



# VdDD KOMPAKT



## Die kirchliche Zusatzversorgung

Mitarbeitende in Diakonie und Kirche erhalten neben ihrem Gehalt noch zahlreiche weitere Leistungen wie z.B. den Kinderzuschlag, Zeitzuschläge oder die Jahressonderzahlung. Zu diesen Leistungen zählt auch die zusätzliche kirchliche Altersversorgung. Diese ist für die Mitarbeitenden besonders attraktiv: Denn sie gewährleistet – zusätzlich zu den Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung – eine Rente. Wie hoch diese Zusatzrente ausfällt, hängt davon ab, wie lange (wie viele Jahre) jemand in Kirche und Diakonie gearbeitet hat und wie viel dabei in Voll- oder Teilzeitarbeit verdient wurde.

Insgesamt gibt es drei evangelische Zusatzversorgungskassen, bei denen diakonische Mitarbeitende durch den Dienstgeber versichert werden: die Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK), die KZVK Hannover und die KZVK Rheinland-Westfalen. Daneben gibt es teilweise die Möglichkeit Mitarbeitende über andere (kommunale) Kassen mit zu versichern (z.B. in Württemberg).

Die Berechnungen bspw. der Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen möglicher monatlicher Rentenleistungen zeigen, dass sich diese Zusatzrente für die Beschäftigten durchaus lohnt:

Entgelt	Alter bei Eintritt in kirchl. / diak. Dienst		
	20 Jahre	30 Jahre	40 Jahre
20.000 €	475 €	313 €	195 €
25.000 €	593 €	392 €	244 €
30.000 €	712 €	470 €	292 €
35.000 €	831 €	549 €	341 €
40.000 €	949 €	627 €	390 €
45.000 €	1067 €	704 €	437 €
50.000 €	1185 €	782 €	485 €

Quelle: Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen. Monatliche Rentenleistungen in Euro bei Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintritt. Das „Entgelt“ bezieht sich auf das jährliche Bruttoentgelt. In dieser vereinfachten Darstellung sind keinerlei Lohnsteigerungen berücksichtigt. Zukünftige Steigerungen des Entgelts erhöhen die Zusatzrente.

## Warum gibt es die zusätzliche Altersversorgung?

Die diakonischen Dienstgeber bringen mit dieser Sonderleistung ihre Anerkennung für das oft jahrelange Engagement ihrer Mitarbeitenden zum Ausdruck. Die Zusatzversorgung garantiert ein höheres Einkommen während der Rentenphase, als es die gesetzliche Rente allein bedeuten würde. Die Berechnung des individuellen Rentenanspruchs ist sehr komplex und richtet sich vor allem nach der Höhe der im Erwerbsleben geleisteten Beiträge.

Die meisten Menschen werden jedoch mit einer gesetzlichen Rente auskommen müssen, die deutlich unterhalb ihres letzten Monatsverdienstes liegen wird. Wenn der gewohnte Lebensstandard gehalten werden soll, muss die „Lücke“ zum benötigten Einkommen individuell anderweitig gedeckt werden, z.B. durch eine betriebliche Zusatzversorgung und/oder eine private Rentenversicherung.

Mit der kirchlichen Zusatzversorgung leisten die Dienstgeber einen Beitrag zur Schließung dieser Rentenlücke und zur Sicherung des Lebensstandards auch nach der aktiven Mitarbeit. Zudem ist die finanzielle Absicherung ein wichtiger Pluspunkt bei der Gewinnung von Fachkräften und steigert die Attraktivität des diakonischen Arbeitgebers.

## Wer finanziert die Zusatzversorgung?

In der Diakonie werden die Beiträge zur Zusatzversorgung zum weit überwiegenden Teil von den Dienstgebern getragen. In den meisten Regionen bzw. in deren Arbeitsvertragsrichtlinien (z.B. den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, AVR-DD), sind geringe Eigenbeteiligungen vorgesehen. Damit leisten auch die Mitarbeitenden einen Beitrag für ihre Altersvorsorge und stabilisieren gemeinsam mit den Dienstgebern das System der kirchlichen Zusatzversorgung.

### Ein Rechenbeispiel: AVR-DD-Eigenbeteiligung

Ein/e Erzieher/in erhält im fünften Tätigkeitsjahr ohne Zuschläge ein monatliches Grundgehalt von derzeit

3.137,09 Euro brutto (Entgelt nach AVR-DD). Bei einer derzeitigen Eigenbeteiligung von 0,45 % (gesamter Beitragssatz: 5,6 % bei Versicherung über EZVK) werden vom Mitarbeitenden monatlich 14,12 Euro für die zusätzliche Altersversorgung aus dem Bruttogehalt geleistet. Dieser Betrag ist eine sinnvolle Investition in die Zukunft und er fällt zudem geringer aus als der mindestens einzusetzende Betrag bei anderen Altersvorsorgesystemen, die die Rentenlücke schließen sollen.

Denn z.B. bei der sogenannten „Riesterrente“ müssen mindestens 4 % des Einkommens aufgewendet werden (nach dem oben dargestellten Rechenbeispiel wären das 125,48 Euro), allein um die volle staatliche Förderung zu erhalten. Und diese Förderung ist notwendig, damit sich die Riesterrente angesichts des derzeitigen Niedrigzinsniveaus an den Finanzmärkten überhaupt lohnt.

## Perspektivische Herausforderungen für die Zusatzversorgung

Die anhaltende Niedrigzinsphase an den Finanzmärkten und der demografische Wandel stellen sowohl die gesetzliche Rentenversicherung als auch die (kirchlichen) Zusatzversorgungskassen vor große Probleme.

Es wird weniger Geld an den Finanzmärkten verdient, als von den Versicherern angenommen wurde. Die garantierte Verzinsung bei den kirchlichen Kassen beträgt derzeit jedoch durchschnittlich 4 %. Eine solch hohe Verzinsung ist schon seit Jahren nicht mehr an den Finanzmärkten zu erwirtschaften. Hinzu kommt eine „automatische“ jährliche Erhöhung ausgezahlter Zusatzrenten in Höhe von einem Prozent pro Jahr. Trotzdem muss das in die kirchliche Zusatzversorgung eingezahlte Geld und die damit z.T. an den Finanzmärkten zu erwirtschaftende Rendite reichen, damit die kirchlichen Kassen die Zusatzrente inkl. Verzinsung bezahlen können.

Verschärfend kommt der demografische Wandel hinzu: Wir leben in einer alternden Gesellschaft. In den kommenden Jahren werden also immer mehr Menschen in die Rente gehen und diese auch länger beziehen. Damit steigt die Zahl derjenigen, die Anspruch auf die kirchliche Zusatzversorgung haben. Auch das stellt die Zusatzversorgungskassen vor große finanzielle Herausforderungen.

Insofern sind grundlegende (strukturelle) Reformen notwendig, um die Leistungen der Zusatzversorgungskassen auch in Zukunft zu erhalten. Deswegen kommt den Beteiligten im Rahmen der Selbstverwaltung der kirchlichen Zusatzversorgungskassen eine hohe Verantwortung zu: Sie müssen Lösungen entwickeln, um einerseits die Zusagen an die Versicherten einzuhalten und andererseits die diakonischen Unternehmen nicht zu überfordern oder gar das gesamte System zu gefährden.

Die beteiligten Dienstgeber hatten in letzter Zeit mehrfach nicht unerhebliche Beitragserhöhungen zu stemmen. Davon unabhängig finanzieren sie – neben ihrem regulären Anteil an den Versicherungsbeiträgen – auch sogenannte Sanierungsgelder bzw. weitere Zusatzbeiträge (sogenannte Finanzierungs- oder Stärkungsbeiträge) und gewährleisten damit, dass bisher erworbene Rentenansprüche in Zukunft ausgezahlt werden können.

Aber auch die Mitarbeitenden beteiligen sich, denn ihre perspektivisch leicht steigende Eigenbeteiligung ist ebenfalls ein wichtiger Schritt zur Stabilisierung des Systems der kirchlichen Zusatzversorgung.

All diese Maßnahmen entbinden die (kirchlichen) Zusatzversorgungskassen und die Sozialpartner jedoch nicht von der Pflicht, notwendige Reformen vorzunehmen.

**Stand: Mai 2019**