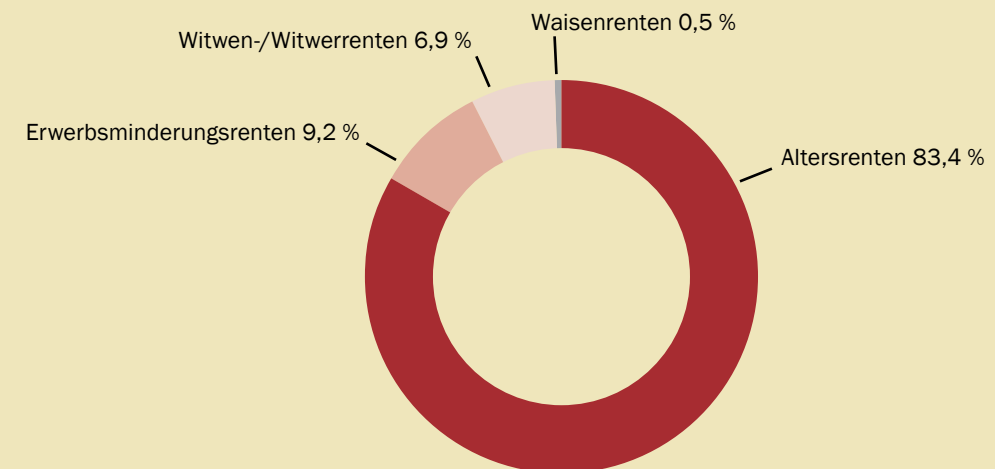
Schon die Betriebsrente EZVKGrund allein ist also ein gewichtiges Argument, das für die Beschäftigung bei Kirche und Diakonie spricht. Für die meisten Beschäftigten ist die Betriebsrente im Alter eine wesentliche Ergänzung der gesetzlichen Rente. Darüber hinaus sind auch eine Erwerbsminderung und eine Hinterbliebenenversorgung mitversichert.

Noch mehr finanzielle Unabhängigkeit im Alter können sich Beschäftigte sichern, die sich außerdem eine freiwillige Zusatzrente aufbauen. Je jünger sie bei Versicherungsbeginn sind, desto höher fällt später die monatliche Zusatzrente aus. Auch eine vollständige oder teilweise Kapitalauszahlung kann vorteilhaft sein, zum Beispiel für größere Anschaffungen oder zur Tilgung eines Restkredites.

Sollte aufgrund der individuellen Erwerbsbiografie doch der Bezug von Grundsicherung notwendig sein, bleibt ein großer Teil der Betriebsrente in jedem Fall erhalten. Denn seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) gilt ein Freibetrag: Bis zu 100 Euro werden gar nicht auf die Grundsicherung angerechnet, darüber hinaus bleiben weitere Teilbeträge anrechnungsfrei.

Anzahl der Rentenbeziehenden nach Rentenart

Von insgesamt 103.588 Rentenbeziehenden (EZVKGrund, EZVKPlus) erhielten:



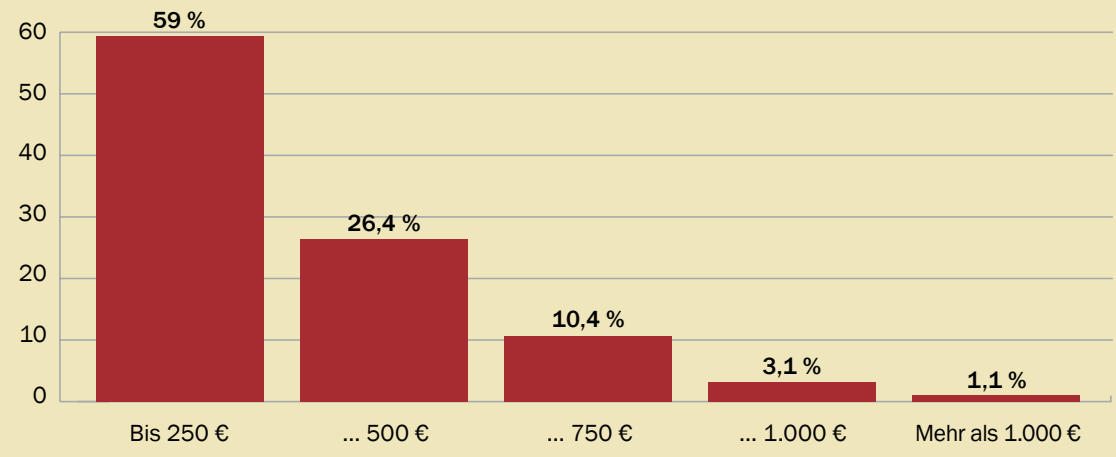
Weniger Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrenten

Gute Nachrichten für viele Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner, die bei einer Krankenkasse pflichtversichert sind: Sie werden ab dem 1. Januar 2020 von Krankenkassenbeiträgen für die Betriebsrente entlastet.

Das Gesetz sieht im Wesentlichen Folgendes vor: Betriebsrenten bis zu einer Höhe von 159,25 Euro (1/20 der monatlichen Bezugsgröße im Jahr 2020) bleiben beitragsfrei. Erst der darüber hinausgehende Teil der Betriebsrente wird für die Krankenkassenbeiträge herangezogen. Dadurch profitieren mehr Rentnerinnen und Rentner als bisher von der Beitragsfreiheit zur Krankenversicherung.

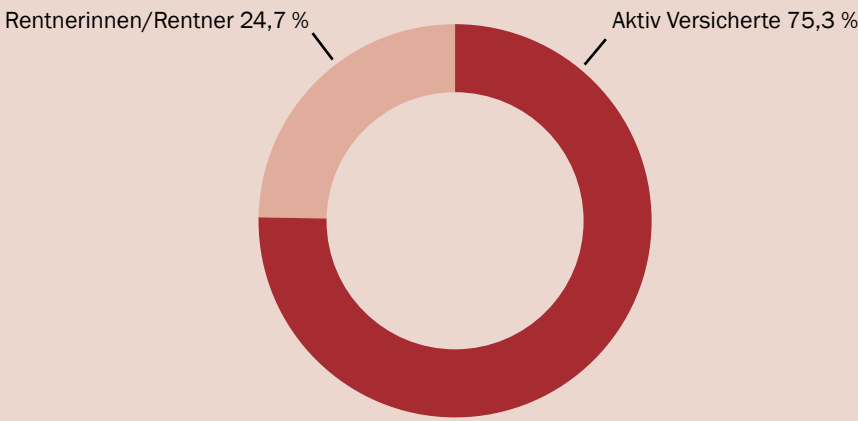
Wegen der notwendigen technischen Anpassungen ist absehbar, dass das Gesetz erst Ende 2020 konkret umgesetzt werden kann. Das gilt für alle beteiligten Institutionen (zum Beispiel Krankenkassen und Zahlstellen) und wurde vom Gesetzgeber auch so erwartet. Sobald die Voraussetzungen vorliegen, werden wir die Betriebsrenten aller betroffenen Rentnerinnen und Rentner rückwirkend zum 1. Januar 2020 neu berechnen und die Auszahlungsbeträge automatisch anpassen. Die Rentnerinnen und Rentner brauchen sich daher nicht aktiv bei der Kasse zu melden.

Anteil der Rentnerinnen und Rentner nach monatlicher Altersrentenhöhe (EZVKGrund)

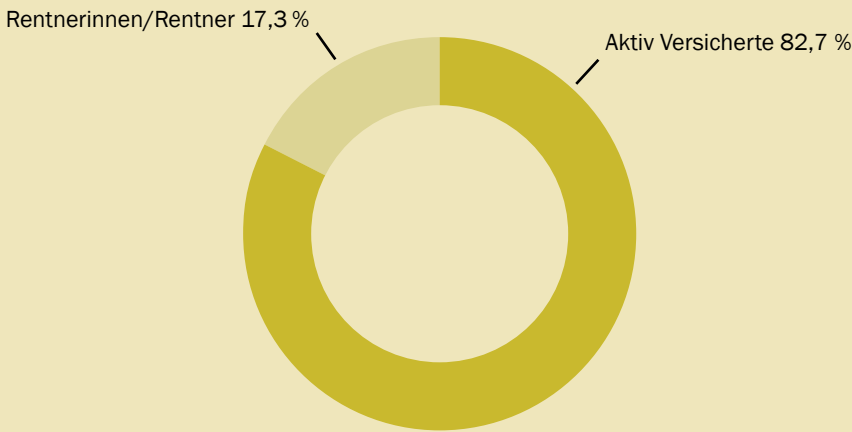


Der Rentenbezug der EZVK in Zahlen	31.12.2019	31.12.2018
■ Anzahl der Rentenbeziehenden (nur EZVKGrund):	102.899	98.126
davon Altersrenten:	85.758	81.336
Erwerbsminderungsrenten:	9.470	9.395
Witwen-/Witwerrenten:	7.137	6.849
Waisenrenten:	534	546
■ Summe aller Rentenleistungen (EZVKGrund, EZVKPlus und Abfindungen):	330,6 Mio. Euro	301,3 Mio. Euro
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKGrund:	269,25 Euro	271,36 Euro
■ Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten EZVKGrund und EZVKPlus):	71 Jahre, 7 Monate	71 Jahre, 5 Monate

EZVKGrund: Verhältnis aktiv Versicherter zu Rentnerinnen und Rentnern



EZVKPlus: Verhältnis aktiv Versicherter zu Rentnerinnen und Rentnern



Der Verwaltungsrat



Heinz Thomas Striegler (li.), Vorsitzender des Aufsichtsrats, verabschiedet seinen langjährigen Aufsichtsratskollegen Roland Schlerff.



Stephan Schulze Schwienhorst (li.) und Vanessa Baumann verabschieden den Verantwortlichen Aktuar und Leiter des Aktuariats, Patrick Huber.

Im Jahr 2019 tagte der Verwaltungsrat der EZVK zweimal: am 23. Mai in Mainz und am 6. November in Berlin. Seine 82 Vertreterinnen und Vertreter aus Kirche und Diakonie bilden das oberste Organ der Kasse. Ihre Beschlüsse finden Eingang in die Satzung und prägen damit entscheidend die rechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Kasse.

Auch an diesen beiden Sitzungstagen im Jahr 2019 stellten die Mitglieder des Verwaltungsrats wichtige Weichen für die künftige Entwicklung der Zusatzversorgung. Im Zentrum der Beratungen stand die Neujustierung der Finanzierung, vor allem die Absenkung des Rechnungszinses und ihre Folgen für die Arbeitgeber in Kirche und Diakonie.

Nach intensiven und durchaus auch kontroversen Diskussionen über diesen Themenbereich stimmte der Verwaltungsrat auf der Novembersitzung mit breiter Mehrheit für die Finanzierungsmaßnahmen und die dafür notwendigen Satzungsänderungen.

Darüber hinaus gab es wichtige personelle Veränderungen: Bereits auf der Maisesitzung wurden mit Dr. Gundula Gießmann und Dietmar Motzer zwei Aufsichtsratsmandate neu besetzt. Roland Schlerff, seit 2004 Mitglied des EZVK-Aufsichtsrats, wurde in den Ruhestand verabschiedet.

Auf der Verwaltungsratssitzung in Berlin wurde Patrick Huber als Verantwortlicher Aktuar und Leiter des Aktuariats verabschiedet. Er verlässt die EZVK um sich neuen Aufgaben zuzuwenden.



Bei wichtigen Entscheidungen reicht ein Treffen nicht: Die Verwaltungsratssitzungen am 23. Mai 2019 in Mainz...



...und am 6. November 2019 in Berlin.

Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2019

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
	Cordelia Lange	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
	Christian Hannasky	Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin
	Katharina Heinisch	Evangelischer Kirchenkreisverband Frankfurt (Oder), Kirchliches Verwaltungsamt, Frankfurt (Oder)
	Martin Matz (bis 25.01.2019) Dr. Max Mälzer (ab 26.01.2019)	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., Berlin
	Giselher Woite	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	Karola Ceylan	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
	Christian Dutke	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
	Jessica Gümmer-Postall	Evangelische Stiftung Neuerkerode, Braunschweig
	Robert Johns	Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen, Hannover

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 (Main)
	Elke Thielmann	Gesamtmitarbeitervertretung der EKHN, Heppenheim
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck	Rolf Busch	Bathildisheim e. V., Bad Arolsen
	Stefan Gerland	Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und 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
	N. N.	N. N.
Evangelisch-methodistische Kirche	Ulrich Schempp (bis 01.07.2019) Dr. Dirk Berchter (ab 02.07.2019)	Evangelisch-methodistische Kirche, Geschäftsstelle NJK, Hamburg
	Ruthardt Prager	Kirchenkanzlei der Evangelisch-methodistischen Kirche, Frankfurt (Main)

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	Sabine Frey	Diakonie Mitteldeutschland, Halle
	Tomas Kallenbach	Sophien- und Hufeland-Klinikum gGmbH, Weimar
	Sven Kost	Diako Thüringen gGmbH, Eisenach
	Clemens Schlegelmilch	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 Böhlend	Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche), Kiel
	Bernd Nadler	Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Hamburg-Ost, Hamburg
	Martin Paepke	Landesverein für Innere Mission e. V., Rickling
	Sandra Tokarski (bis 28.10.2019) Irene Reinhold (ab 29.10.2019)	Evangelische Stiftung Alsterdorf, Hamburg
	Klaus Wicht (bis 28.02.2019) Olaf Schurad (ab 28.10.2019)	Martha Stiftung, Hamburg
		Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V., Rendsburg
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, Speyer
	Ralf Göring	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Michael Hemmerich	Diakonissen Speyer, Speyer
	Joachim Scheib (bis 04.10.2019) Gregor Höpfner (ab 05.10.2019)	Evangelische Heimstiftung Pfalz, Speyer Diakonisches Werk Pfalz, Speyer
	Gerti Kohl	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Dieter Lutz	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	Matthias Bitzmann	Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Radebeul
	Antonia Ellke	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Annett Fischer	Evangelisch-Lutherischer Kirchenbezirk Bautzen-Kamenz, Bautzen
	Bertram Gläser	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Sönke Junge	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Jörg Nagel	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Ina Weichelt	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Andreas Zintl	Stadtmission Chemnitz e. V., Chemnitz

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	Frank Jaksties	Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe, Bückeburg
	N. N.	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



Verwaltungsratssitzung in Mainz: Der EZVK-Jahresbericht 2018 wird aufmerksam studiert.

Interview mit Udo Heinen

Spagat zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Udo Heinen ist Vorsitzender des Verwaltungsrats und leitet hauptberuflich als Kirchenverwaltungsleiter das Rechnungsprüfungsamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg.

EZVK: Der Verwaltungsrat hat es sich auf seinen letzten beiden Sitzungen nicht leicht gemacht, den neuen Finanzierungsregelungen zuzustimmen. Welche Punkte waren am umstrittensten?

Udo Heinen: Es ging im Wesentlichen um zwei Punkte des Finanzierungsvorschlags, die im Verwaltungsrat am meisten für Diskussionsstoff gesorgt haben: zum einen die Höhe der Beiträge und zum anderen die Belastungsgrenzen für die Beteiligten.

Fangen wir mit den Belastungsgrenzen an. Sie sind auf unserer Sitzung in Lübeck im Jahr 2015 schon deutlich nach oben geschoben worden. Erinnern wir uns zurück: Damals überschritt der Beitragssatz in der Finanzierung die Grenze von 5 Prozent. Die Kosten für die Beteiligten stiegen damit schon deutlich.

Auf der anderen Seite erkennen die Mitglieder im Verwaltungsrat selbstverständlich die wirtschaftliche Notwendigkeit, dass bei sinkenden Zinsen und damit auch sinkenden Kapitalerträgen die Finanzierungsbeiträge erhöht werden müssen.

Diesen Spagat galt es auf unseren Sitzungen in Mainz und Berlin auszugleichen. Wir haben viele denkbare Möglichkeiten durchgespielt. Zum Beispiel wurde die Idee diskutiert, den zeitlichen Umfang für die Umsetzung der neuen Finanzierung noch weiter auszudehnen und damit die Belastung über einen längeren Zeitraum zu strecken.

Und so gab es auf der Sitzung in Mainz im Frühjahr 2019 mehrere unterschiedliche Ansätze, aus denen sich dann nach und nach eine konkrete Lösung herauskristallisierte. So konnte der Spagat zwischen dem Wunsch nach möglichst geringer Belastung und der Wirklichkeit in Gestalt der wirtschaftlichen Erfordernisse ausgeglichen werden. Um es mal griffig zu formulieren, hieß die Lösung: So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Auf unserer Sitzung in Berlin am Ende des Jahres haben wir schließlich ein Kompromissangebot vorgelegt und einen Beschluss gefasst.

EZVK: Wie haben Sie letztendlich eine Einigung erreicht?

Udo Heinen: Eine wichtige Rolle dabei spielten die hervorragend ausgearbeiteten Vorlagen des Vorstands und der Mitarbeitenden der Kasse. Die möglichen Szenarien und Zusammenhänge wurden darin transparent, plausibel und verständlich aufgezeigt. Das ist gerade bei einer so komplexen und schwierigen Materie nicht einfach, aber notwendig, wenn man bedenkt, dass viele Mitglieder des Verwaltungsrats hauptberuflich in ganz anderen Bereichen tätig sind.

Außerdem haben wir einige Schwierigkeiten im Detail behoben, insbesondere dass die Zahlungen der Beteiligten stufenweise erhöht werden, und nicht auf einen Schlag. Dadurch haben wir für die Beteiligten eine Planbarkeit erreicht.

Ausdrücklich bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei Herrn Huber, dem damaligen Aktuar der EZVK. Er hat den Verwaltungsrat in den vergangenen Jahren hervorragend begleitet und gerade diesen Lösungsvorschlag unterstützt. Auch im Namen der Mitglieder des Verwaltungsrats wünsche ich Herrn Huber für die Zukunft alles Gute.

EZVK: Die Neuregelung der Finanzierung war nicht nur aufgrund der niedrigen Zinsen notwendig, sondern auch aufgrund weltweiter wirtschaftlicher und politischer Unwägbarkeiten. Mittlerweile hat die Corona-Krise diese negativen Entwicklungen in der Weltwirtschaft in unvorstellbarer Weise verschärft. Halten Sie die neue Finanzierung angesichts dessen für tragfähig?

Udo Heinen: Das wird sich zeigen. In die Zukunft sehen kann leider niemand. Es ist ja eine Krise unbekannten Ausmaßes. Wir sind ja erst im Monat Mai, das Jahr ist noch lange nicht vorbei.

Ich kann nur sagen, dass wir mit den Verwaltungsratsbeschlüssen von Berlin im Jahr 2019 das Fundament für eine solide Finanzierung gelegt haben. Sie wird sich in der Zukunft bewähren müssen.

Der entscheidende Faktor ist, dass die Beteiligten ihre Zahlungsverpflichtungen gegenüber der Kasse auch erfüllen können, dass also alle rund 7.500 Beteiligten gut durch diese Krise steuern. Nur wenn es den Beteiligten gut geht, wird es auch der EZVK gut gehen. Das ganze Zusatzversorgungssystem ist auf diesen Beiträgen aufgebaut.

In dieser Situation wird deutlicher denn je, wie sehr die einzelnen Akteure in der Zusatzversorgung zusammenhängen und aufeinander angewiesen sind. Gemeinsam sind wir stark – das gilt für die Zusatzversorgung ganz besonders. Daher freue ich mich, dass die Gremien der EZVK – Verwaltungsrat, Aufsichtsrat und Vorstand – sehr gut miteinander kooperieren. Das haben die Verwaltungsratssitzungen des vergangenen Jahres gezeigt, die von allen beteiligten Personen und Organen kompetent und mit großem Engagement vor- und nachbereitet wurden.

Für diese gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Aufsichtsrat, Vorstand, Aktuariat und den Mitarbeitenden der EZVK bedanke ich mich ausdrücklich, auch im Namen des gesamten Verwaltungsrats.



(V. l. n. r.): Udo Heinen (Vorsitzender des Verwaltungsrats), Urs Keller, Jörg Marx, Ann-Kristin Bernhardt-Weiß, Heinz Thomas Striegler (Vorsitzender des Aufsichtsrats), Ursula Sokoll, Detlev Fey, Dr. Gundula Griebmann, Dr. Rudolf Kriszeleit, Hans-Peter Vollbach. Nicht im Bild sind Dr. Jödis Bürger und Dietmar Motzer.

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der Kasse. Seine elf Mitglieder sind hauptberuflich in verschiedenen Funktionen in Einrichtungen der Kirche oder der Diakonie tätig.

Auf seiner Sitzung im Mai 2019 wählte der Verwaltungsrat zwei neue Mitglieder in den Aufsichtsrat. Die Mandate wurden mit Dr. Gundula Griebmann vom Evangelischen Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin und Dietmar Motzer von Diakoneo besetzt. Beide verfügen über vielfältige Erfahrungen in den Bereichen Finanzen, Personal und Versicherungen. Aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist Roland Schlerff, zuletzt Vorstand des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein, der in den Ruhestand verabschiedet wurde.

Die Aufgaben des Aufsichtsrats sind vielfältig: Unter anderem überwacht er die Geschäftsführung des Vorstands, stellt den Kostenplan fest und sorgt ganz allgemein für die Umsetzung der Verwaltungsratsbeschlüsse, die Kontrolle der Kapitalanlage und des Kassenvermögens. Der Aufsichtsrat tagte im Jahr 2019 als Gesamtgremium achtmal.

Drei eigene Ausschüsse des Aufsichtsrats beschäftigen sich mit Spezialthemen:

- Der Satzungsausschuss befasst sich mit Fragen des Satzungsrechts. Er tagte in 2019 einmal.
- Der Anlageausschuss befasst sich mit der Kapitalanlage der EZVK. Ihm gehören auch externe Experten an. In 2019 fanden drei Sitzungen statt.
- Der Personalausschuss wurde 2019 ins Leben gerufen, um die Besetzung des dritten Vorstandsressorts vorzubereiten. Er tagte in 2019 dreimal.

Vorsitzender:

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

Erste stellvertretende Vorsitzende:

- Dr. Jödis **Bürger** (ab 1. Juli 2019, bereits vorher Mitglied im Aufsichtsrat), Oberlandeskirchenrätin, Dezernentin für Dienst- und Arbeitsrecht, Personalangelegenheiten, Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

- 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
- Detlev **Fey**, Oberkirchenrat, Referatsleiter Arbeitsrecht, kirchliche Einrichtungen und Werke, Organisationsberatung, Evangelische Kirche in Deutschland
- Dr. Gundula **Griebmann** (ab 1. Juli 2019), Oberin/Personalvorstand, Evangelisches Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin
- Urs **Keller**, Oberkirchenrat, Vorstandsvorsitzender, Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V.
- Dr. Rudolf **Kriszeleit**, Rechtsanwalt, Aufsichtsratsvorsitzender 3. Ökumenischer Kirchentag Frankfurt 2021 e. V.
- Dietmar **Motzer** (ab 1. Juli 2019), Kaufmännischer Vorstand, Diakoneo KdöR
- 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 1. September 2019 Präsident des Landeskirchenamts, Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

Interview mit Dr. Gundula Grießmann

Wettbewerbsvorteil für diakonische Träger



Dr. Gundula Grießmann ist Oberin und Personalvorstand des Evangelischen Diakonissenhauses Berlin Teltow Lehnin und seit dem 1. Juli 2019 Mitglied des Aufsichtsrats der EZVK.

EZVK: Was reizt Sie an der Tätigkeit im Aufsichtsrat der EZVK?

Dr. Gundula Grießmann: Für mich als Personalvorstand einer großen diakonischen Einrichtung ist die betriebliche Altersversorgung ein wesentlicher Teil der sozialen Fürsorge und damit ein wichtiges Thema meiner täglichen Praxis. Daher sehe ich die EZVK als eine wichtige Partnerin für Kirche und Diakonie. Mich reizt die Möglichkeit, durch meine Mitarbeit im Aufsichtsrat die Belange der betrieblichen Altersversorgung aktiv mitgestalten zu können.

Und noch ein weiterer Aspekt spielt eine Rolle: Versicherungsthemen interessieren mich grundsätzlich und sind mir seit meinem Studium der Betriebswirtschaftslehre sehr vertraut. Mein beruflicher Werdegang begann als Referentin für Risikomanagement und Solvency II im Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft in Berlin. Lange war ich Dozentin für Versicherungstheorie an einer Fachhochschule. Deshalb sind mir Themen wie Risikomanagement, Versicherungsaufsichtsrecht, Sozialversicherungssysteme sehr geläufig.

Ich kann daher viele verschiedene Facetten meiner beruflichen Erfahrung in den Aufsichtsrat einbringen und freue mich, dort mitarbeiten zu können.

EZVK: Welche Themen aus dem breiten Aufgabenspektrum des Aufsichtsrats interessieren Sie am meisten?

Dr. Gundula Grießmann: Besonders spannend finde ich Themen der Kapitalanlage und versicherungstechnische Fragen. Ich freue mich darauf, mich hier mit den Fachleuten der EZVK und meinen Kolleginnen und Kollegen im Aufsichtsrat austauschen und diskutieren zu können.



Interessant sind natürlich auch alle Zukunftsthemen im weitesten Sinne. Betriebliche Altersversorgung ist ja auf einen sehr langen Zeitraum ausgelegt und basiert auf Vertrauen. Die Frage, wie betriebliche Altersversorgung langfristig gesichert werden kann, ist daher wesentlich für ihre Akzeptanz sowohl bei Arbeitgebern als auch bei den Beschäftigten. Betriebliche Altersversorgung finanziell nachhaltig zu gestalten, ist darum eines der Kernthemen, die mich besonders interessieren. Nur wenn die finanzielle Basis gesichert bleibt, kann die betriebliche Altersversorgung als wesentlicher und notwendiger Bestandteil der persönlichen Vorsorge im Bewusstsein der Menschen verankert sein.

EZVK: Sie sind Personalvorstand des Evangelischen Diakonissenhauses Berlin Teltow Lehnin und damit für Personalgewinnung und -bindung verantwortlich. Welche Rolle spielt die betriebliche Altersversorgung dabei?

Dr. Gundula Grießmann: Aus meiner Sicht ist die betriebliche Altersversorgung bei der EZVK ein wichtiges Instrument sowohl für die Personalbindung als auch für die Personalgewinnung.

Das merken wir schon in den Einstellungsverfahren. Viele Bewerberinnen und Bewerber kennen unsere betriebliche Altersversorgung vorab nicht und sind dann richtig begeistert, wenn sie davon erfahren.

Unsere Mitarbeitenden in allen Gesellschaften, die zur Diakonie gehören, sind bei der EZVK versichert. Die Zusatzversorgung ist damit im wahrsten Sinne des Wortes ein wertvoller Vorteil für unsere Beschäftigten und spricht für einen Arbeitsplatz bei uns. Ich wünsche mir, dass dies noch etwas bekannter würde und sich damit auch für die diakonischen Träger noch stärker als Wettbewerbsvorteil auswirkte.

Interview mit Dietmar Motzer

Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts



Dietmar Motzer, Kaufmännischer Vorstand von Diakoneo und seit dem 1. Juli 2019 Mitglied des Aufsichtsrats der EZVK.

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

Dietmar Motzer: Es sind zwei große Aufgabenbereiche, die mich am meisten interessieren.

Zum einen möchte ich daran mitwirken, dass wir eine verlässliche betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie haben, und das heißt für mich: mit einer soliden finanziellen Grundlage. Wir alle wissen, dass dies angesichts der schwierigen Lage auf den Kapitalmärkten eine sehr anspruchsvolle Aufgabe ist. Ich freue mich, hier meine Perspektive als Finanzvorstand eines diakonischen Unternehmens einbringen zu können.

Zum anderen ist mir wichtig, das System der kirchlich-diakonischen Zusatzversorgung zu bewahren und nachhaltig weiterzuentwickeln, auch für zukünftige Generationen. Denn für mich ist unsere Zusatzversorgung auch ein Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts.

EZVK: Welche Themen liegen Ihnen besonders am Herzen?

Dietmar Motzer: Als Finanzfachmann treibt mich besonders die Frage um: Wie können wir die Kapitalanlage sicher gestalten und gleichzeitig daraus den Ertrag generieren, den wir für die Rentenzahlungen benötigen? Allein mit Rentenanlagen ist das nicht mehr möglich, denn aufgrund der Niedrig- oder gar Negativzinsen lassen sich damit die benötigten Renditen nicht erzielen. Andere Anlagearten sind zwar vielversprechender, bergen aber auch höhere Risiken. Diesen Spagat zwischen Sicherheit und Risiko gut hinzukriegen, sehe ich als besondere Herausforderung.

Und ein weiterer Aspekt liegt mir am Herzen: die Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen. Die EZVK als kirchlicher Investor auf den Kapitalmärkten trägt ja auch Verantwortung für das, was mit ihrem Geld geschieht. Daher ist für mich wichtig, dass wir entsprechend den Anlagerichtlinien der EKD verantwortlich auf den Kapitalmärkten agieren. Ja mehr noch: Mit unserem relativ großen Anlagevolumen haben wir auch die Möglichkeit, in den Unternehmen, in die wir investieren, Veränderungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu bewirken. Und die EZVK steht damit nicht alleine da, sondern bildet zusammen mit anderen kirchlichen Investoren eine echte Marktmacht, die wir nutzen können.

Schließlich möchte ich noch den Gedanken der Zusatzversorgung als Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts aufgreifen. Dass wir eine betriebliche Altersversorgung in kirchlich-diakonischer Eigenverantwortung umsetzen, sehe ich als großen Vorteil. Wenn wir als Diakonie und Kirche die Versorgung unserer Mitarbeitenden selbst regeln und organisieren, sind wir nicht auf andere, fremde Anbieter angewiesen. Dies gibt uns Unabhängigkeit und eröffnet uns viele Gestaltungsspielräume, die wir sonst nicht hätten.

EZVK: Sie sind Mitglied des Vorstands eines der größten diakonischen Unternehmen in Deutschland. Welche Unterstützung erwarten Sie von der EZVK, gerade in Zeiten der Corona-Krise?

Dietmar Motzer: Die Corona-Krise hat uns in einer Weise getroffen, die sich vorher niemand hat vorstellen können. Viele Lebensumstände haben sich teilweise radikal verändert, nehmen wir nur die Kinderbetreuung zu Hause, Kurzarbeit oder ganz einfach die Maskenpflicht. Da ist es gut zu wissen, dass zumindest die Altersversorgung sicher ist.

Die EZVK hat uns als Arbeitgeber dadurch unterstützt, dass sie transparent kommuniziert hat, dass die zugesicherten Rentenzahlungen auch in so einer krisenhaften Situation zu keinem Zeitpunkt in Frage gestanden haben und das auch in Zukunft nicht tun.

Das war ein klares Signal an die Mitarbeitenden, dass sie sich um ihre Betriebsrente keine Sorgen machen müssen. Auch ganz grundsätzlich entlastet es uns als diakonisches Unternehmen, dass die EZVK so stabil dasteht und dies auch regelmäßig kommuniziert. Dafür tut die EZVK auch sehr viel, wenn man sich mal den sehr gelungenen Webauftritt anschaut.

Der Vorstand

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



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. Bis zum 31. August 2019 gehörte zudem Frau Christina Jasmin Hofmann dem Vorstand an.

Die Vorstandsressorts sind in risikoaufbauende und risiküberwachende Einheiten aufgeteilt. Die risiküberwachenden Einheiten sind dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet, die risikoaufbauenden Einheiten dem Vorstand Beteiligungen und Versicherung unterstellt. Mit dieser Trennung der Unternehmensbereiche verfügt die EZVK bis hin zur Vorstandsebene über eine moderne Unternehmensstruktur, die den aufsichtsrechtlichen Ansprüchen Rechnung trägt.

Neue Finanzierungsmaßnahmen

Die EZVK als Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung „denkt“ für ihre Versicherten „in Generationen“, das heißt sehr langfristig. Insbesondere die Mitarbeitenden des Aktuariats, der Kapitalanlage und des Risikomanagements beobachten dazu die aktuellen Entwicklungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und prüfen die möglichen Auswirkungen auf die Tätigkeit der Kasse, damit die Weichen rechtzeitig in die richtige Richtung gestellt werden können.

Für die Zukunft muss die EZVK mit geringeren Erträgen in der Kapitalanlage als bisher rechnen, auch unter weitgehender Nutzung des aufsichtsrechtlichen Rahmens zur Anlage in ertragreichere Kapitalanlageklassen. Dies liegt insbesondere am weiterhin bestehenden Niedrigzinsumfeld, das vor allem die Neu- und Wiederanlage der EZVK belastet.

Dass die Renditeerwartung der Kasse stets zu den bestehenden Verpflichtungen passen, wird mittels umfangreicher Prognoserechnungen durch das Aktuariat und das Risikomanagement unter Berücksichtigung unterschiedlicher Szenarien regelmäßig kontrolliert.

Die Rechnungsgrundlagen sahen in den Gewinnverbänden der Pflichtversicherung einen Rechnungszins von 3,75 Prozent beziehungsweise 3,25 Prozent vor. Für die Zukunft sind diese Werte jedoch nicht mehr dauerhaft in ausreichendem Maße sicherzustellen. Die EZVK musste reagieren. Bei der Bewertung der Rentenverpflichtungen sind künftig niedrigere Erträge einzurechnen. Deshalb wurde dem Verwaltungsrat vorgeschlagen, den Rechnungszins in allen Gewinnverbänden der Pflichtversicherung auf einheitliche 3,0 Prozent abzusenken.

Diese aus Sicht der Kasse notwendige Maßnahme führt zu einem deutlichen Anstieg des versicherungsmathematischen Werts der Rentenverpflichtungen und zu einem erheblichen Absinken des Deckungsgrades, selbst wenn man in den nächsten Jahren noch Ergebnisse im Bereich der bisher geltenden Rechnungszinsen berücksichtigt. Um die durch die Absenkung des Rechnungszinses entstehende Finan-

zierungslücke auszugleichen, sind deshalb Anpassungen bei den Beiträgen und den Laufzeiten zur Ausfinanzierung der Rentenverpflichtungen notwendig.

Beitragsbelastungen möglichst gering halten

Dabei die Beitragsbelastung möglichst gering zu halten, war uns ein besonderes Anliegen. Daher gibt es keine großen Sprünge in der Beitragsentwicklung, sondern ein schrittweises Vorgehen über einen längeren Zeitraum. Die Maßnahmen sind so austariert, dass durch eine Kombination von schrittweise steigenden Beitragszahlungen und einer Verlängerung der Laufzeit die Beitragsbelastung möglichst gering gehalten wird. Damit sind auch die gängigen Ausgestaltungen der Arbeitnehmer-Eigenbeteiligung berücksichtigt. Für den „Bestand Karlsruhe“ sowie für einige Beteiligte aus Württemberg gelten zudem noch Sonderregelungen.

Unveränderte Leistungshöhe

Die Versicherten der EZVK müssen sich keine Sorgen machen. Die Höhe der Rentenleistungen ändert sich durch die Finanzierungsmaßnahmen nicht. Bereits erworbene Anwartschaften bleiben unverändert erhalten. Künftige Zuwächse fallen lediglich für die Versicherten geringer aus, deren Arbeitgeber einen verminderten Pflichtbeitragssatz leisten. Um diesen Effekt zu verhindern, bieten wir den betroffenen Arbeitgebern und Arbeitsrechtlichen Kommissionen gerne unsere Unterstützung an.

Mehr Transparenz in der bilanziellen Darstellung der Deckungsrückstellung der Pflichtversicherung



Vanessa Baumann stellt die neue Finanzierung während der Verwaltungsratssitzung in Mainz vor...

Entscheidung auf der Verwaltungsratssitzung in Berlin

Nach einer intensiven Vorbereitung durch die Kasse und der Ausarbeitung verschiedener Möglichkeiten wurden auf der Verwaltungsratssitzung am 6. November 2019 in Berlin neue Finanzierungsmaßnahmen vorgeschlagen. Diese wurden nach intensiver Diskussion letztendlich mit großer Mehrheit beschlossen. Die Maßnahmen haben Eingang gefunden in den von der Hessischen Versicherungsaufsicht genehmigten technischen Geschäftsplan der Kasse und sind bereits im Jahresabschluss 2019 berücksichtigt.

Sicherungsmechanismen der Kasse funktionieren

Unsere internen Sicherungen, wie die in den letzten Jahren weiter oder neu aufgebauten Abteilungen Aktuariat und Risikomanagement, haben sich in dem aktuellen Umfeld bewährt. Risiken frühzeitig erkennen und rechtzeitig gegensteuern ist zentraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Auch in Zukunft werden wir die Angemessenheit der Finanzierungsmaßnahmen laufend analysieren, um auf abweichende Entwicklungen reagieren zu können. Ziel ist dabei stets, die dauerhafte Erfüllbarkeit der eingegangenen Rentenverpflichtungen zu gewährleisten.



...und steht den Verwaltungsräten in Berlin während intensiver Diskussionen umfassend Rede und Antwort.

Um mehr Transparenz in der bilanziellen Darstellung der EZVK zu erzielen, werden wir zukünftig die Sonderzahlungen bei der Berechnung der Deckungsrückstellung in der Bilanz mit berücksichtigen. Damit gibt die Bilanz ein treffenderes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wieder.

Die Deckungsrückstellung hat in der Vergangenheit zum Bilanzstichtag jeweils den aktuellen Barwert der Anwartschaften und Ansprüche der Versicherten und Rentner wiedergegeben. Zukünftige Zahlungen, die der Kasse zur Erfüllung dieser Verpflichtungen zur Verfügung gestellt werden und die somit den Verpflichtungsumfang reduzieren, wurden dabei nicht berücksichtigt. In der Folge hat die Kasse einen nicht durch Eigenkapital gedeckten Fehlbetrag bilanziert, der sich dadurch ergeben hat, dass das Vermögen der Kasse geringer war als die Deckungsrückstellung. Inwieweit der Fehlbetrag durch zukünftige Zahlungen geschlossen werden würde, war nicht erkennbar.

Die Satzung der Kasse sieht vor, dass zur Schließung von Fehlbeträgen erhöhte Pflichtbeiträge und Sonderzahlungen erhoben werden können. Von dieser Möglichkeit macht die Kasse seit mehreren Jahren Gebrauch. Zuletzt wurde auf der Verwaltungsratssitzung im November 2019 beschlossen, dass erhöhte Pflichtbeiträge und Sonderzahlungen in dem Umfang erhoben werden, dass der Fehlbetrag langfristig geschlossen wird.

Vor diesem Hintergrund gibt die Bilanzierung ein treffenderes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Kasse wieder, wenn die der Kasse in Zukunft aufgrund der beschlossenen Finanzierungsmaßnahmen zur Verfügung stehenden Mittel bei der Berechnung der Deckungsrückstellung mit berücksichtigt werden.

Deshalb hat die Kasse bei der Versicherungsaufsicht beantragt, dass die Sonderzahlungen bei der Berechnung der Deckungsrückstellung angerechnet werden können, was diese auch genehmigt hat.

Konkret bedeutet dies, dass sich die Deckungsrückstellung um den Barwert der Mittel reduziert, die der Kasse in der Zukunft voraussichtlich zur Verfügung gestellt werden. Dadurch entspricht das in der Bilanz ausgewiesene Vermögen deutlich besser dem Verpflichtungsumfang.

Da bei der Kalkulation der Finanzierungsmaßnahmen nicht sämtliche Entwicklungen am Kapitalmarkt, bei der Entwicklung der Entgelte, bei der Langlebigkeit sowie der Häufigkeit von Erwerbsminderungsfällen vorausgesehen werden können, wird es im Zeitablauf sowohl zu positiven als auch zu negativen Abweichungen gegenüber den bei den Finanzierungsmaßnahmen unterstellten Entwicklungen kommen.

In der Vergangenheit haben solche Abweichungen lediglich zu einem etwas geringeren oder einem etwas größeren Fehlbetrag als im Vorjahr geführt. Eine Einschätzung dazu, wie sich dies jeweils auf die Erfüllbarkeit der Anwartschaften und Ansprüche der Versicherten und Rentner auswirken könnte, war damit nicht möglich.

Mit der nun genehmigten Berechnungsweise der Deckungsrückstellung kann man unmittelbar in der Bilanz sehen, ob das Vermögen der Kasse ausreicht, die Verpflichtungen gegenüber Versicherten und Rentnern zu erfüllen. Bei einer positiven Abweichung bildet die Kasse eine Verlustrücklage. Das heißt, dass der Kasse mehr Mittel zur Verfügung stehen, als sie voraussichtlich für die Erfüllung ihrer Verpflichtungen benötigen wird.

Eine negative Abweichung kann dazu führen, dass wieder ein Fehlbetrag bilanziert werden muss, wobei relativ geringe Abweichungen in beide Richtungen kein Grund dafür sind, sofort neue Maßnahmen zu ergreifen beziehungsweise bestehende Finanzierungsmaßnahmen anzupassen. Die Kasse wird zusammen mit dem Verantwortlichen Aktuar die Entwicklung laufend beobachten und rechtzeitig auf negative wie auch auf positive Entwicklungen reagieren, die sich nachhaltig verfestigen.

Im Folgenden ist der Effekt aus der geänderten Berechnung der Deckungsrückstellung für den Jahresabschluss 2019 dargestellt.

Der Barwert der Verpflichtungen für bestehende Anwartschaften und Ansprüche beläuft sich zum 31. Dezember 2019 auf 13.252.527.773 Euro.

Durch die schrittweise Anhebung der Beitragssätze in den kommenden Jahren werden nicht sofort auskömmliche Beiträge erhoben, so dass vorübergehend sogenannte Eintrittsverluste entstehen. Die Verpflichtungen gegenüber den Versicherten erhöhen sich dadurch um weitere 56.550.751 Euro.

Barwert der Verpflichtungen aus bestehenden Anwartschaften und Ansprüchen	13.252.527.773 €
Barwert zukünftiger Eintrittsverluste aus künftigen Beitragszahlungen	56.550.751 €
Barwert der Sonderzahlungen und erhöhten Beiträge	-3.819.233.519 €
Deckungsrückstellung	9.489.845.005 €

Die mit den Finanzierungsmaßnahmen beschlossenen Sonderzahlungen und erhöhten Beiträge haben zum 31. Dezember 2019 einen Barwert von 3.819.233.519 Euro. Da die Sonderzahlungen in der Satzung geregelt sind, hat die EZVK auch einen Anspruch auf diese Zahlungen. Der Verpflichtungsumfang der EZVK, das heißt die Deckungsrückstellung reduziert sich somit um diesen Wert.

Im Jahresergebnis der EZVK schlägt sich die Anrechnung der Sonderzahlung und erhöhten Beiträge und damit die Reduzierung der Deckungsrückstellung als Gewinn nieder. Dieser gleicht den bestehenden Fehlbetrag aus dem Jahresabschluss 2018 in Höhe von 1.605,6 Mio. Euro sowie die genehmigten Anpassungen des technischen Geschäftsplans, darunter die Absenkung des Rechnungszinses zum Jahresabschluss 2019, aus. Zusätzlich ist in der Pflichtversicherung die Bildung einer Verlustrücklage in Höhe von 202,8 Mio. Euro möglich.

Ohne die Anrechnung der Sonderzahlungen und erhöhten Beiträge hätte in der Handelsbilanz 2019 der Fehlbetrag 3.620,7 Mio. Euro betragen.

Um den Wert der Verlustrücklage werden die Finanzierungsmaßnahmen quasi übertroffen. Dies zeigt, wie sich die oben beschriebenen Schwankungen in Jahresergebnissen niederschlagen können. Ein negatives Ergebnis im Jahr 2020 oder in den kommenden Jahren kann jedoch dazu führen, dass die Verlustrücklage zum Ausgleich von Verlusten herangezogen werden muss.

Im Vergleich zu dem Verpflichtungsumfang der EZVK von mehr als 9 Mrd. Euro ist die Verlustrücklage von 202,8 Mio. Euro relativ gering, so dass sie nicht ausreicht, um die Finanzierungsmaßnahmen beispielsweise durch eine Verringerung der Beitragssätze oder eine Verkürzung der Sonderzahlungen zu reduzieren. Erst wenn der Anteil der Verlustrücklage deutlich ansteigt und dauerhaft damit zu rechnen ist, dass die Verlustrücklage nicht zum Ausgleich von Verlusten benötigt wird, ist dies möglich.

Interview mit Stephan Mattes

Das Heft des Handelns in der Hand behalten



Stephan Mattes leitet seit 1. Oktober 2019 das Aktuariat der EZVK. Zum 1. Januar 2020 bestellte ihn der Aufsichtsrat der EZVK zum Verantwortlichen Aktuar der Kasse.

EZVK: Sie haben das Aktuariat der EZVK zu einem Zeitpunkt übernommen, als gerade neue Finanzierungsmaßnahmen diskutiert und beschlossen wurden. Wie beurteilen Sie als von außen Kommender diese Maßnahmen?

Stephan Mattes: Ziel war es, die Maßnahmen so verträglich wie möglich zu gestalten. Dennoch bedeuten die Maßnahmen in den nächsten Jahren eine Mehrbelastung. Es ist aber beruhigend zu sehen, dass die EZVK und ihre Gremien in der Lage sind, die Situation aus eigenem Antrieb anzugehen und so das Heft des Handelns in der Hand behalten.

EZVK: Es ist wahrscheinlich, dass die Zinsen auch in den nächsten Jahren nicht steigen werden. Halten Sie die Finanzierungsmaßnahmen für ausreichend, um die finanziellen Grundlagen der EZVK abzusichern?

Stephan Mattes: Leider gibt es keine Garantie, dass die Maßnahmen in jeder Situation ausreichen. Es bleibt eine anspruchsvolle Aufgabe, die zugesagten Leistungen zu finanzieren und gleichzeitig die dafür erforderlichen Zahlungen möglichst gering zu halten. Ich sehe aber, dass dieses Ziel in der EZVK mit großer Ernsthaftigkeit verfolgt wird, nicht zuletzt auch von mir und meinen Kolleginnen und Kollegen im Aktuariat. Wir sind bei der Kalkulation und der Überprüfung der Finanzierungsmaßnahmen natürlich immer mit dabei und beobachten die Entwicklung laufend.

EZVK: Einige Pensionskassen sind in letzter Zeit in eine Schieflage geraten und mussten Renten kürzen. Könnte so etwas auch bei der EZVK möglich sein?

Stephan Mattes: Die Kürzung von Renten wäre das letzte Mittel. Wichtig ist, dass man die Situation aktiv gestaltet, wie beispielsweise durch die im vergangenen Jahr beschlossenen Maßnahmen, um alle anderen Optionen ausschöpfen zu können und so eine Kürzung möglichst zu vermeiden.

EZVK: Ist bereits abzusehen, welche Auswirkungen die Corona-Krise auf die Finanzen der EZVK hat? Wenn ja, welche?

Stephan Mattes: Aktuell ist noch nicht abzusehen, was die Corona-Krise genau für die EZVK bedeutet. Wir merken alle, dass Corona fast jeden Bereich unseres Lebens betrifft. Wie die Gesellschaft darauf reagieren wird und welche Auswirkungen dies beispielsweise auf Kapitalmarktrenditen, die Gesundheit der Bevölkerung und die Lohnentwicklung haben wird, kann heute noch niemand mit Sicherheit sagen.

Wir beobachten dies aber sehr genau, so dass wir sich verfestigende Trends frühzeitig erkennen können. Kurzfristig ist es natürlich wichtig, dass die laufenden Renten ausgezahlt werden können. Das wird von der EZVK streng beobachtet, so dass sich hier niemand Sorgen machen muss.

EZVK: Sie sind Leiter der Abteilung Aktuariat und gleichzeitig Verantwortlicher Aktuar, nehmen also quasi eine Doppelrolle ein. Wie ist gewährleistet, dass Sie in Ihrer Rolle als Verantwortlicher Aktuar das nötige Maß an Unabhängigkeit wahren können?

Stephan Mattes: Als interner Verantwortlicher Aktuar, der bei der EZVK angestellt ist, gibt es diesen Interessenskonflikt tatsächlich. Das A und O hierbei sind Transparenz und ein bewusster Umgang mit den verschiedenen Rollen. Dazu gehört, dass man offen anspricht, welche Erwartungen und Grenzen es auf beiden Seiten gibt. Solche Gespräche sind bei der EZVK möglich.

Letztlich habe ich als Verantwortlicher Aktuar gesetzliche und satzungsgemäße Aufgaben, die ich nicht delegieren kann, sondern für die ich alleine gegenüber dem Aufsichtsrat, dem Verwaltungsrat und der Aufsichtsbehörde geradestehen muss. Das wird vom Vorstand respektiert, so dass ich meine Aufgabe als Verantwortlicher Aktuar frei ausüben kann. Die Trans-

parenz wird durch meine Berichterstattung gegenüber den Gremien und der Aufsichtsbehörde erreicht.

Ein großer Vorteil, den ich als angestellter Verantwortlicher Aktuar habe, ist, dass ich quasi nebenbei sehr gut über die Entwicklungen in der EZVK informiert bin. Insbesondere mit der Kapitalanlage und dem Risikomanagement gibt es viele Berührungspunkte. So kann ich mir laufend ein Bild machen und bin gleichzeitig in der Lage, mich frühzeitig zu Wort zu melden.

Andererseits weiß auch der Vorstand durch den engen Austausch immer sehr schnell, was aktuariell vertretbar ist, und wo es Probleme geben könnte.

EZVK: Sie waren bisher auch in der Privatwirtschaft tätig. Was ist für Sie der größte Unterschied zwischen dem Aktuariat der EZVK und dem einer privaten Lebensversicherung?

Stephan Mattes: Die Zusatzversorgung läuft einem bei einem Lebensversicherer natürlich nicht über den Weg. Der Werkzeugkasten der Versicherungsmathematik ist aber dort wie hier anwendbar.

Der augenfälligste Unterschied im Vergleich zu meinem vorherigen Arbeitgeber ist die Größe. Das Aktuariat dort ist mehr als zehnmals so groß wie das Aktuariat der EZVK und die Aufgaben sind auf mehrere spezialisierte Abteilungen verteilt. Bei der EZVK müssen die Kolleginnen und Kollegen daher sehr viel breiter ausgebildet sein. Das ist einerseits eine große Herausforderung, andererseits hat man die Chance, immer wieder an neuen und spannenden Themen zu arbeiten. Mit den Kolleginnen und Kollegen im Aktuariat sind wir da nicht nur fachlich sehr gut aufgestellt. Das hat mir auch den Einstieg bei der EZVK und in die Zusatzversorgung sehr erleichtert.

Entwicklung der Kapitalanlagen

Wer Geld für das Alter anlegt, möchte eine möglichst hohe Rendite zu einem möglichst geringen Risiko. Mit der Zusatzversorgung der EZVK bestehen gute Chancen, dieses Ziel auch zu erreichen. Denn unsere Kapitalanlage verfolgt eine langfristige Strategie, mit der ein ausgewogenes Verhältnis von Rendite und Risiko erreicht werden kann.

Unsere Strategie

Drei Grundsätze bilden die Grundpfeiler unserer Strategie: die breite Mischung und Streuung der Kapitalanlagen auf unterschiedliche Anlagearten und Emittenten, die sorgfältige Auswahl der Anlageprodukte nach strengen Kriterien sowie das umfassende Risikomanagement.

Da wir ausschließlich betriebliche Altersversorgung betreiben, ist unsere Anlagestrategie speziell für Rentenzahlungen ausgelegt, also für Verpflichtungen über einen sehr langen Zeitraum. Mit Blick auf diesen Anlagehorizont von vielen Jahren oder gar Jahrzehnten können wir kurzfristige Einbrüche im weiteren Zeitverlauf ausgleichen.

Positive Gesamtentwicklung

Sämtliche Anlageklassen der EZVK haben sich im Verlauf des Jahres 2019 positiv entwickelt. So wuchsen die Buchwerte der Kapitalanlagen um 6 Prozent auf 9.302,3 Mio. Euro. Die Nettoverzinsung stieg auf 3,6 Prozent (Vorjahr: 3,1 Prozent), die laufende Durchschnittsverzinsung auf 3,3 Prozent (Vorjahr: 2,5 Prozent). Dadurch konnten wir Bewertungsreserven von insgesamt 1.195,1 Mio. Euro aufbauen (Vorjahr: 408,9 Mio. Euro), um die Kapitalanlagen gegen künftige Negativentwicklungen zu schützen. Insgesamt wuchsen die Zeitwerte der Kapitalanlagen auf 10.497,4 Mio. Euro.

Erreicht haben wir dies unter anderem, indem wir vermehrt Investitionen in renditestärkere Risikokapitalanlagen tätigten, immer unter Beachtung der gesetz-

lichen und aufsichtsrechtlichen Maßgaben und mit begleitenden Risikokontrollen.

Es ist abzusehen, dass die Corona-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf unsere Kapitalanlagen haben wird. Klar ist jetzt schon, dass die Weltwirtschaft in eine tiefe Rezession geraten ist. Im Februar und März 2020 hat die Pandemie zu massiven Kurseinbrüchen bei fast allen liquiden Wertpapieren geführt. Seitdem hat jedoch die expansive Geld- und Fiskalpolitik zu einer spürbaren Stabilisierung der Kapitalmärkte beigetragen. Wir gehen von einer zögerlichen Erholung aus, die mehrmals ins Stocken geraten könnte, und rechnen mit verminderten Erträgen im weiteren Jahresverlauf.

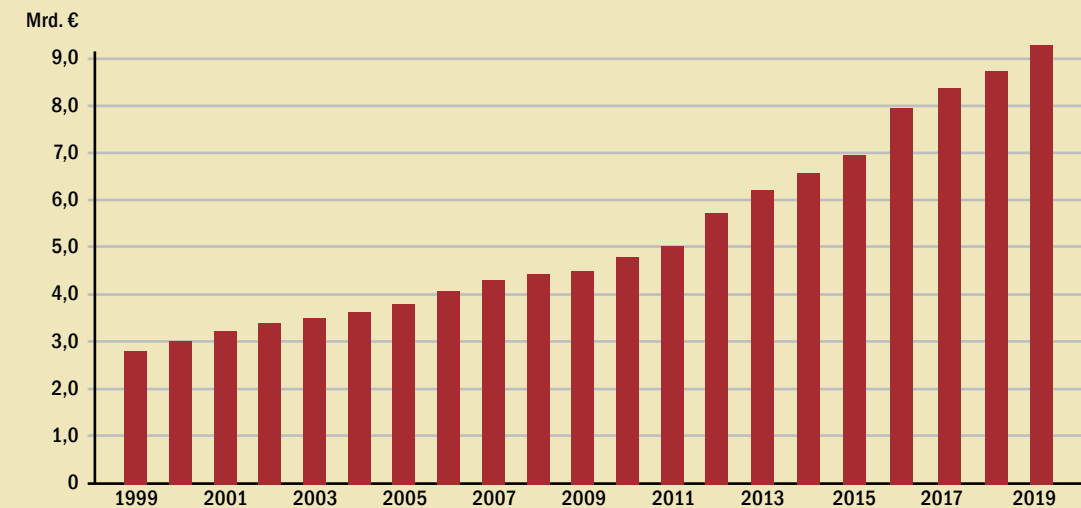
In dieser krisenhaften Situation hat sich unsere Strategie, eine breite Palette von Renditequellen mit hohem Anteil an Sachwerten zu nutzen, bewährt. Damit sind wir gut vorbereitet, um auch in Zukunft eine auskömmliche Rendite mit einem angemessenen Risiko zu erwirtschaften.

Rentenanlagen

Die Rentenanlagen bildeten im Jahr 2019 mit einem Anteil von 54,7 Prozent das größte Anlagesegment unseres Portfolios. Auch 2019 hat sich ihr Gewicht gegenüber dem Vorjahr zugunsten von Alternativen Investments um 3,8 Prozentpunkte reduziert (Vorjahr: Reduktion um 3 Prozentpunkte).

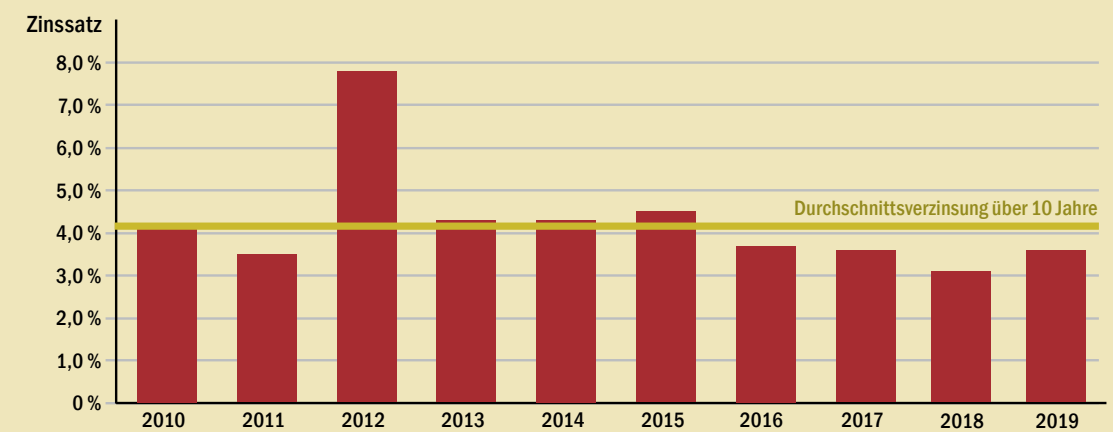
Die Anlage erfolgt überwiegend in deutsche und internationale Staatsanleihen, Pfandbriefe oder Covered Bonds und Unternehmensanleihen. Zur Diversifikation

Entwicklung der Kapitalanlagen von 1999 bis 2019 (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 2010 bis 2019

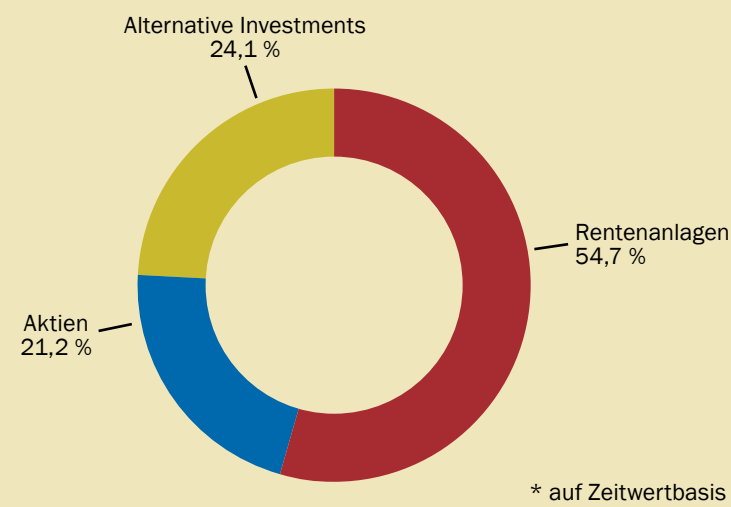


Die Nettoverzinsung berücksichtigt neben den regelmäßigen Erträgen und Aufwendungen des Geschäftsjahres auch alle Sondereffekte wie z. B. Ab- und Zuschreibungen sowie Veräußerungsgewinne und -verluste auf Kapitalanlagen. Ihr Wert ermittelt sich aus dem Verhältnis des Jahres-Saldos aus Erträgen und Aufwendungen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

mischen wir punktuell Nachranganleihen, verbriefte Darlehen sowie Schwellenländeranleihen bei. Sämtliche Anlageklassen in den Rentenanlagen entwickelten sich im Jahr 2019 positiv, angeführt von den Schwellenländeranleihen, die zweistellige Renditen (13,5 Prozent) erzielen konnten.

Insgesamt verzeichneten die Rentenanlagen einen deutlichen Wertzuwachs von 9 Prozent und konnten somit den leichten Verlust aus dem Vorjahr (-0,2 Prozent) mehr als kompensieren. Da die im Direktbestand befindlichen Anleihen jedoch grundsätzlich bis zur Endfälligkeit gehalten werden, ist die Zeitwertentwicklung nur von untergeordneter Bedeutung. Problematisch ist, dass als Folge des niedrigen Zinsniveaus, insbesondere in der Euro-Zone, Neuanlagen im Anleihebereich nur mit zunehmend niedrigeren Renditen getätigt werden können. Langfristig gesehen wirkt sich dies negativ auf die Renditeerwartungen der Kasse aus.

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2019*



Aktien

Im Jahr 2019 hat sich der Anteil der Aktienanlagen am Gesamtportfolio weiter auf 21,2 Prozent erhöht (Vorjahr: 20,4 Prozent). Diese Aktienquote ist vergleichbar mit der anderer Pensions- und Zusatzversorgungskassen, liegt jedoch höher als die deutscher Versicherungsunternehmen. Die Aktienanlagen werden in verschiedenen Fonds durch extern vergebene, spezialisierte Mandate verwaltet. Sie werden aktiv gesteuert und berücksichtigen unterschiedliche Anlagestile.

Unsere Aktieninvestments erzielten mit einem Plus von 23,3 Prozent eine sehr positive Entwicklung. Zur generell sehr erfreulichen Entwicklung auf den Aktienmärkten im Jahr 2019 trugen im Wesentlichen die zu der Zeit positiven Signale im Handelskonflikt zwischen den USA und China sowie die Hoffnung auf eine konjunkturelle Stabilisierung der Weltwirtschaft bei. Auch die Aussicht auf eine weniger restriktive Geldpolitik in den USA und Europa war ein weiterer Grund für die Kursanstiege.

Alternative Investments

Darunter werden Anlagen zusammengefasst, die weder den Renten- noch den Aktienanlagen zuzuordnen sind. Als Sachwerte bieten diese Anlagen zum größten Teil einen langfristigen realen Kapitalerhalt. Ihre Wertentwicklung weist einen geringen Gleichlauf zu Renten und Aktien auf. Daher können sie das Rendite-Risiko-Profil unseres Kapitalanlage-Portfolios verbessern.

Der Anteil der Alternative Investments betrug zum Ende des Geschäftsjahres 24,1 Prozent und erhöhte sich damit um 2,9 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Zuführungen gab es vor allem bei Immobilien und Private Equity. Zudem wurden Zeichnungen für das Infrastruktur-Portfolio vorgenommen.

Insgesamt erreichten die Alternative Investments im Jahr 2019 eine deutlich positive Wertsteigerung von 8,8 Prozent.

Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Wirtschaften gehört für uns zu den selbstverständlichen Komponenten eines verantwortungsbewussten Handelns. Als Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft legen wir Wert auf ein zukunftsfähiges Geschäftskonzept, das wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung verbindet. Ressourcenschonung und soziale Verantwortung prägen unser wirtschaftliches Handeln.

Daher legen wir auch großen Wert auf die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen. Das heißt für uns, dass wir ethische, ökologische und soziale Kriterien im Anlageprozess berücksichtigen. Damit werden die klassischen Ziele der Kapitalanlage Sicherheit, Rentabilität und Liquidität ergänzt.

Neben dem bekannten Instrument der Ausschlusskriterien arbeiten wir mit dem sogenannten Engagement-Ansatz. Engagement bedeutet einerseits einen konstruktiven Dialog mit den Unternehmen, in die wir investieren, andererseits die Ausübung von Stimmrechten auf Aktionärsversammlungen. Gemeinsam mit anderen kirchlichen Investoren haben wir einen externen Dienstleister mit der Durchführung dieses Ansatzes beauftragt. Er bündelt die verschiedenen Anlegergruppen zu einer ansehnlichen Marktmacht, um auf eine nachhaltige Unternehmensführung hinzuwirken. Im Jahr 2019 konnten auf diese Weise 98 dokumentierte Verhaltensänderungen von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance erreicht werden. Insgesamt stimmte unser Dienstleister für uns auf insgesamt 295 Hauptversammlungen über 4.515 Anträge ab.

Darüber hinaus legen wir sowohl bei der Auswahl von Fondsmanagern als auch bei der Prüfung jeder Investitionsentscheidung Wert auf ein schlüssiges Nachhaltigkeitskonzept.

Unser Nachhaltigkeitsansatz orientiert sich am „Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“ der EKD, der vom Arbeitskreis kirchlicher Investoren (AKI) erarbeitet und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Neben vielen anderen kirchlichen Organisationen sind auch wir dort aktives Mitglied.

Satzungsänderungen im Jahr 2019

Der Verwaltungsrat beschloss auf seinen Sitzungen im Jahr 2019 einige wichtige Satzungsänderungen. Sie stehen ganz im Zeichen der Finanzierungsmaßnahmen in allen Gewinnverbänden der Pflichtversicherung EZVKGrund. Aufsichtsrat und Vorstand haben dem Verwaltungsrat die Maßnahmen auf der Grundlage von umfangreichen Analysen der Finanzlage und der bestehenden Rentenverpflichtungen der Kasse empfohlen.

Ausschlaggebend für die neuen Finanzierungsmaßnahmen war, dass die Ertragserwartungen der Kasse nicht mehr zu dem Rechnungszins in den Gewinnverbänden der Pflichtversicherung EZVKGrund von 3,75 Prozent beziehungsweise 3,25 Prozent passte. Die EZVK hat daher den Rechnungszins auf einheitliche 3,0 Prozent abgesenkt. Dies führt zu einer höheren Bewertung der Rentenverpflichtungen. Um den gestiegenen Fehlbetrag zu finanzieren und den erforderlichen Deckungsgrad zu erreichen, zieht die Absenkung des Rechnungszinses Anpassungen bei den Beiträgen und den Laufzeiten zur Ausfinanzierung der Rentenverpflichtungen nach sich.

Diese Anpassungen erfolgen stufenweise, um die Beitragsbelastung dadurch möglichst moderat zu gestalten.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der 17. Satzungsänderung das Berechnungsverfahren zum analogen Quasi-Splitting im Eheversorgungsausgleich entsprechend den Vorgaben der Rechtsprechung und in Übereinstimmung mit der Mustersatzung der AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung) e. V. angepasst.



Weitere rechtliche Regelungen

GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Mit dem „Gesetz zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ werden Rentnerinnen und Rentner entlastet, die bei einer Krankenkasse pflichtversichert sind. Ab 1. Januar 2020 müssen sie weniger Krankenkassenbeiträge für ihre Betriebsrenten zahlen.

Das Gesetz sieht im Wesentlichen Folgendes vor: Betriebsrenten bleiben bis zu 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (159,25 Euro im Jahr 2020) beitragsfrei. Erst der darüber hinausgehende Teil der Betriebsrente wird für die Krankenkassenbeiträge herangezogen. Dadurch profitieren mehr Rentnerinnen und Rentner als bisher von der Beitragsfreiheit zur Krankenversicherung. Der Freibetrag ist an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße gekoppelt und verändert sich jährlich.

Wegen der notwendigen technischen Anpassungen ist absehbar, dass das Gesetz erst Ende 2020 konkret umgesetzt werden kann. Das gilt für alle beteiligten Institutionen (zum Beispiel Krankenkassen und Zahlstellen) und wurde vom Gesetzgeber auch so erwartet. Sobald die Voraussetzungen vorliegen, werden wir die Betriebsrenten aller betroffenen Rentnerinnen und Rentner rückwirkend zum 1. Januar 2020 neu berechnen und die Auszahlungsbeträge automatisch anpassen. Die Rentnerinnen und Rentner brauchen sich daher nicht aktiv bei der Kasse zu melden.

Für die Beiträge zur Pflegeversicherung gilt weiterhin die Freigrenze von 159,25 Euro. Betriebsrenten bis zu dieser Summe blieben beitragsfrei. Wer mehr Betriebsrente erhält, zahlt auf die komplette Summe den jeweiligen Pflegeversicherungsbeitrag.

EZB-Meldepflichten

Die „Verordnung (EU) 2018/231 der Europäischen Zentralbank vom 26. Januar 2018 über die statistischen Berichtspflichten der Altersvorsorgeeinrichtungen (EZB/2018/2)“ sieht neue Meldepflichten für Altersvorsorgeeinrichtungen vor. Gemäß Mitteilung der Bundesbank gehört die EZVK zu den voll meldepflichtigen Einrichtungen. Die mit Frist zum 9. Dezember 2019 erstmals zu meldenden Daten aus dem dritten Quartal 2019 wurden von der Kasse ordnungsgemäß übermittelt.

Eheversorgungsausgleich

Am 2. Juli 2019 hat das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main eine Regelung der EZVK-Satzung zum Eheversorgungsausgleich für nichtig erklärt. Diese Regelung sieht vor, dass bei einer internen Teilung einer Pflichtversicherung EZVKGrund der Anteil für die ausgleichsberechtigte Person in den jeweils aktuellen Tarif der freiwilligen Versicherung EZVKPlus überführt wird (§ 44 Abs. 3 Satz 1). In diesem Tarifwechsel sieht das OLG Frankfurt einen Verstoß gegen das Gebot der gleichwertigen Teilhabe der Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüchen.

Die Kasse hat gegen die Entscheidung Rechtsbeschwerde zum BGH eingelegt. Die Entscheidung des OLG Frankfurt wurde daher nicht rechtskräftig.

Vielfältig und selbstbestimmt – die Arbeitsrechtlichen Kommissionen



Tatjana Kostic ist Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen und stellvertretendes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland, Vorstandsmitglied im VKM Hessen und Nassau – und seit 2013 Mitarbeiterin der EZVK. Dort ist sie seit 2016 Mitglied der Mitarbeitervertretung und seit 2020 deren Vorsitzende.*

Unsere Geschäftstätigkeit wird in hohem Maße von den arbeitsrechtlichen Regelungen geprägt, die in unserem Zuständigkeitsgebiet gelten. Denn zur vertraglichen Gestaltung eines Beschäftigungsverhältnisses gehört die Zusatzversorgung als wichtige Sozialleistung dazu. Gestaltet wird das Arbeitsrecht von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, in denen sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte vertreten sind.

EZVK: Warum gibt es überhaupt ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht?

Tatjana Kostic: Wie für jeden Arbeitgeber gilt in Deutschland auch für die Kirchen grundsätzlich das weltliche Arbeitsrecht. Den Kirchen ist jedoch verfassungsrechtlich ein Selbstbestimmungsrecht in eigenen Angelegenheiten zugesichert. Dazu gehört auch die rechtliche Ausgestaltung ihrer Dienst- und Arbeitsverhältnisse.

EZVK: Ist das der „dritte Weg“?

Tatjana Kostic: Genau. Konkret wird dieser „dritte Weg“ durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen umgesetzt. Sie sind paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber besetzt. Die Beschäftigten werden durch Delegierte aus den Mitarbeitervertretungen oder aus Verbänden, wie zum Beispiel dem VKM oder der Kirchengewerkschaft, vertreten. Die Vertretungen der Arbeitgeber werden benannt.

EZVK: Paritätische Besetzung – das klingt nach schwieriger Mehrheitsfindung. Was passiert, wenn keine Einigung erzielt werden kann?

Tatjana Kostic: Ein Beschluss bedarf üblicherweise einer einfachen Mehrheit. Für den Fall, dass keine Einigung zustande kommt, gibt es ein bestimmtes

Schlichtungsverfahren. An dessen Ende steht immer eine für alle verbindliche Entscheidung, die die gleiche Rechtskraft hat wie eine Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Das unterscheidet den dritten Weg grundlegend von Tarifverhandlungen, deren Verhandlungsparteien auch Streik und Aussperrung zur Durchsetzung von Forderungen nutzen können.

Der Schlichtungsausschuss ist paritätisch besetzt. Vorsitzende und Stellvertretung dürfen nicht Mitarbeitende aus Kirche und Diakonie und müssen zum Richteramt befähigt sein. Zumeist sind diese Positionen mit Richterinnen oder Richtern der Arbeitsgerichte besetzt.

Es geht im „Dritten Weg“ also darum, nicht gegeneinander, sondern miteinander zu einer Lösung zu kommen. Das heißt nicht, dass es in einer Sitzung nicht auch hoch hergehen kann. Der Konsens steht jedoch im Vordergrund.

EZVK: Was hat die EZVK mit kirchlichem Arbeitsrecht zu tun?

Tatjana Kostic: Einerseits wird kirchliches Arbeitsrecht für die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK angewendet. Andererseits wird die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie – also das Kerngeschäft der EZVK – im jeweiligen kirchlichen beziehungsweise diakonischen Arbeitsrecht geregelt. Deshalb prägen diese Regelungen die Arbeit der EZVK in hohem Maß, vor allem deswegen, weil es nicht ein Arbeitsrecht gibt, sondern eine große Vielfalt.

Im Zuständigkeitsbereich der EZVK existieren 13 Arbeitsrechtliche Kommissionen mit neun verschiedenen Arbeitsvertragsrichtlinien für die Diakonie und acht Dienstvertragsordnungen für die Kirche, außerdem vier kirchliche Tarifverträge. Zusätzlich werden auch Tarifverträge des öffentlichen Dienstes angewandt. Ein ganz schön buntes Bild also!

Noch komplizierter wird es, da in all diesen Arbeitsrechtsregelungen die Altersversorgung zum Teil sehr unterschiedlich geregelt ist. Zum Beispiel wurde in fast allen eine Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden an den Beiträgen zur Pflichtversicherung aufgenommen. Die Höhe dieser Eigenbeteiligung allerdings differiert stark. Ebenfalls ist die Entgeltumwandlung unterschiedlich geregelt. Manche Kommissionen haben den Arbeitgeberzuschuss aufgenommen, andere nicht. Daher ist es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK wichtig, hier stets auf dem Laufenden zu sein.

EZVK: Welche Vorteile hat die EZVK von Ihrer Gremienarbeit, zum Beispiel als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen?

Tatjana Kostic: Durch meine Arbeit in den Gremien habe ich viel Kontakt sowohl zu unseren Arbeitgebern als auch zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. So bekomme ich Veränderungen sehr schnell mit. Außerdem können meine Kolleginnen und Kollegen jederzeit zu mir kommen, wenn sie Fragen zum kirchlich-diakonischen Arbeitsrecht haben.

Konkrete Inhalte der internen Gremienarbeit sind dabei natürlich tabu. Ich achte sehr darauf, meine beiden Funktionen als Gremienmitglied und als Mitarbeiterin der EZVK klar zu trennen.

EZVK: Vielleicht können Sie uns trotzdem verraten, welche Rolle die betriebliche Altersversorgung in den Beratungen der Arbeitsrechtlichen Kommission spielt?

Tatjana Kostic: Auch wenn die betriebliche Altersversorgung nur ein kleiner Teil des Arbeitsrechts ist, spielt sie eine wichtige Rolle als Gehaltsbestandteil der Beschäftigten. Für Kirche und Diakonie gehört sie zu den wesentlichen Sozialleistungen für die Beschäftigten. Wenn Gehaltsverhandlungen anstehen, ist die betriebliche Altersversorgung meist auch ein Teil-Thema.

* Verband kirchlicher Mitarbeiter

Karrieren – Kompetenzen – Qualifikationen

Viele Wege führen in die Zusatzversorgung. Darum sind die Qualifikationen und Erfahrungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch so bunt und vielfältig. Ob Rentensachbearbeitung oder Rechnungswesen, Kapitalanlage oder Kommunikation – bei uns findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe. So mancher Quereinstieg war und ist ebenfalls bei uns möglich.

Das hat einen ganz einfachen Grund: Zusatzversorgung ist ein ganz spezieller Arbeitsbereich, der in keinem gängigen Ausbildungs- oder Studiengang gelernt werden kann. „Learning by doing“ lautet daher die Devise. Und das „Learning“ wird bei uns deshalb groß geschrieben. Das beginnt mit einer gründlichen Einarbeitung und geht mit regelmäßigen Aus- und Weiterbildungen selbstverständlich weiter.

Im Jahr 2019 nahmen 63 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. Die Entwicklung von Persönlichkeits- oder Führungsqualitäten gehört selbstverständlich ebenfalls dazu.

Auch die Ausbildung von Nachwuchsarbeitkräften ist uns wichtig. Ende Dezember 2019 befanden sich insgesamt neun junge Menschen in einem Ausbildungsverhältnis bei der Kasse. Ein Auszubildender wird zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung), acht weitere Auszubildende zu Kaufleuten für Büromanagement ausgebildet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dezember 2019, ohne Auszubildende und Vorstand)	
Aktiver Personalbestand	146, davon
■ vollzeitbeschäftigte Frauen	44
■ vollzeitbeschäftigte Männer	49
■ teilzeitbeschäftigte Frauen	41
■ teilzeitbeschäftigte Männer	12
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand, umgerechnet in Vollzeitkräfte im Jahr 2019	125,7
Durchschnittszahl der Beschäftigten gemäß den Vorschriften für Kapitalgesellschaften	142
Durchschnittsalter	42 Jahre

Personalmarketing: EZVK macht Schule

Wenn gestandene Personalerinnen wieder zur Schule gehen, dann kann das nur einen Grund haben: Ein Berufsinformationstag steht an. Für die EZVK drückt Ausbildungsleiterin Ingrid Muhn immer wieder gern die Schulbank, so auch am 14. November 2019 in der Friedrich-List-Schule, einer kaufmännischen Berufs- und Berufsfachschule in Darmstadt. Mit dabei war eine Auszubildende des 3. Lehrjahres, die den jungen Leuten aus ihrer frischen, eigenen Erfahrung berichtete. Den ganzen Vormittag über konnten sich die Schülerinnen und Schüler über die Ausbildung und die Karrieremöglichkeiten bei der EZVK informieren. Während mehrerer Präsentationen gewannen sie einen Eindruck vom Arbeiten bei uns und konnten im Anschluss vertiefende Einzelgespräche führen oder gleich ihre Bewerbungsunterlagen abgeben.

Solche und ähnliche Veranstaltungen zur Nachwuchsgewinnung gehören auch für uns mittlerweile zum festen Repertoire der Personalgewinnung. Denn qualifizierte Arbeitskräfte sind bei uns gern gesehen und gesucht, haben jedoch oft keine oder nur vage Vorstellungen von unserem Arbeitsgebiet „Zusatzversorgung“. Berufsmessen oder Informationstage sind daher eine gute Gelegenheit, uns und die vielfältigen Berufswege bei uns vorzustellen.



Für die EZVK zurück in der Schule (oben) oder beim Karriere-Speed-Dating in der IHK Darmstadt (unten): Ingrid Muhn präsentiert die Kasse als Arbeitgeber.



„EZVK“ für Neulinge



Kristin Roßkopf erläutert unseren neuen Kolleginnen und Kollegen alles Wesentliche über die EZVK.

Wer bei uns einsteigt, erhält eine gründliche individuelle Einarbeitung in die organisatorischen und fachlichen Abläufe seines Einsatzbereichs. Darüber hinaus finden regelmäßig Einführungsveranstaltungen statt, in denen die Neuankömmlinge – von der Auszubildenden bis zum Abteilungsleiter – Hintergrundwissen über die EZVK allgemein und die Zusatzversorgung erfahren.



Verschiedene Abteilungen – eine Gemeinsamkeit: Neuzugänge des Jahres bis zum Oktober 2019.

Betriebsausflug 2019: die EZVK in Bewegung

Bei strahlendem Sonnenschein und hochsommerlichen Temperaturen starteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK am Morgen des 24. Juni 2019 zu einer Radtour in die Umgebung. Verkehrsgerecht aufgeteilt in mehrere Kleingruppen und unter Leitung professioneller Guides konnten die Beschäftigten ihre Fitness unter Beweis stellen. Ziel war das Hofgut Guntershausen, ein Umweltbildungszentrum auf der Insel Kühkopf im gleichnamigen hessischen Naturschutzgebiet.

Über größtenteils ruhige Wirtschafts- und Radwege ging es mehrere Stunden und rund 30 km lang durch die Riedlandschaft. Weniger Sportliche konnten sich per Bus zum Hofgut transportieren lassen und dort an einer naturkundlichen Führung teilnehmen. Schließlich trafen dann beide Gruppen zu einem gemeinsamen Mittagessen zusammen.



Gesund sein – gesund bleiben

Ohne Gesundheit ist alles nichts. Das wissen alle, die schon mal eine schwere Erkrankung durchgemacht haben. Das wissen aber auch Arbeitgeber, die mit dem Ausfall von Arbeitskräften rechnen müssen. Daher ist es ein Gewinn für beide Seiten, rechtzeitig vorzubeugen, um Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit möglichst lange zu erhalten. Betriebliche Gesundheitsförderung gehört seit Jahren zum festen Bestandteil unseres Personalmanagements.

Im Jahr 2019 haben wir unser Angebot weiter ausgebaut. Gäbe es eine Hitliste der beliebtesten Maßnahmen, so stünde die Rückenentspannung sicherlich auf dem ersten Platz. Aufgrund der hohen Nachfrage finden die Termine seit letztem Jahr zweimal monatlich statt – und sind immer in kürzester Zeit ausgebucht.

Über das ganze Jahr verteilt fanden ebenfalls Workshops zu verschiedenen Themen statt. Die „Bewegte Mittagspause“ bot viele Anregungen, sich in der Pause aktiv zu betätigen. Im Workshop Augentraining lernten die Teilnehmenden entspanntes Sehen am Computer. Weitere Workshops dienten dazu, nächtlichen Schlafstörungen vorzubeugen, das innere Gleichgewicht zu fördern oder die Ernährungsgewohnheiten zu überdenken und vielleicht zu verändern.

Und auch wenn Corona noch kein Thema war: Wie immer vor Beginn der Grippezeit nutzten viele der Beschäftigten das Angebot der kostenfreien Gripeschutzimpfung im November. Mehr denn je hat die Corona-Pandemie vor Augen geführt, wie wichtig die Impfung gegen Infektionskrankheiten mit möglicherweise schweren Verläufen ist.

Weihnachtstombola: das Bewerber-Café für Geflüchtete in Darmstadt

Ein guter Arbeitsplatz gehört zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Integration von Migrantinnen und Migranten. Damit die Arbeitsplatzsuche gelingt, unterstützt das Bewerber-Café in Darmstadt seit Februar 2019 Geflüchtete in der Bewerbungsphase.

Hilfestellung gibt es von Anfang an: Geschulte Haupt- und Ehrenamtliche besprechen mit den Geflüchteten die beruflichen Perspektiven und begleiten sie bei der konkreten Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Das Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen und die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen bis hin zu Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern gehören ebenfalls zum Angebot.

Es handelt sich um ein niedrigschwelliges Angebot, das offen ist für alle Geflüchteten, unabhängig von ihrem Status, Alter und Geschlecht.

Dieses noch junge Projekt zu unterstützen, war uns ein wichtiges Anliegen, so dass der Erlös der letztjährigen Weihnachtstombola als Spende an das Bewerber-Café ging. Wie immer in der Vorweihnachtszeit wurden dafür alle eingehenden Geschenke von Geschäftspartnern gesammelt und auf unserer Weihnachtsfeier verlost. Lose dafür konnten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorfeld erwerben – und dann hoffen, dass das Glück zu ihren Gunsten entscheidet.

Das eingenommene Geld wurde vom Vorstand aufgestockt und als Spende dem Bewerber-Café übergeben.

Das Bewerber-Café in Darmstadt ist eine Gründung des Sozialkritischen Arbeitskreises Darmstadt (ska) und des Evangelischen Dekanats Darmstadt-Stadt. Es ging im Februar 2019 an den Start und findet einmal wöchentlich in den Räumlichkeiten des ska in Darmstadt statt.

Der ska selbst existiert bereits seit 1970. Er ist ein eingetragener Verein in freier Trägerschaft und kooperatives Mitglied im Diakonischen Werk Hessen. Mehr als 100 Mitarbeitende sind in einer Vielzahl von Kinder-, Jugend- und Erwachsenen-einrichtungen tätig. Die Arbeitsfelder umfassen Sozialarbeit und Bildungsangebote für benachteiligte Gruppen, vor allem für Kinder und Jugendliche aus Migranten- und Flüchtlingsfamilien.



Stephan Schulze Schwienhorst (li.), Ingrid Muhn und Martin Gerbes, Sozialpädagoge und Mitglied der Geschäftsführung, vor dem Eingang des ska in der Darmstädter Innenstadt.



Stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK nimmt Stephan Schulze Schwienhorst den Dank des ska entgegen.

Fünf Jahre danach: Unser Apfelbaum trägt Früchte



„Auch wenn ich wüsste, dass morgen die Welt zugrunde geht, würde ich heute noch einen Apfelbaum pflanzen.“ Ob dieser Satz tatsächlich von Martin Luther stammt oder nicht, ist historisch nicht belegbar. Fest steht, dass sich Martin Luther gerne in Gärten aufhielt und sich an Bäumen und Blumen erfreute.

Am Reformationstag 2014 fand die „Aktion Hoffnungsbäumchen“ statt, die der bayrische Landesverband der Diakonie mit Blick auf das 500. Jubiläum der Reformation ins Leben rief. An diesem Tag wurden in vielen diakonischen Einrichtungen Apfelbäumchen gepflanzt, als Zeichen der Hoffnung, der Zuversicht und des Vertrauens in die Zukunft. Auch die EZVK beteiligte sich daran und pflanzte ein Bäumchen.

Dass aus unserem Bäumchen bereits ein recht stattlicher junger Baum geworden ist, sehen Sie auf den nebenstehenden Fotos. So konnten unsere beiden Auszubildenden Mandy Roßmann und Julian Unro im September 2019 die ersten Äpfel des Jahres ernten.



Reformationstag 2014: Erst erfolgte der „Spatenstich“, anschließend gab's für alle Kaffee und Apfelkuchen.



Erst die Arbeit, dann das Vergnügen. Mandy Roßmann und Julian Unro genießen die Früchte ihrer Arbeit.

Das Jahr 2019 in Zahlen

Jahresbilanz 2019			
		31.12.2019	31.12.2018
A. Bestandsentwicklung			
Beteiligte		7.375	7.396
Besondere Vereinbarungen		253	253
Aktive Verträge in der Pflichtversicherung		314.362	306.711
Beitragsfrei Pflichtversicherte		441.078	421.222
Aktive Verträge in der freiwilligen Versicherung*		17.629	17.326
Anzahl laufender Rentenzahlungen		103.588	98.721
B. Beitragseinnahmen			
Pflichtbeiträge		502,0 Mio. €	446,4 Mio. €
Beitragssatz		5,6 % (Karlsruhe 5,6 %)	5,2 % (Karlsruhe 5,4 %)
Sonderzahlungen**		98,4 Mio. €	94,2 Mio. €
Beiträge zur freiwilligen Versicherung*		20,0 Mio. €	18,9 Mio. €
C. Rentenleistungen		330,6 Mio. €	301,3 Mio. €
D. Vermögens- und Finanzlage			
Kapitalanlagen (Buchwerte)		9.302,3 Mio. €	8.777,8 Mio. €
Bewertungsreserven der Kapitalanlagen		12,9 %	4,7 %
Erträge aus Kapitalanlagen		335,5 Mio. €	273,3 Mio. €
Nettoverzinsung		3,6 %	3,1 %
Verlustrücklage gemäß § 57 der Satzung***		202,8 Mio. €	0 Mio. €
Deckungsrückstellung***		9.731,1 Mio. €	10.686,8 Mio. €
Rückstellung für Leistungsverbesserung		15,9 Mio. €	14,7 Mio. €
Verwaltungskosten in % der Beitragseinnahmen		0,9 %	1,0 %
E. Jahresergebnis***		1.804,1 Mio. €	9,3 Mio. €
F. Durchschnittliche Mitarbeiterzahl		142	137

* EZVK*Plus* 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.

*** Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr resultiert im Wesentlichen aus den Änderungen bei der Berechnung der Deckungsrückstellung in der Pflichtversicherung, in die die Annahmen der 2019 beschlossenen Finanzierungsmaßnahmen eingehen (vgl. S. 59 - 63).



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