K|ZVK.
Kirchliche Zusatzversorgungskasse
Rheinland-Westfalen

Anstalt des öffentlichen Rechts

KZVK Postfach 10 22 41 44022 Dortmund

An die Beteiligten
der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse
Rheinland Westfalen

Kunden-Service-Center
Telefon: 0231/9578-299
Telefax: 0231/9578-399
zukunft@kzvk-dortmund.de
www.kzvk-dortmund.de
Dortmund, September 2002

Betriebliche Zusatzversorgung und freiwillige Zusatzrente

In diesem Rundschreiben informieren wir Sie über: Seite

I. Die betriebliche Zusatzversorgung 2
1. Steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen 2
2. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt 3
3. Änderungen bei der Versicherungspflicht 3
4. Altersteilzeit 5
II. Die freiwillige Zusatzrente 6
1. Allgemeines 6
2. Entgeltumwandlung 6
3. Riester-Rente 7
4. Zusatzrente ohne Förderung 8
5. Weiterversicherung 8
6. Ihre Mithilfe 8
III. Serviceangebote 8
1. Meldeverfahren 8
2. Beteiligtenbetreuer 8
3. **K**unden**S**ervice**C**enter 9

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Mai dieses Jahres haben wir Sie erstmalig über die Auswirkungen der Neufassung der Satzung informiert. Hieran möchten wir nun anknüpfen. Zudem werden wir Sie zukünftig regelmäßiger, als Sie es bisher gewohnt waren, mit Informationen aus unserem Haus versorgen. Rundschreiben dieser Art werden ab Januar 2003 jeweils zu Beginn eines Quartals erscheinen. Selbstverständlich informieren wir Sie auch aktuell, sollte hierzu Anlass bestehen.

Am 19.06.2002 hat die Rheinisch-Westfälisch - Lippische Arbeitsrechtliche Kommission für ihren Zuständigkeitsbereich die Satzung der KZVK durch die Verabschiedung der Arbeitsrechtsregelung zur Regelung der Zusatzversorgung im kirchlichen Arbeitsrecht verankert. Des Weiteren hat sie am gleichen Tag die Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungs-Arbeitsrechtsregelung) be-

schlossen. Dies und die zahlreichen Reaktionen auf unser Rundschreiben 01/2002 nehmen wir zum Anlass, auf verschiedene Themenkreise aus dem Bereich der Pflichtversicherung noch einmal einzugehen und Sie auf die attraktiven Möglichkeiten zur freiwilligen Versicherung für Ihre Beschäftigten hinzuweisen.

Das Angebot für eine freiwillige Versicherung durch die Kasse ermöglicht es Ihnen, die gesetzlichen Verpflichtungen, welche das Altersvermögensgesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung den Arbeitgebern auferlegt, mit überschaubarem Aufwand und mit Hilfe der Kasse zu bewältigen. Ausdruck unserer Bemühungen, Ihnen eine möglichst umfassende Hilfestellung anzubieten, sind – neben der Erarbeitung und dem zur Verfügung stellen von Vertragsformularen - verschiedene Änderungen innerhalb der organisatorischen Struktur der Kasse. So wird ab sofort die Funktion von Beteiligtenbetreuern eingeführt und ein zusätzliches **K**unden**S**ervice**C**enter errichtet.

Dazu nachfolgend Näheres.

I. Informationen zur betrieblichen Altersversorgung in Form der Pflichtversicherung - *Die betriebliche Zusatzversorgung*

1. Steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

a) Steuerrechtliche Auswirkungen der Eigenbeteiligung

In unserem Rundschreiben 01/2002 haben wir die seinerzeitige Rechtsauffassung des Bundesfinanzministeriums, dass die Eigenbeteiligungsbeiträge der Arbeitnehmer an den Pflichtbeiträgen der Arbeitgeber (dies sind vor allem AVR-Anwender) nicht unter die Befreiungsvorschriften des § 3.63 EStG und § 2 Abs. 2 Nr. 5 Arbeitsentgeltverordnung fallen würden, wiedergegeben.
Diese Rechtsansicht ist mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Einführung einer kapitalgedeckten Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherung und zur Änderung anderer Gesetze überholt. Durch die Anfügung einer neuen Nr. 4 in § 1 Abs. 2 BetrAVG mit folgendem Wortlaut:

„Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.“

sind auch die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer im Rahmen der o.g. Vorschriften steuer- und sozialabgabenfrei, da die Kasse ihre Leistungen nach der Neufassung der Satzung im Wege der Kapitaldeckung finanziert.

b) Sozialversicherungsrechtliche Rückrechnung

Weiterhin ungeklärt ist die Frage der Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen, die im Rahmen der Umlagezahlung im Hinblick auf die zum 01.01.2002 rückwirkende Umstellung auf das kapitalgedeckte Beitragssystem zuviel gezahlt worden sind. Die KZVK hat hierzu gemeinsam mit ihrer Partnerkasse in Darmstadt ein Rechtsgutachten erstellen lassen, welches zu dem Ergebnis kommt, dass ein Erstattungsanspruch dann besteht, wenn aus der jeweiligen Sozialversicherung keine Leistungen geflossen sind.

Wir empfehlen Ihnen, sich in dieser Angelegenheit mit den Sozialversicherungsträgern in Verbindung zu setzen. Um Ihnen die Argumentation zu erleichtern, fügen wir das Rechtsgutachten als Anlage bei.

2. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

a) Grenzbetrag

Der bisherige Grenzbetrag nach B 11 Bundesbesoldungsgesetz gilt ab 01.01.2002 nicht mehr. Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt ist nach § 62 Abs. 2 KZVK-Satzung lediglich insoweit begrenzt, als es den Wert des 2,5-fachen Betrages der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (11.250 € monatlich in 2002) nicht übersteigt. Beiträge für übersteigende Entgelte können jedoch als freiwillige Höherversicherung gezahlt werden.

b) Zusätzliche Umlage

Die zusätzliche Umlage nach § 62 Abs. 4 KZVK-Satzung a.F. in Höhe von 9 v.H. für Entgelte, die die Vergütungsgruppe I BAT (VKA) übersteigen, ist weiterhin nur noch dann zu zahlen, wenn eine solche schon am 31.12.2001 und noch am 01.01.2002 zu zahlen war (siehe § 76 KZVK-Satzung). Im Gegenzug wird aus den übersteigenden Entgelten der 3-fache Wert dem jeweiligen Punktekonto des Versicherten gutgeschrieben.
Diese Regeln gelten nicht für nach dem 31.12.2001 neu begründete Arbeitsverhältnisse. Dies gilt auch, wenn es sich um einen Arbeitgeberwechsel innerhalb des öffentlichen bzw. kirchlichen Dienstes handelt und bis zur Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses eine zusätzliche Umlage zu entrichten war.

c) Erhöhungsbeträge

Erhöhungsbeträge nach § 62 Abs. 3 KZVK-Satzung a.F. **fallen nicht mehr an**. Erhöhungsbeträge waren zu zahlen, wenn der Versicherte in einer anderweitigen Zukunftssicherung (z.B. Lebensversicherung, Ärzteversorgung) an Stelle der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war und der Arbeitgeber oder auch Arbeitnehmer keine entsprechend hohen Beiträge in die andere Alterssicherung gezahlt hat.

d) Monatliche Sonderzahlungen bei Beurlaubung

Die monatliche Sonderzahlungen bei Beurlaubung in Höhe von 7 v.H. sind ab 01.01.2002 nicht mehr zu zahlen. Diese Sonderzahlungen können jedoch als freiwillige Höherversicherung an die Kasse geleistet werden.

3. Änderungen bei der Versicherungspflicht

Über Änderungen im Bereich der Versicherungspflicht haben wir Sie bereits in unserem letzten Rundschreiben 01/2002 informiert, möchten aber noch einmal die wesentlichen Punkte herausstellen.

Die meisten Änderungen im Rahmen der Versicherungspflicht treten erst zum **01.01.2003** in Kraft, wir bitten Sie, sich aber schon jetzt darauf einzustellen.

Wie bisher ist ein Beschäftigter versicherungspflichtig – und damit in der Zusatzversorgung anzumelden

- der das 17. Lebensjahr vollendet hat
  und
- der vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit von 60 Beitragsmonaten erfüllen kann, wobei frühere Versicherungszeiten zu berücksichtigen sind.

Gegenüber den bisherigen Regelungen ergeben sich folgende **Veränderungen:**

a) Vollendung des 17. Lebensjahres

Ein Beschäftigter ist ab dem Tag zu versichern, an dem er sein 17. Lebensjahr vollendet hat – letztendlich also ab dem Datum seines 17. Geburtstages. *Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird ab dem 01.08.2002 bei einem Beteiligten beschäftigt; er wird aber erst am 22.09.2002 17 Jahre alt. Da er mit Ablauf des 21.09.2002 sein 17. Lebensjahr vollendet, ist er zum 22.09.2002 in der Zusatzversorgung anzumelden*.

Bisher waren Mitarbeitende, die vor Vollendung des 17. Lebensjahres beschäftigt wurden, ab dem 1. des Monats zu versichern, in den ihr Geburtstag fiel.

Diese Neuregelung gilt bereits ab dem **01.01.2001.** Soweit bisher schon Anmeldungen nach altem Recht erfolgt sind, brauchen diese **nicht** korrigiert zu werden.

b) Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sind grundsätzlich zu versichern. Ausgeschlossen bleiben kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (also Beschäftigte, die bis 50 Tage im Jahr oder bis 2 Monate arbeiten). **Bisher** waren geringfügig Beschäftigte generell von der Zusatzversorgung ausgeschlossen.

Diese Neuregelung gilt ab dem **01.01.2003.**

c) Befristet Beschäftigte bis zu 12 Monaten

Bis zu 12 Monaten befristet Beschäftigte sind ebenfalls grundsätzlich zu versichern. **Bisher** waren Beschäftigte von der Versicherungspflicht ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis für weniger als 12 Monate vereinbart und der Mitarbeitende zuvor noch nie in der Zusatzversorgung versichert war. Ausgenommen bleiben nunmehr nur noch kurzfristig Beschäftigte im kurzfristig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Diese Neuregelung gilt ab dem **01.01.2003.**

Bis zum 31.12.2002 ist damit die bisherige Regelung unverändert anzuwenden. Ist ein Arbeitsverhältnis auf weniger als 12 Monate befristet, ist der Mitarbeitende bis zu 31.12.2002 **nicht** anzumelden. Besteht das Arbeitsverhältnis jedoch im Jahre 2003 noch fort, ist der Mitarbeitende zum 01.01.2003 anzumelden, wenn die allgemeinen Voraussetzungen für die Pflichtversicherung erfüllt sind, unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Wird das zunächst unter 12 Monate liegende Arbeitsverhältnis im Jahre 2003 über 12 Monate hinaus verlängert, ist auch eine rückwirkende Anmeldung vom Beginn des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2002 vorzunehmen.

d) Saisonarbeitnehmer

Saisonarbeitnehmer sind bereits ab der ersten Saison zu versichern, sofern die allgemeinen Voraussetzungen für eine Versicherungspflicht erfüllt sind. **Bisher** waren Saisonarbeitnehmer erst zum Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres versicherungspflichtig.

Diese Neuregelung gilt ab dem **01.01.2002.**

e) Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben

Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren Arbeitsverhältnis noch fort besteht, sind weiter zu versichern. **Bisher** endete die Versicherungspflicht regelmäßig mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit erfüllt war. Die Pflichtversicherung endet nun ab Beginn einer Altersrente als Vollrente.

Diese Neuregelung gilt ab dem **01.01.2003.**

f) Studierende

Studierende**,** die **nicht** in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, sind ab dem **01.01.2003** in der Zusatzversorgung zu versichern, nachdem eine bestehende Grundversorgung (gesetzliche Rente) nicht mehr Voraussetzung für die Versicherung in der Zusatzversorgung ist. Damit bleiben Studierende nur dann von der Versicherungspflicht ausgenommen, wenn sie kurzfristig im Sinne des § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt werden.

g) Der neue Buchstabe k des § 19 Abs. 1 KZVK-Satzung

Der neue Buchstabe k des § 19 Abs. 1 KZVK-Satzung wurde zur Klarstellung textlich an § 3 Buchst. d Doppelbuchst. aa und bb BAT-KF angeglichen. Im Wesentlichen entspricht Buchstabe k dem § 17 Abs. 3 der bisherigen Satzung (Grundsätzliche Versicherungsfreiheit der Förderungsmaßnahmen, die nicht unter den BAT-KF fallen). Die Versicherungspflicht kann aber weiterhin durch Arbeitsvertrag vereinbart werden.

4. Altersteilzeit

Bei Altersteilzeit werden Entgelte berücksichtigt, wie sie sich ergeben hätten, wenn das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu 90 v.H. weiter geführt worden wäre. Verluste in der Rente sind also in Folge der Altersteilzeit nur minimal. Die Anzahl der Versorgungspunkte für ein Kalenderjahr nach § 34 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a KZVK-Satzung ergibt sich aus dem Verhältnis eines Zwölftels des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts zum Referenzentgelt i.H.v. 1.000 €, multipliziert mit dem Altersfaktor.

Bei einer vor dem 01.01.2003 begonnenen Altersteilzeit auf der Grundlage der Altersteilzeitverordnung werden die **Versorgungspunkte** mit dem 1,8-fachen Satz berücksichtigt, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

Wird Altersteilzeit nach dem 31.12.2002 begonnen, ist **zusatzversorgungspflichtiges Entgelt** während der Altersteilzeitarbeit das 1,8-fache der Bezüge nach § 4 Altersteilzeitordnung, soweit es nicht in voller Höhe zusteht. Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen (§ 62 Abs. 3 KZVK-Satzung).

Wurde die Altersteilzeit- bzw. Vorruhestandsvereinbarung bereits vor dem 14.11.2001 geschlossen, gelten besondere Besitzschutzvorschriften (§ 73 Abs. 3 KZVK-Satzung). In diesen Fällen erfolgt die Berechnung der Startgutschrift - unabhängig vom Lebensalter des Versicherten - nach den Vorschriften der rentennahen Jahrgänge.

Die Hochrechnung der Versicherungszeit und der gesetzlichen Rente erfolgt nicht bis zum 63. Lebensjahr, sondern bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes bis zu dem Alter, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.

Diese Sonderregelungen gelten für Versicherte des Tarifgebiets West und des Beitrittsgebietes gleichermaßen.

II. Informationen zur betrieblichen Altersversorgung in Form der freiwilligen Versicherung – *Die freiwillige Zusatzrente*

1. Allgemeines

Ihre Beschäftigten haben nunmehr den gesetzlichen Anspruch, die von Ihnen als Arbeitgeber verschaffte Betriebsrente aus der Pflichtversicherung mit einer freiwilligen Versicherung weiter aufzustocken.

Da die Kasse als Pensionskasse i.S.d. Einkommenssteuerrechts anzusehen ist, kann sie alle Varianten der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Privatvorsorge für Ihre Beschäftigten anbieten.

Dies bringt für Ihre Beschäftigten folgende Vorteile:

- Nutzung der Steuervorteile des § 3.63 EStG
- Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG
- Zulagenförderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG.

Für Sie als Arbeitgeber wird es sich als vorteilhaft erweisen, dass die Ihnen durch das Altersvermögensgesetz und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung auferlegten Verpflichtungen nicht mit verschiedenen Anbietern und damit einhergehend auch gesteigertem Verwaltungsaufwand abgewickelt werden müssen, sondern mit dem im Bereich der Pflichtversicherung schon bewährten Partner. Die Pensionskasseneigenschaft ermöglicht es zudem, Ihre Beschäftigten auf die freiwillige Versicherung bei der Kasse als ausschließlichen Partner zu verweisen.

Um den Aufwand bei Ihnen möglichst gering zu halten, werden wir uns voraussichtlich in der zweiten Septemberhälfte direkt mit unseren Angeboten postalisch an die Versicherten wenden und über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung und der Zulagenförderung (sog. Riester-Rente) informieren. Mit Hilfe eines Datenerhebungsbogens, den wir dem Informationsschreiben beifügen, ist es den Beschäftigten mit wenigen Angaben möglich, ein spezielles - auf die persönlichen Verhältnisse abgestimmtes - Angebot von der Kasse einzuholen. Auch dies verringert die Belastungen, die Ihnen der Gesetzgeber bezüglich der betrieblichen Altersversorgung auferlegt hat.

2. Entgeltumwandlung

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, Ihnen an dieser Stelle einige Informationen über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zu geben.

Bei der Entgeltumwandlung, die durch den vorab erwähnten Beschluss der Rheinisch–Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission nunmehr für einen großen Teil der Versicherten möglich ist, handelt es sich in erster Linie um eine Vereinbarung zwischen Ihnen als Arbeitgeber und Ihren Beschäftigten. Die Entgeltumwandlung bietet sich grundsätzlich dort an, wo Ihre Beiträge zur Pflichtversicherung den nach § 3.63 EStG möglichen Förderbetrag - dies sind im Jahr 2002 2.160 € - nicht ausschöpfen. Zur Erleichterung dieser auf Betriebsebene mit den einzelnen Mitarbeitenden zu treffenden Abrede haben wir ein Vertragsmuster (Vereinbarung zur Umwandlung von Entgeltansprüchen) entworfen, das wir Ihnen gerne zur Verfügung stellen; ein Exemplar haben wir bereits diesem Rundschreiben beigefügt. Weitere Formulare können jederzeit bei uns telefonisch oder schriftlich kostenfrei angefordert werden. Unsere Formulare

stehen auch im Internet unter www.kzvk-dortmund.de zum download bereit.

Die Entgeltumwandlung bietet Ihnen als Arbeitgeber und unseren Versicherten den Vorteil, dass Einsparungen sowohl im steuerlichen Bereich als auch (bis zum 31.12.2008) im Bereich der Sozialversicherung möglich sind.

Zu den weiteren Einzelheiten möchten wir auf unsere beiliegende Broschüre zur freiwilligen Zusatzrente (Seite 7) verweisen.

Wir bitten Sie, bei der Entgeltumwandlung zu beachten, dass nur zukünftige Gehaltsansprüche umgewandelt werden dürfen. Dies sind solche, die zum Zeitpunkt der Entgeltsumwandlungsvereinbarung noch nicht entstanden sind.

Für die Umwandlung laufender (monatlicher) Gehaltsansprüche heißt das, bis zum Ablauf des Vormonats muss die Entgeltsumwandlungsvereinbarung für den Folgemonat geschlossen werden.

Die Umwandlung von Sonder- und Einmalzahlungen wie Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld wird auch dann steuerlich anerkannt, wenn bereits erdiente, aber noch nicht fällige Gehaltsansprüche umgewandelt werden. Das bedeutet beispielsweise: Die/der Beschäftigte hat den Wunsch, Teile des Weihnachtsgeldes in einen Beitrag zu seiner Altersversorgung umzuwandeln; dies ist im November 2002 zur Auszahlung fällig. Die Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrer/m Beschäftigten muss bis zum 31.10.2002 getroffen werden.

Weiterhin ist zu beachten, dass der umzuwandelnde Gehaltsanspruch mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 SGB IV beträgt. Dies sind bezogen auf das Jahr 2002 176 € für das Tarifgebiet West und 147 € für das Beitrittsgebiet.
Grundlage für die Bemessung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bleibt weiterhin der ungekürzte Arbeitslohn.
Abschließend zu diesem Thema weisen wir Sie noch auf die Möglichkeit der Vereinbarung zu einer Übernahme der Lohnsteuer bis zur Pauschalierungsgrenze des § 40b EStG hin. Nach § 2 Abs.1 Entgeltumwandlungs-Arbeitsrechtsregelung kann ein Betrag, der den Förderrahmen des § 3.63 EStG übersteigt, durch Einzelvertrag der Pauschalversteuerung unterworfen werden.

3. Riester-Rente

Ihre Beschäftigten haben auch die Möglichkeit, Zulagen und Steuervorteile aus der sog. Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist, dass der an die Kasse abzuführende Beitrag aus Entgelt stammt, für das bereits individuell Steuern und Sozialabgaben entrichtet wurden. Entgeltanteile, für die eine Pauschalversteuerung zum Tragen gekommen ist, sind nicht förderfähig.

Zu den näheren Einzelheiten verweisen wir auf die beigefügte Broschüre (Seiten 9 ff.).

Ergänzend möchten wir an dieser Stelle noch auf eine Besonderheit aufmerksam machen:

Für Beschäftigte, bei denen der Rahmen des § 3.63 EStG durch Arbeitgeberbeiträge zur Pflichtversicherung und/oder durch Eigenbeiträge in Form der o.g. Entgeltumwandlung ausgeschöpft wird, ist es möglich – auch über eine Förderung nach § 40b EStG hinaus – die Zulagenförderung nach §§ 10a, 79 ff. EStG zu erhalten. Vor-

aussetzung ist hierfür, dass die vom Mitarbeitenden zu erbringenden Beiträge aus seinem individuell versteuerten Nettogehalt stammen.

4. Zusatzrente ohne Förderung

Die Versicherten haben selbstverständlich auch die Möglichkeit, aus ihren Nettobezügen Beiträge für die freiwillige Zusatzrente zu entrichten und auf eine staatliche Förderung zu verzichten. Diese Variante hat den Vorteil, dass – nach derzeitigem Stand des Einkommensteuerrechts – die später von der Kasse zu zahlende Rente nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern ist.

5. Weiterversicherung

Eine bestehende freiwillige Versicherung kann bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis - z.B. wegen Wechsel des Arbeitgebers - auf Antrag des Versicherten fortgeführt werden.

6. Ihre Mithilfe

Da die Kasse ihre Leistungen im Wege der betrieblichen Altersversorgung erbringt, ist eine Mitwirkung des Arbeitgebers bei allen Varianten der freiwilligen Zusatzrentenversicherung unbedingt erforderlich.

Diese Notwendigkeit findet ihre Berücksichtigung im Antrag auf freiwillige Zusatzrente, den wir gleichfalls beigefügt haben.

Der Antrag umfasst die Entgeltumwandlung (mit der Möglichkeit der Zulagenförderung) sowie die freiwillige Versicherung aus dem Netto-Arbeitsentgelt mit oder ohne Förderung nach §§ 10a,79 ff. EStG.

Wir bitten Sie, die entsprechenden Angaben dort zu tätigen und den Antrag mit zu unterzeichnen.
Darüber hinaus haben wir die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) für die freiwillige Versicherung zur Kenntnisnahme beigelegt.

III. Information zu bereits bestehenden und zukünftigen Serviceangeboten

1. Meldeverfahren

Derzeit wird mit Hochdruck ein neues Meldeverfahren, das sowohl den Anforderungen der neugestalteten Pflichtversicherung als auch den verschiedenen Varianten der freiwilligen Versicherung bei der Kasse gerecht wird, erarbeitet. In den nächsten Wochen werden ergänzende Erläuterungen hierzu und zu den allgemeinen DATÜV-Richtlinien versandt.

2. Beteiligtenbetreuer

Zur weiteren Serviceverbesserung werden wir Ihnen zukünftig mit unseren Beteiligtenbetreuern einen direkten Ansprechpartner zur Seite stellen. Die Beteiligtenbetreuer haben die Aufgabe, sich um Ihre Fragen, Sorgen und Nöte bezüglich der betrieblichen Altersversorgung bei der KZVK zu kümmern. Bestandteil dieses Angebots ist auch, dass die Beteiligtenbetreuer Sie vor Ort aufsuchen, um Ihre möglichen Probleme kennen zu lernen, Informationsveranstaltungen für Ihre Beschäftigten abzuhalten und die gewonnenen Erfahrungen an die Mitarbeitenden in unserem Hause weiter zu geben.

Wir bemühen uns derzeit, Ihnen Termine für Besuche anzubieten; Sie haben aber auch die Möglichkeit, eine

Terminvereinbarung von sich aus herbeizuführen.

Als Beteiligtenbetreuer stehen Ihnen

Herr Werner Boseck
Telefon: 0231/9578-201
boseck@kzvk-dortmund.de

Herr Burkhard Koch
Telefon: 0231/9578-219
koch@kzvk-dortmund.de

und

Herr Axel Stach
Telefon: 0231/9578-240
stach@kzvk-dortmund.de

gerne zur Verfügung.

Wir bitten Sie jedoch vorsorglich um Verständnis, dass bei ca. 2.200 Beteiligten nicht jeder Terminwunsch sogleich erfüllt werden kann.

3. **K**unden**S**ervice**C**enter

Ein weiterer Bestandteil unseres Bestrebens zur Optimierung unserer Dienstleistungen wird die Einrichtung eines **K**unden**S**ervice**C**enters sein. Hier wird ab dem 23.09.2002 eine telefonische Hotline geschaltet, die in der Zeit von 8 bis 17 Uhr (Montags bis Donnerstags) und von 8 bis 14 Uhr (Freitags) schwerpunktmäßig mit Mitarbeitenden der Versicherten- und Rentenabteilung besetzt sein wird und über die alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung durch die KZVK beantwortet werden können.

Auch hier bitten wir bereits jetzt um Verständnis dafür, dass nicht jeder Anruf sogleich durchdringt. Die Erfahrungen der letzten Wochen haben gezeigt, wie stark die Nachfragen sowohl hinsichtlich der Neuerungen im Pflichtversicherungsbereich als auch im Bereich der freiwilligen Altersversorgung sind. Wie bereits erwähnt, werden Ihnen erfahrene Mitarbeiter aus den Bereichen Versicherung und Rente als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Bei der Anzahl der Service-Mitarbeiter müssen wir jedoch berücksichtigen, dass auch die laufende Sachbearbeitung in den Abteilungen sicher gestellt werden muss. Wir hoffen hier auf Ihr Verständnis. Ganz bewusst haben wir im Interesse einer qualifizierten Beratung auch darauf verzichtet, die Dienstleistung eines professionellen Call-Centers in Anspruch zu nehmen. Daher bitten wir Sie, sollten alle Anschlüsse unseres KSC ausgelastet sein, es zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal zu versuchen.

Unsere Hotline ist unter der Nummer:

0231/9578-299

zu erreichen.

Freundlich grüßt Sie aus Dortmund

Ihre

K|ZVK.
Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen

Anlagen:

- Flyer zur betrieblichen Zusatzversorgung und zur freiwilligen Zusatzrente (der Versand durch die Kasse an die Versicherten erfolgt voraussichtlich Ende September)
- Broschüre „Freiwillige Zusatzrente“
- Mustervereinbarungen zur Entgeltumwandlung
- Mustervereinbarung zum Abschluss einer freiwilligen Versicherung bei der KZVK
- Allgemeine Versicherungsbedingungen (AVB) für die freiwillige Versicherung
- Kurzgutachten (Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen)