KZVK Rundschreiben

Ausgabe 01/2015

blickpunkte

überblick

1. Sanierungsgeld / Aussetzen der Verjährung 3
Alle Informationen auf einen Blick!

2. Neues aus der Zusatzversorgung 4
Aktuelle Entwicklungen und Rechtsänderungen!

3. Neue Köpfe 8
Herr Jürgen Fröhlich ist neuer Vorsitzender des KZVK Verwaltungsrates!

4. Nachhaltigkeit bei der KZVK 10
Der Vorstand im Gespräch!

5. Tarifverhandlung zur Zusatzversorgung 12
Aktuelle Ergebnisse aus dem öffentlichen Dienst!

6. Evangelisches Christophoruswerk e. V. 14
Beteiligte im **blick**punkt!

7. ZusatzrentePLUS 17
Zinsschnitt bei Lebensversicherungen hat keine Auswirkungen für die KZVK!

8. Termine 19
Unser Schulungsangebot für Sie im Herbst 2015!

9. Schlusspunkt 20
Informationsmaterial für Arbeitgeber und Versicherte auf unserer Webseite!

K|ZVK.
Gut aufgehoben.

Liebe Leserinnen und Leser,

auch wenn das Jahr 2015 sich schon im zweiten Quartal befindet, schauen wir noch einmal auf das Vorjahr zurück. Denn erfreulicherweise sehen wir erneut ein erfolgreiches Kapitalanlagejahr für die KZVK. Auch vor der Veröffentlichung des Geschäftsberichts dürfen wir schon verraten, dass das Zinsziel für die Pflichtversicherung in Höhe von 4,25 % wieder deutlich übertroffen wurde. Mit 5,32 % erreicht die KZVK auch 2014 wieder eine überaus erfreuliche Nettoverzinsung. Arbeitgeber und Versicherte sind also wie immer bei der KZVK »gut aufgehoben«.

Die Erfolge der Gegenwart dürfen aber nicht den Blick nach vorne versperren. Auch die KZVK steht in der nahen Zukunft vor einer großen Herausforderung. Denn Beitragsstabilität lässt sich im Umfeld der niedrigen Kapitalmarktzinsen zunehmend schwieriger sicherstellen. Dauerhaft wird dies nur gelingen, wenn wir in den kommenden Jahren wieder einen Anstieg der Zinsen verzeichnen können. Würden Sie nun optimistisch oder pessimistisch nach vorne schauen? Verlässliche Prognosen gibt es nicht. Aber wir können für die erforderliche Transparenz sorgen. So machen wir sichtbar, was Altersversorgung heute kostet und unter verschiedensten Annahmen zukünftig kosten wird. Ob über das Arbeitsrecht Rahmenbedingungen neu gestaltet werden, liegt nicht im Verantwortungsbereich der Kasse. Wie sich die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst (Eigenbeteiligung) und bei den Lebensversicherungen (Zinsschnitt) jüngst verändert haben, lesen Sie u. a. in dieser Ausgabe der »**blick**punkte«.

Wir wünschen Ihnen eine kurzweilige Lektüre!

Ihre
Kirchliche Zusatzversorgungskasse
Rheinland-Westfalen

1. Sanierungsgeld / Aussetzen der Verjährung

Alle Informationen auf einen Blick!

Der Verwaltungsrat hat im Einvernehmen mit dem Vorstand in seiner Sitzung am 17.12.2014 den Beschluss gefasst, dass die KZVK auf die Erhebung der Einrede der Verjährung gegenüber Rückzahlungsforderungen der von den Beteiligten bisher gezahlten und noch zu zahlenden Sanierungsgelder bis zum 31.12.2018 verzichtet. Das ist unabhängig davon, ob ein entsprechender Antrag gestellt oder ein Rückzahlungsbegehren geäußert wurde. Dies gilt aber nur insoweit, als bis zum 17.12.2014 noch keine Verjährung von Rückforderungsansprüchen bezüglich bereits geleisteter Sanierungsgeldzahlungen eingetreten ist. Im Folgenden geben wir Ihnen noch einmal eine kurze Übersicht zum Thema Sanierungsgeld:

- Seit dem Abrechnungsjahr 2009 erhebt die Kasse ein Sanierungsgeld. Dieses ist notwendig, um die alten Leistungszusagen aus der Gesamtversorgung (bis zum Jahr 2001) zu finanzieren. Rechtlich unstrittig ist, dass die betroffenen Arbeitgeber diese Finanzierung sicherstellen müssen.

- Vor einem Jahr klagten einige Beteiligte gegen die Sanierungsgelderhebung. Die Argumentation zielt vor allem auf formale Aspekte der »Sanierungsgelderhebung«.

- Für die Kasse bedeutet dies bei ungünstigem Prozessverlauf, dass die benötigten Finanzmittel anstelle von Sanierungsgeld durch eine andere Finanzierungsvariante zu erheben wären.

- Aus Sicht der Kasse ist nicht nachvollziehbar, welche Vorteile die klagenden Einrichtungen sich versprechen, weil der Abbau der Altlasten dadurch nicht gelöst, sondern allenfalls verschoben wird. Da wir heute nicht gänzlich ausschließen können, dass die klagenden Einrichtungen Rückzahlungsansprüche gerichtlich erwirken, möchten wir durch das Aussetzen der Verjährung ein Signal geben, dass dies nicht auf Kosten der übrigen Beteiligten geschehen darf.

- Zur Rechtmäßigkeit der Sanierungsgelderhebung gibt es derzeit zwei widersprüchliche Aussagen: Das OLG Hamm äußert in einem obiter dictum, also ohne vertiefte Auseinandersetzung mit der Problematik, Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Sanierungsgelderhebung der Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK Köln). Das OLG Köln hingegen beschäftigt sich ausführlich mit der Frage der Rechtmäßigkeit und bestätigt eindeutig auch die Sicht der Kasse. Angesichts des gut begründeten Kölner Urteils wartet die Kasse den Ausgang des anstehenden BGH-Verfahrens mit verhaltenem Optimismus ab.

Die große Mehrheit der Beteiligten kann die Notwendigkeit des Sanierungsgeldes nachvollziehen. Wir sind dankbar für das verständnisvolle und konstruktive Miteinander. Nicht zuletzt aufgrund von Rückmeldungen von Beteiligten wurden im vergangenen Jahr zwei weitere Punkte zum Sanierungsgeld im Verwaltungsrat diskutiert und entschieden:

- Das Sanierungsgeld kann ab dem Abrechnungsjahr 2013 zinsfrei in 12 gleichbleibenden Monatsraten gezahlt werden. Für viele Beteiligte erleichtert dies die Liquiditätssteuerung.

- Geprüft wurde eine Absenkung des Sanierungsgeldsatzes zu Lasten eines verlängerten Erhebungszeitraumes. Der Verwaltungsrat hat die Beibehaltung des Sanierungsgeldsatzes entschieden, weil eine materielle Entlastung der Beteiligten nicht zu erreichen gewesen wäre. Außerdem konnte angesichts möglicherweise dauerhaft niedriger Zinsen eine spätere Korrektur, sprich erneute Anhebung, nicht ausgeschlossen werden. Die verbleibenden Spielräume sollen besser für eine Stabilisierung des Sanierungsgeldsatzes eingesetzt werden.

Haben Sie Fragen zum Sanierungsgeld? Sprechen Sie uns an. Gern erläutern wir Ihnen Hintergründe und Grundlagen. Auch können wir Ihnen speziell für Ihre Einrichtung die Rechnungsgrundlagen erläutern.

einblick

2. Neues aus der Zusatzversorgung

2.1 Arbeitnehmereigenbeteiligung gemäß § 24 Abs. 4 BAT-KF

Die BAT-KF Anwender kennen seit Juni 2012 eine Arbeitnehmereigenbeteiligung an den Kosten der Zusatzversorgung. Die Beitragshöhe der Pflichtversicherung beträgt aktuell 4,8 % vom ZV-Entgelt. Hiervon tragen gem. § 24 Abs. 4 BAT-KF die Arbeitgeber derzeit 4,5 % und die Arbeitnehmer 0,3%. Diese Regelung war für die Zeit bis zum 31. Mai 2015 befristet. Das Fristende steht kurz vor der Tür, die ARK-RWL hat sich bis Redaktionsschluss (11. Mai 2015) auf keine neue Regelung zur Eigenbeteiligung oder auf eine Entfristung verständigen können. Nach dem Wortlaut des § 24 Abs. 4 BAT-KF entfällt daher zunächst mit Ablauf des Monats Mai die KZVK-Eigenbeteiligung der BAT-KF Beschäftigten.

2.2 Versicherungsfreiheit in der Zusatzversorgung bei kurzzeitiger geringfügiger Beschäftigung gemäß § 115 SGB IV i.V.m. § 8 Abs. 1 Nummer 2 SGB IV

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) enthält neben dem neuen Mindestlohngesetz (MiLoG), das ab dem 01. Januar 2015 auch für Saisonarbeitnehmer gilt, eine besondere Regelung für kurzzeitig geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. In dem neu eingefügten § 115 SGB IV ist geregelt, dass in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 die Möglichkeit einer (sozialversicherungsfreien) kurzzeitigen geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV von bislang zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeweitet wird.

Auch in der Zusatzversorgung sind solche Beschäftigten versicherungsfrei. Die Versicherungspflicht bei der KZVK tritt jedoch ein, wenn die ursprünglich als kurzfristig eingestufte Beschäftigung über drei Monate bzw. 70 Arbeitstage hinaus andauert - und zwar ab dem Datum, ab dem das Beschäftigungsverhältnis verlängert wird.

Bitte beachten Sie, dass diese Gesetzesregelung, die u. a. in Saisonbereichen relevant sein kann, derzeit noch auf vier Jahre befristet ist.

2.3 Grenzbeträge für die zusätzliche Umlage gemäß § 76 der Satzung und § 38 ATV-K

Durch die Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien vom 01. April 2014 steigen die Tabellenentgelte des TVöD ab März 2014 um 3,0 % und ab März 2015 um weitere 2,4 %. Diese Beschlüsse haben auch Folgewirkungen auf die Grenzwerte für die zusätzliche Umlage gemäß §§ 76 der Satzungen der Zusatzversorgungskassen, § 38 ATV-K.
Es ergeben sich folgende Grenzbeträge:

Zeitraum	Monatlicher Grenzbetrag		Grenzbetrag im Monat der Jahressonderzahlung	
	West	Ost	West	Ost
01.08.2013 – 28.02.2014	6.642,11 €	6.642,11 €	10.627,38 €	9.631,06 €
01.03.2014 – 28.02.2015	6.841,37 €	6.841,37 €	10.946,19 €	9.919,99 €
Ab 01.03.2015	7.005,57 €	7.705,57 €	11.208,90 €	10.108,57 €

2.4 Keine Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente wegen Schwerbehinderung

Mit Urteil vom 12.11.2013 (Az.: 9 AZR 484/12) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) folgende Feststellungen getroffen:

Führt die Regelung in § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ, der zufolge das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat endet, für den der Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, in dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers dazu, dass die Freistellungsphase erheblich kürzer ist als die bereits absolvierte Arbeitsphase, benachteiligt die Tarifvorschrift den Arbeitnehmer unmittelbar wegen seiner Behinderung und ist deshalb insoweit unwirksam.

Der Umstand, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Rente früher in Anspruch nehmen können als nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer, sei für sich nicht geeignet, bei im Blockmodell geleisteter Altersteilzeit eine Ungleichbehandlung von schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern zu rechtfertigen, wenn durch die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses des schwerbehinderten Arbeitnehmers die Freistellungsphase kürzer würde als die bereits zurückgelegte Arbeitsphase.

Rechtsfolge der unzulässigen Ungleichbehandlung sei, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könne, wie ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer behandelt zu werden.

Daher verbleibt es in diesen Fällen bei der ursprünglich getroffenen Altersteilzeitvereinbarung mit der Dauer von Arbeits- und Freistellungsphase sowie dem ursprünglichen Ausscheidenszeitpunkt. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet entsprechend dem Urteil des BAG also nicht vorgezogen zu dem Zeitpunkt, in dem eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen bezogen werden kann.

Bezieht der Beschäftigte aber tatsächlich die Altersrente für schwerbehinderte Menschen, ist das Urteil des BAG nicht mehr einschlägig. Das Arbeitsverhältnis endet dann entsprechend § 9 Abs. 2 Buchst. b AT ATZ, § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ-Ärzte/VKA und § 11 Abs. 2 Buchst. b TV FlexAZ mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte die Altersrente für schwerbehinderte Menschen tatsächlich bezieht.

2.5 Mutterschutzzeiten

Mit den Versorgungskontomitteilungen 2013 erhielten unsere weiblichen Versicherten ein Antragsformular zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten. Diese Zeiten (i. d. R. sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt) wurden bisher für die Zusatzversorgung grundsätzlich nicht wertsteigernd erfasst – Arbeitgeber hatten während des Mutterschutzes keine Beiträge/Umlagen an die Zusatzversorgungskassen zu zahlen.

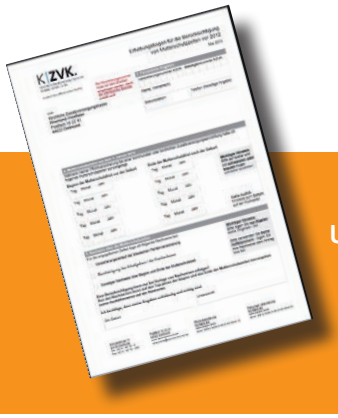
Aufgrund neuer gerichtlicher Vorgaben sind Mutterschutzzeiten in der Zusatzversorgung heute - auch rückwirkend - zu berücksichtigen, wenn sie während einer bestehenden Pflichtversicherung zurückgelegt wurden. Diese werden auf Antrag berücksichtigt.

Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 müssen nicht beantragt werden, die entsprechenden Daten liegen der Kasse vor.

Für Mutterschutzzeiten vor dem 1. Januar 2012 stehen uns jedoch nicht alle Informationen zur Berücksichtigung etwaiger Mutterschutzzeiten zur Verfügung. Diese haben wir mit dem eingangs genannten Formular abgefragt.

Bei Rentenanträgen, die uns seit Dezember 2014 erreichen, berücksichtigen wir Mutterschutzzeiten von Amts wegen, die erforderlichen Daten entnehmen wir den Bescheiden der gesetzlichen Rentenversicherung.

Für Rentnerinnen und Rentner, die Ihre Zusatzrente vor Dezember 2014 beantragt haben, werden die Mutterschutzzeiten auf Antrag berücksichtigt. Die Ausschlussfrist des § 52 KZVK-Satzung gilt in diesen Fällen nicht.



Unser Formular »Erhebungsbogen für die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten vor 2012« finden Sie unter www.kzvk-dortmund.de/versicherte/zusatzrente/formulare.

3. Neue Köpfe

Herr Jürgen Fröhlich ist neuer Vorsitzender des KZVK Verwaltungsrates!

Name:	**Jürgen Fröhlich**
Geburtstag:	**05.08.1962**
Familienstand:	**verheiratet, zwei Kinder (2 und 4 Jahre alt)**
Wohnort:	**Haan / Gruiten**
Beruf:	**Rechnungsprüfer**
Hobbies:	**Familie und noch ein kleines bisschen Fußball (Fortuna 1895 Düsseldorf)**
Interessen:	**EDV und Technik**

Weitere Ehrenämter:
Schatzmeister des vkm-rwl, Mitglied im Lenkungsausschuss NKF der EKiR als Repräsentant der Rechnungsprüfung, Mitglied in der EDV-Arbeitsgruppe des VdR-EKiR, Administrator der Homepage des VdR-EKiR (www.vdr-ekir.de)

Guten Tag Herr Fröhlich! Zunächst einmal sagen wir Glückwunsch zur Wahl zum neuen Verwaltungsratsvorsitzenden der KZVK. Sie gehören dem Verwaltungsrat bereits seit 2009 an, inwiefern ändern sich Ihre Aufgaben mit der neuen Position?

Gewaltig, bis dato war ich nur in einer stellvertretenden Position berufen und habe von daher z. B. in 2014 nur an zwei Sitzungen teilnehmen dürfen und nun bin ich zum Vorsitzenden berufen. Mit Herrn Dr. Kupke als meinem ersten Stellvertreter habe ich aber eine sehr kompetente Persönlichkeit an meiner Seite. Herr Dr. Kupke war bekanntermaßen in der letzten Amtszeit Vorsitzender sowohl des Verwaltungsrates der KZVK, als auch der VKPB, und ist für die Periode bis 2019 als Vorsitzender des Verwaltungsrates der VKPB wiedergewählt worden.

Mit welchen Erwartungen sind Sie damals im Verwaltungsrat gestartet? Und haben sich diese erfüllt?

Als Stellvertretendes Mitglied hatte ich keine allzu großen Erwartungen. Interessant waren für mich im letzten Jahr die Einbringung des Jahresabschlusses 2013 und die Berichterstattung der Wirtschaftsprüfer und des Aktuars. Hier habe ich – natürlich nicht ganz unerwartet – große Unterschiede zu meinem Berufsalltag als Rechnungsprüfer für Kirchengemeinden und Kirchenkreise im Rheinland feststellen können.

Unser Verwaltungsrat ist im Gegensatz zu anderen Kirchenkassen paritätisch besetzt. Wie empfinden Sie die damit einhergehende Atmosphäre in den Sitzungen?

Der Verwaltungsrat ist zwar paritätisch mit Dienstgebervertreterinnen/Dienstgebervertretern und Dienstnehmervertreterinnen/Dienstnehmervertretern besetzt, nur besteht hinsichtlich der Aufgabe des Verwaltungsrates keine unterschiedliche Interessenlage der berufenen Mitglieder, insofern ist die Atmosphäre in den Sitzungen angenehm sachlich-konstruktiv.

Beruflich beschäftigen Sie und die anderen Verwaltungsratsmitglieder sich mit anderen Themen als Versicherungsfragen. Wie schaffen Sie es dennoch, die richtigen Entscheidungen zu treffen?

Der Verwaltungsrat hat weniger eine Entscheidungsfunktion, sondern agiert hauptsächlich als Kontrollorgan. Die notwendigen Entscheidungen werden vom Vorstand vorbereitet und entsprechend verständlich aufbereitet zur Entscheidung vorgetragen. Dies ist ähnlich wie in den anderen Leitungsgremien unserer Kirche. Im Übrigen beschäftigt sich der Verwaltungsrat auch mit verschiedenen Zahlenwerken wie Bilanzen, Statistiken, Vermögensanlagen etc., in diesem Bereich habe auch ich eine gewisse Fachkompetenz.

Zu guter Letzt: Erwarten Sie in Ihrer Amtsperiode besondere Herausforderungen oder Schwerpunkte?

Was die KZVK angeht: Nein! Denn die mir bekannten Entwicklungen der letzten Jahre sind positiv und die Kasse ist aus meiner Sicht bestens aufgestellt, falls sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kurzfristig drastisch verändern sollten. Die monatlichen »Stresstests« zur Risikoauslastung der Finanzanlagen, VAG-Reporting, IKS usw. sind wirksame Kontrollmechanismen welche – im Falle eines Falles – sehr zeitnahe Reaktionen des Vorstandes und des Verwaltungsrates ermöglichen.

Für mich persönlich ist diese neue Position selbstverständlich eine Herausforderung, da ich bisher noch keine vergleichbare Position innehatte.

Herzlichen Dank für das Interview, Herr Fröhlich! Wir wünschen Ihnen für Ihre Amtszeit alles Gute und viel Erfolg!

4. Nachhaltigkeit bei der KZVK

Veröffentlicht von dpn – Deutsche Pensions- & Investmentnachrichten

Nachhaltigkeit ist bei kirchlichen Investoren kein Lippenbekenntnis. Fragen dazu an Wolfram Gerdes, Mitglied des Vorstandes KZVK und VKPB, verantwortlich für Kapitalanlagen und Hans-Ulrich Krause, Vorstandsstab KZVK und VKPB, verantwortlich für ethische Kapitalanlagen.

Herr Gerdes, Herr Krause, wie lange bestimmen Nachhaltigkeitsprinzipien schon Ihre Anlagepolitik?

Krause: Vor drei Jahren haben wir ein Projekt dazu aufgelegt und mittlerweile auch schon entsprechende Rahmenbedingungen in unseren Investment-Prozess eingebaut. Das Instrumentarium dazu haben wir gemeinsam mit anderen kirchlichen Investoren im »EKD-Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche« definiert. Dieser Leitfaden ist Basis für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Hans-Ulrich Krause, Vorstandsstab

Welche Kriterien nutzen Sie?

Krause: Es gibt Ausschlusskriterien wie zum Beispiel Rüstung, Tabak, Glücksspiel, Pornografie, Kinderarbeit, die wir entsprechend beachten. Darüber hinaus sind Positivkriterien definiert. Und es gibt dort auch das Thema Engagement, das heißt die aktive Wahrnehmung von Aktionärsrechten. Auch dies ist bereits in unserem Prozess etabliert.

Wie geht das technisch? Reden Sie direkt mit den Unternehmen? Bei Ihren hohen weltweiten Aktienengagements kein leichtes Unterfangen.

Krause: Für diese Aufgabe haben wir externe Dienstleister hinzugezogen, in Europa ist das im Wesentlichen Union Investment, die für uns und andere Investoren den Engagement-Prozess umsetzt – mit sehr positiven Erfahrungen. Der Prozess stützt sich auf zwei Instrumente: Voting und Voice – Voice steht für den Rahmen, in dem der Dialog mit den Unternehmen geführt wird. Darüber hinaus tritt die Union auch auf Hauptversammlungen auf.

Sie treten nach außen nicht direkt auf. Wie kontrollieren Sie eine wirksame Einflussnahme?

Krause: Wir haben mit Union Investment einen speziellen Anlageausschuss mit dem Ziel eingerichtet, nachzuvollziehen, ob ein Gegenwert in Form von Veränderungen bei den Unternehmen nachweisbar eintritt.

Gerdes: Der indirekte Weg hat den Vorteil, dass damit unsere Interessen gebündelt werden, da ja noch viele andere Investoren dabei sind. Ein Engagement-Prozess wird umso

mächtiger, je mehr Teilnehmer ins Feld geführt werden. Die Alternative wäre, dass man sich an drei Aktien aufreibt und am Ende nicht die Fläche erreicht.

Erreichen Sie damit auch Unternehmen im Ausland?

Krause: Wir sind natürlich darauf angewiesen, dass entsprechende Dienstleistungen im Ausland zur Verfügung stehen und in den Engagement-Prozess bei der Union integriert werden. Das trifft ganz klar für das Voting zu. Da ist die Verfügbarkeit gegeben. Bei Voice sind die Angebote hingegen noch nicht umfassend vorhanden. Da ist der Markt noch im Aufbau.

Gerdes: Aber die Idee der Kirchen ist ja nicht solitär in der Welt. Es gibt vergleichbare Initiativen wie die »Principles for Responsible Investment« der Vereinten Nationen, denen sich inzwischen über 200 institutionelle Investoren und über 400 Investment-Manager angeschlossen haben. Das Prinzip der Nachhaltigkeit bewegt zunehmend andere Investoren und Anbieter. Das ist ein expandierendes Universum, in das sich die EKD international einklinken kann.

Dr. Wolfram Gerdes, Vorstand Kapitalanlagen und Finanzen

Wie sieht Nachhaltigkeit bei Unternehmensanleihen aus?

Gerdes: Bei Investitionen unterscheiden wir nicht zwischen Eigen- und Fremdkapital. Wenn ein Unternehmen auf der Ausschlussliste steht, gilt das sowohl für Aktien als auch für Anleihen.

Was sind die Kosten für Nachhaltigkeit?

Krause: Natürlich fallen ganz konkret direkte Kosten an, wenn man bestimmte Dienstleistungen nutzt oder Research in Anspruch nimmt, um Nachhaltigkeit umsetzen zu können. Diese Kosten bewegen sich für uns im sechsstelligen Bereich. Das ist das eine. Etwas anderes ist die Performance-Frage. Da kommt auch die Wissenschaft zu keinem eindeutigen Ergebnis.

Gerdes: Für uns gibt es aber eigentlich keinen Grund, warum Nachhaltigkeit und Ethik zu einer schlechteren Performance führen sollten. Warum auch? Wenn ein Mineralölkonzern unvorsichtig bohrt und im Golf von Mexiko ein Schadensersatz in Milliardenhöhe entsteht, dann ist jedenfalls ex post die Rentabilität vorsichtigen, nachhaltigen Investierens klar ersichtlich.

Quelle: Auszug aus dem Text Kirchliche Kassen mit hoher Aktienquote von Eckhard Bergmann (http://www.dpn-online.com/Anlagen/How-to-invest-it/Kirchliche-Kassen-mit-hoher-Aktienquote?ct=true)

5. Tarifverhandlung zur Zusatzversorgung

Aktuelle Ergebnisse!

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes (Länder) haben Ende März nach langem Ringen eine Einigung erzielt, die es wert ist, dass wir an dieser Stelle kurz darauf eingehen. Dieses Ergebnis hat zwar keine unmittelbaren Wirkungen auf Sie als Beteiligte der KZVK oder unsere Versicherten. Die Tarifeinigung bezieht sich nur auf die Zusatzversorgung bei der VBL, der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Bei der VBL, der größten deutschen Zusatzversorgungskasse, sind die Beschäftigten der Länder und des Bundes versichert.

Aber sehr wohl lassen sich zwei wesentliche Tendenzen aus der Tarifeinigung ableiten, die auch auf die anderen Zusatzversorgungskassen und auf entsprechende arbeitsrechtliche Grundlagen ausstrahlen dürften:

1. An den zugesagten Leistungen werden keine Veränderungen vorgenommen. Das heißt, das Leistungsniveau bleibt weiterhin auf einem hohen Stand.
2. Anpassungen erfolgen ausschließlich auf der Finanzierungsseite. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wird zukünftig mehr kosten.

Punkt eins festigt das bestehende Versorgungsmodell und bedeutet für die Versicherten zum einen eine hohe Planungssicherheit für die finanzielle Ausstattung im Rentenalter. Zum anderen bleibt das hohe Niveau der zugesagten Leistung erhalten, was bei den Versicherten, die sich schon einmal näher mit ihren zu erwartenden betrieblichen Rentenansprüchen auseinandergesetzt haben, zu einem Aufatmen führen dürfte. Doch auch für Arbeitgeber bleibt die Zusatzversorgung mit all ihren Vorteilen als Personalmarketinginstrument höchst attraktiv.

Punkt zwei hingegen liefert dann die berühmte Kehrseite der Medaille. Denn die Kosten werden steigen. Bei der VBL werden sowohl im umlagefinanzierten als auch im kapitalgedeckten Abrechnungsverband der Umlage- bzw. Beitragssatz angepasst. Nach der Tarifeinigung werden die Aufwendungen für die Zusatzversorgung in drei Schritten erhöht. Die erste Anpassung erfolgt zum 1. Juli 2015, zwei weitere finden in den Jahren 2016 und 2017 statt. Die Mehrbelastung wird gemeinschaftlich von den Beschäftigten durch höhere Eigenbeteiligung und von den Arbeitgebern durch höhere Umlagen getragen. Die Arbeitgeberkosten für die VBL (West) liegen derzeit bei 8,45 %. Die West-Versicherten der VBL beteiligen sich heute mit 1,41 % an der Zusatzversorgung. Neben dem Arbeitnehmerbeitrag von derzeit 1,41 % vom ZV-Entgelt wird zukünftig noch ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag erhoben. Dieser beläuft sich ab 1. Juli 2015 auf 0,2 %. Ab 1. Juli 2016 beträgt er 0,3 % und schließlich ab 1. Juli 2017 0,4 %.

Warum steigen die Kosten? Die Sicherung des Versorgungsniveaus kann bei anhaltender Niedrigzinsphase und steigender Lebenserwartung nur durch höheren Mittelzufluss gewährleistet werden. Das kommt Ihnen sicherlich bekannt vor. Denn dies sind auch die Gründe, weswegen wir schließlich im Jahr 2009 mit der Einführung eines Sanierungsgelds den anderen Zusatzversorgungskassen folgen mussten.

Die oben beschriebene Beitragsänderung greift ausschließlich für Versicherte im Bereich des Tarifvertrags der Länder. Für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen wird allerdings eine entsprechende Vereinbarung angestrebt.

Und wie sieht es bei den Zusatzversorgungskassen der Kommunen und der Kirchen aus?
Andere Zusatzversorgungskassen haben bereits Beitragserhöhungen angekündigt und die entsprechenden Beschlüsse gefasst. Für die KZVK besteht nach dem aktuellen Stand noch keine Notwendigkeit, die Beiträge anzupassen. Die bisher guten Kapitalanlage-Ergebnisse und die Bewertungsreserven der Kasse (s. Geschäftsbericht unter www.kzvk-dortmund.de) veranlassen den verantwortlichen Aktuar heute nicht dazu, korrigierende Maßnahmen bei der KZVK einzufordern. Dass kurzfristig kein Handlungsbedarf besteht, darf aber nicht dazu verleiten, allzu optimistisch in die Zukunft zu schauen. Denn der Kapitalmarkt der KZVK ist nun einmal der gleiche, wie der, auf dem sich die anderen Kassen bewegen. Dem niedrigen Zinsniveau können auch wir uns nicht entziehen. Und wenn sich die Zinsen nicht mittelfristig erholen, werden auch wir die Beiträge anpassen müssen. In diesem Fall werden wir die Arbeitgeber aber rechtzeitig informieren, so dass genügend Zeit besteht, die dann ggf. für erforderlich gehaltenen Schritte einzuleiten.

Wir werden Sie hier zu weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

6. Evangelisches Christophoruswerk e.V.

Beteiligte im blickpunkt

Der Evangelische Christophoruswerk e.V. kann auf eine 65-jährige Geschichte zurück blicken. Heute ist es eine moderne Einrichtung, die sich stets ihrer Tradition und ihrem christlichen Menschenbild verpflichtet fühlt.

Im Monat März hat es einen Vorstandswechsel gegeben; der scheidende **Hartfried Toennessen**, 18 Jahre lang Vorstand des Evangelischen Christophoruswerk, und sein Nachfolger, **Ulrich Christofczik**, haben sich die Zeit genommen, unsere Steckbrieffragen zu beantworten.

Was hebt das Evangelische Christophoruswerk hervor, worin unterscheidet es sich von anderen Einrichtungen?

Hartfried Toennessen: Das Evangelische Christophoruswerk hat seine Ursprünge in der diakonischen Hilfe für Menschen, die nach dem Zweiten Weltkrieg in vieler Hinsicht in Not geraten waren. In den letzten Jahrzehnten stand vor allem der Ausbau eines sehr differenzierten Hilfespektrums für ältere Menschen im Vordergrund unserer Entwicklungsarbeit. Heute können wir von der stundenweise Entlastung von Angehörigen über Wohnen in barrierefreien Wohnungen, hauswirtschaftliche Hilfen, ambulante Pflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege und vollstationäre Pflege – auch speziell für junge Pflegebedürftige – ein breites, sehr individuell ausgerichtetes Hilfeangebot machen. Neben dieser Bandbreite zeichnet uns ein sehr starkes Engagement von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus. Diese sorgen dafür, dass die von uns versorgten Menschen auch eine vielseitige und alltägliche Ansprache erhalten. Das ist vor allem dort sehr wichtig, wo Angehörige fehlen oder weiter weg wohnen. Durch die räumlich unmittelbare Anbindung niedergelassener Therapeuten aller Fachrichtungen sorgen wir auch dafür, dass Rehabilitation im Alter nicht vernachlässigt wird. Wir wollen sehr gut sein und sehr gut beurteilt werden. Wir wollen aber nicht gut sein, weil andere Anbieter schlechtere Leistungen bringen. Die Qualität steht nicht im Vergleich sondern kann nur als Anspruch an uns selber abgeleitet werden aus einem tragenden Wertegerüst.

Was sind für Sie die Themen der Stunde?

Ulrich Christofczik: Für ein Unternehmen mit unseren Angebotsschwerpunkten ist natürlich wichtig, den sich ständig und sehr rasch wandelnden Ansprüchen von Menschen an eine gute Versorgung und ein gutes Leben im Alter gerecht zu werden. Vor allem der Ausbau eines fachlich begleiteten Wohnens, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden, hat hier ganz klar Priorität. Wenn jedoch tatsächlich vollstationäre Pflege nötig werden sollte – was immer noch für Menschen im hohen Lebensalter nicht zu vermeiden sein wird – muss diese von hoher fachlicher und menschlicher Qualität sein. Erst in der Kombination, dem Zusammenwirken dieser beiden Aspekte finden wir uns als diakonische Einrichtung wieder.

Worin sehen Sie die Herausforderungen in den nächsten Jahren?

Ulrich Christofczik: Darin wird auch in den nächsten Jahren eine besondere Herausforderung liegen, nämlich dem weiter wachsenden wirtschaftlichen Druck angemessen zu begegnen: Mitarbeitende zu stärken, tarifliche Vergütungen zu sichern, gute Sozialleistungen aufrecht zu erhalten. Ferner gilt es, allen Menschen klar zu machen, dass wir mit unseren Angeboten wichtige Beiträge zur Sicherung von Menschenwürde in unserer Gesellschaft leisten und darüber hinaus Mehrwerte für das Gemeinwesen schaffen.

Was macht das Evangelische Christophoruswerk zu einem guten Arbeitgeber?

Hartfried Toennessen: Unser Werk engagiert sich sehr intensiv in der Ausbildung. 84 Menschen lernen bei uns Altenpflege, Hauswirtschaft, Verwaltung und Kochen. Der vielfach beklagte Fachkräftemangel, vor allem in der Pflege, ist deshalb für uns bisher kein bedrohlicher Aspekt. Eine langjährige Betriebszugehörigkeit spricht ebenso für gute Arbeitsbedingungen, Fort- und Weiterbildung werden groß geschrieben. Ebenso wie die breite Beteiligung an Projektarbeit und die Möglichkeit zur Mitgestaltung zukünftiger Angebote.

Ulrich Christofczik: In Duisburg können wir sogar Plätze in einer Kindertagesstätte anbieten, damit nach der Elternzeit die Kinderbetreuung für bis zu 45 Stunden in der Woche für Kinder ab dem 1. Lebensjahr gesichert werden kann. Eine tarifliche Vergütung und die damit verbundenen Sozialleistungen wissen viele Kolleginnen und Kollegen sehr zu schätzen. Vor allem, wenn sie mit bekommen, wie das in der Pflegearbeitswelt an anderer Stelle aussehen kann.

Welche Rolle spielt die KZVK für Sie als Arbeitgeber?

Ulrich Christofczik: Beim Einzug älterer Menschen in unsere barrierefreien Wohnungen, erst recht beim Einzug in unsere stationären Pflegeeinrichtungen, erleben wir hautnah

Ulrich Christofczik,
Vorstand des Evangelischen Christophoruswerk in Duisburg

die Probleme der Altersarmut. Vor allem bei Frauen liegen Renten oft unter 800,00 € im Monat. Wenn bei uns Mitarbeiterinnen nach vielen Jahren in Rente gehen, höre ich die Freude über die zusätzliche Altersversorgung über die KZVK. Auch bei uns gibt es viele Teilzeitstellen, auch bei uns gibt es viele Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, z. B. durch Erziehungszeiten. Das ist dann im Moment wunderbar vereinbar mit der Familienarbeit. Aber trotz aller gesetzlicher Fortschritte, auch diese Zeiten rentenmäßig besser zu gestalten, wirkt sich dies als Tropfen auf den heißen Stein aus. Da ist es gut, die gesetzliche Altersrente durch die Zusatzversorgung deutlich aufzustocken. Auch die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung stellen wir immer wieder vor und wünschen uns eine hohe Beteiligung, damit das Alterseinkommen ein drittes Bein erhält und damit ein stabiler Rentenhocker entstehen kann. Auch da schätzen wir die KVZK als zuverlässigen, soliden Partner.

Zum Abschluss etwas Persönliches: Was bedeutet Ihnen die Arbeit beim Evangelischen Christophoruswerk?

Hartfried Toennessen,
Vorstand des Evangelischen Christophoruswerk in Duisburg

Hartfried Toennessen: Ich habe 18 Jahre in diesem diakonischen Unternehmen gearbeitet. Das waren Jahre großer Entwicklung und Veränderung. Das größte Geschenk dabei war und ist das Engagement vieler Kolleginnen und Kollegen, auch unbequeme Wege zu beschreiten und mit zu gehen. Das ist eine nach wie vor alltäglich großartige Leistung auf allen Ebenen unter nicht immer leichten politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen. So kann ich dann in wenigen Monaten mit großer Gelassenheit und Freude die Verantwortung in jüngere und kräftigere Hände legen, damit Menschen in ihrer – wie auch immer empfundenen –Not eine Hilfe erfahren, die ihnen Wert und Würde lässt.

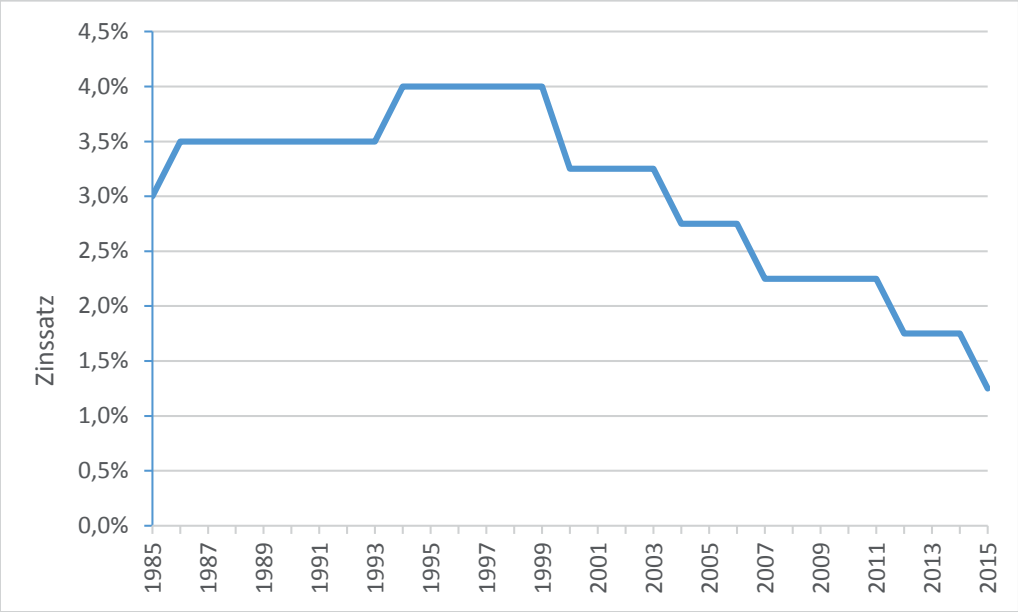
Ulrich Christofczik: Für mich ist die Arbeit in der Verantwortung im Evangelischen Christophoruswerk neu. Ich freue mich, viele neue Eindrücke zu sammeln. Die vielfältigen Begegnungen mit den Menschen, die im Evangelischen Christophoruswerk leben und arbeiten, bereichern mein Leben sehr. Persönlich macht mir die Arbeit, an verantwortlicher Stelle meinen Beitrag zur Weiterentwicklung des Evangelischen Christophoruswerkes zu leisten, sehr viel Spaß und Freude.

7. ZusatzrentePLUS

Zinsschnitt bei Lebensversicherungen hat keine Auswirkungen für die KZVK!

Seit dem 1. Januar 2015 ist der Garantiezins für Neuverträge der Lebensversicherer auf 1,25 Prozent gesenkt. Garantiezins steht in der Umgangssprache für den **Höchstrechnungszins**. Diesen legt das Bundesfinanzministerium fest und schreibt den Lebensversicherungen damit vor, welchen Zinssatz sie für ihre Deckungsrückstellungen maximal garantieren dürfen. Er dient somit dem Verbraucherschutz, denn er schützt den Verbraucher vor allzu optimistischen Gewinnversprechen. Dass von manchen Lebensversicherer-Unternehmen über die Prognose der Überschussbeteiligungen dennoch zu hohe Erwartungen geweckt werden, steht auf einem anderen Blatt.

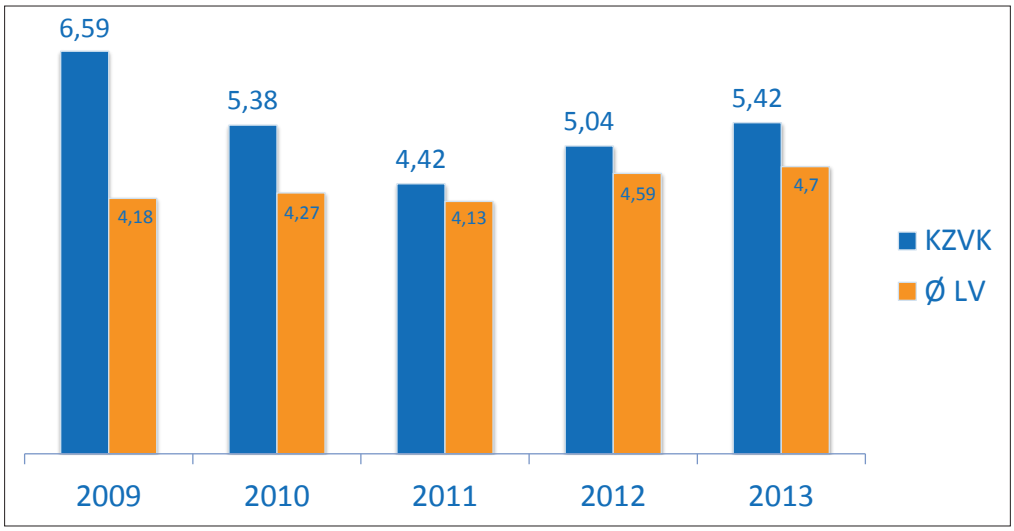
Mit diesem letzten Zinsschnitt setzt sich die Talfahrt des Garantiezinses in den letzten Jahren fort. Folgende Grafik zeigt Ihnen die Entwicklung:



Für die KZVK hat die Absenkung keine Relevanz. Die KZVK ist kein Lebensversicherungsunternehmen. Hier bestimmen das kirchliche Arbeitsrecht und die Satzung der KZVK die Garantien, deren Erfüllbarkeit vom verantwortlichen Aktuar fortlaufend überwacht wird. Auch auf die Freiwillige Versicherung der KZVK (ZusatzrentePLUS) wirkt sich die Absenkung des Garantiezinses nicht aus – die bisher schon geltende Beitragserhaltungsgarantie kann unvermindert beibehalten werden. In diesem Zusammenhang lohnt es sich, einmal die Garantieleistungen der ZusatzrentePLUS mit den Angeboten der Lebensversicherer zu vergleichen. Denn dort werden zuerst die Verwaltungskosten und die Abschlusskosten

wie z. B Vertriebsprovisionen (die gibt es bei der KZVK nicht) von den Beiträgen abgezogen. Erst die auf diese Weise deutlich reduzierte Gutschrift wird von Versicherungen verzinst. Es dauert somit in der Regel viele Jahre, bis ein Lebensversicherungsunternehmen durch Zinserträge einen Rückkaufswert in Höhe der eingezahlten Beiträge anbieten kann. Letztendlich, am Ende der Laufzeit, zählt aber nicht die Garantie, sondern die inklusive Überschüsse tatsächlich erzielte Leistung. Dass sich die KZVK hier nicht hinter Lebensversicherungsunternehmen verstecken muss, zeigt der folgende Renditevergleich:

Renditevergleich KZVK und Durchschnitt der Lebensversicherer (LV)



Quelle GDV / de.statista.com

Viele Mitarbeitende müssen mehr für Ihren Ruhestand vorsorgen. Da kann die ZusatzrentePLUS eine geeignete Ergänzung darstellen.

Möchten Sie mehr zur ZusatzrentePLUS erfahren? Sprechen Sie uns an, gern besuchen wir Ihre Einrichtung und informieren Sie und Ihre Beschäftigten, sei es im persönlichen Beratungsgespräch oder mithilfe eines Vortrags, z. B. anlässlich einer Mitarbeiter- oder Betriebsversammlung. Sie erreichen uns unter Telefon 0231 9578-299 oder -511. Wir freuen uns auf Ihre Anfragen.

8. Termine

Unser Schulungsangebot für Sie im Herbst 2015!

Mit unserem umfangreichen Schulungsangebot halten wir die Mitarbeitenden der Personalabteilungen unserer Beteiligten in Sachen Zusatzrente auf dem Laufenden. Die **Basisseminare** richten sich in erster Linie an neu eingestellte Mitarbeitende in den Personalabteilungen der uns angeschlossenen Häuser, aber auch erfahrenere Kolleginnen und Kollegen nutzen dieses Angebot gern zur Vertiefung von einzelnen Themenbereichen.

Die Termine für die Basisseminare 2015 in Dortmund stehen fest:

Basis I	Basis II
Dienstag, 15.09.2015	Dienstag, 22.09.2015
Mittwoch, 16.09.2015	Mittwoch, 23.09.2015
Donnerstag, 17.09.2015	Donnerstag, 24.09.2015

Für die Basisseminare I und II können Sie sich ab sofort über unser elektronisches Anmeldeverfahren unter diesem Link anmelden: www.kzvk-dortmund.de/basisseminare

Die Einladungen gehen Ihnen zeitnah auf dem Postweg zu.

Die **KZVK-Tagungen** finden in diesem Jahr bereits zum zweiten Mal wieder im Herbst statt. Die Einladungen hierzu gehen Ihnen im Spätsommer auf dem Postweg zu. Folgende Termine können Sie gern bereits vormerken, eine Anmeldung ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich.

Mittwoch, 21.10.2015
Donnerstag, 22.10.2015
Dienstag, 27.10.2015
Mittwoch, 28.10.2015
Donnerstag, 29.10.2015
} Dortmund

Mittwoch, 04.11.2015 Magdeburg
Donnerstag, 12.11.2015 Kastellaun (Rheinland-Pfalz)
Donnerstag, 19.11.2015 Heusweiler (Saarland)
Donnerstag, 26.11.2015 Erfurt

9. Schlusspunkt

Informationsmaterial für Arbeitgeber und Versicherte auf unserer Webseite!

Auf unserer im letzten Jahr neu gestalteten Webseite stellen wir zahlreiches Informationsmaterial und viele Formulare für Arbeitgeber und Versicherte zur Verfügung. Kennen Sie z. B. schon den neu gestalteten »Überleitungsantrag«? Diesen finden Sie unter www.kzvk-dortmund.de/arbeitgeber/formulare. Die Formulare sind übrigens am Bildschirm ausfüllbar und können dann direkt ausgedruckt werden.

Neben wechselnden praktischen Tipps und wichtigen Informationen für die tägliche Arbeit in den Personalabteilungen finden Sie im Arbeitgeberbereich auch unsere Rundschreiben, die Ansprechpartner der Abteilung Versicherte bei uns im Haus oder Sie können sich die aktuelle Satzung sowie unsere AVB als PDF herunterladen.

Noch ein Hinweis: Bitte teilen Sie uns Adressänderungen, Fusionen oder Namensänderungen Ihrer Einrichtung schriftlich mit. Nutzen Sie dazu die E-Mail Adresse versicherte@kzvk-dortmund.de. So können wir sicher stellen, dass die nächste Post an Ihr Haus auch ankommt. Vielen Dank!

blickkontakt

Wir sind der Altersversorger für Kirche und Diakonie.

Herausgeber:

Kirchliche Zusatzversorgungskasse
Rheinland-Westfalen (KZVK)

Anstalt des öffentlichen Rechts

Schwanenwall 11
44135 Dortmund
Telefon: 0231 9578 - 299
Telefax: 0231 9578 - 399

www.kzvk-dortmund.de

Verantwortlich:

Hans-Rudolf von Campenhausen
(Mitglied des Vorstands)

Redaktion: Axel Stach, Tanja Heyde

Fotos: KZVK
Redaktionsschluss: 11.05.2015

blickpunkte@kzvk-dortmund.de