Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 01/April 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Corona-Pandemie beschäftigt gegenwärtig uns alle. Unser Ziel ist es, die einzelnen Geschäftsabläufe soweit wie möglich aufrecht zu erhalten.
So möchten wir Ihnen auch in diesen Tagen einige interessante Beiträge zur Zusatzversorgung mit diesem Rundschreiben liefern. Über weitere aktuelle Themen und Entwicklungen informieren wir Sie über unsere Website www.kzvk.de und unsere Newsletter.
Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ulrich Mitzlaff
Vorstandsvorsitzender

Christian Loh
Mitglied des Vorstands

Themen dieser Ausgabe

1. Aus aktuellem Anlass Seite 2
2. Betriebsrentenfreibetragsgesetz Seite 2
3. Arbeitgeber-Förderbetrag nach § 100 Absatz 6 EStG Seite 6
4. Mögliche Refinanzierung der Aufwendungen für die Zusatzversorgung im Rahmen des § 16i SGB II Seite 7
5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Folgen für die Zusatzversorgung Seite 7

1. Aus aktuellem Anlass

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber mit dem Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 einen erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister beschlossen.

So wurde unter anderem vorübergehend die jährliche Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten in 2020 von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Die Anhebung der Grenze hilft in der Corona-Krise Rentner aus dringend benötigten Berufen leichter in eine Beschäftigung zurückzuholen, ohne dass sie Kürzungen bei einer vorgezogenen Altersrente befürchten müssen. Dies findet auch für die Betriebsrenten der KZVK entsprechend Anwendung. Die Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 und ist bis 31. Dezember 2020 befristet.

Gleichzeitig wurde die Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung vorübergehend angehoben. Kurzfristige Beschäftigungen dürfen in der Zeit vom 1. März 2020 (rückwirkend) bis 31. Oktober 2020 auf bis zu **5 Monate beziehungsweise 115 Arbeitstage** ausgeweitet werden. Auch die befristete erweiterte kurzfristige Beschäftigung unterliegt nicht der Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Über diese (siehe Newsletter vom 2. April 2020) und weitere aktuelle Themen informieren wir Sie regelmäßig über unsere Website www.kzvk.de und unsere Newsletter.

2. Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Betriebsrentner haben seit Anfang des Jahres Anspruch auf einen neuen Freibetrag. Auf unserer Website www.kzvk.de und über unseren Arbeitgeber-Newsletter vom 19. Februar 2020 haben wir Sie bereits über die Entlastung der Betriebsrentner aufgrund des „Gesetzes zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung (GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz – GKV-BRG)“ vom 21. Dezember 2019 informiert.

In diesem Rundschreiben erläutern wir Ihnen ausführlich anhand von Beispielen, wie sich dieses Gesetz auf die KZVK-Renten auswirkt und zeigen Ihnen die Unterschiede zwischen Alt- und Neuregelung.

Zunächst ein Blick zurück:

ALTREGELUNG 2004 BIS 2019

Bis 2003 wurden Betriebsrenten grundsätzlich nur mit dem hälftigen Beitragssatz der allgemeinen Krankenversicherung belastet. Aufgrund der angespannten finanziellen Situation der gesetzlichen Krankenversicherung wurde diese Regelung im „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ vom 14. November 2003 geändert.

Gesetzlich Krankenversicherte hatten auf Betriebsrenten und andere Versorgungsbezüge seit dem 1. Januar 2004 den vollen – und nicht wie zuvor den halben – Beitragssatz zur

Krankenversicherung zu entrichten. Ein gesetzlicher Anspruch gegenüber den Trägern der betrieblichen Altersversorgung auf Zuschuss zur Krankenversicherung – wie bei Beziehern einer gesetzlichen Rente durch die Rentenversicherung (§ 249a SGB V) – bestand nicht, so dass die Beitragslast alleine beim Bezieher der Betriebsrente lag.

Für Betriebsrenten, die auf Zusagen vor dem Inkrafttreten des Gesetzes ab 1. Januar 2004 beruhten, galt kein Bestandsschutz. Diese Regelung war für viele Versicherte und Rentner unverständlich. Der volle Beitrag auf die gesamte Betriebsrente war bei Überschreiten einer Freigrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (155,75 Euro im Jahr 2019) zu entrichten. Dies gilt auch für den Beitrag zur Pflegeversicherung.

ZIEL DES GESETZGEBERS

Erklärtes Ziel des Gesetzgebers ist es, den weiteren Aus- und Aufbau der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Mit dem Betriebsrentenfreibetragsgesetz soll die hohe Beitragslast auf Betriebsrenten gemildert werden und damit die Attraktivität steigen. Die Entlastung gilt nicht nur für Versicherungsfälle ab 2020, sondern auch für Bestandsrentenfälle.

NEUREGELUNG AB 2020

Für die Berechnung der Krankenkassenbeiträge wird zusätzlich zur bisherigen Regelung einer einheitlichen Freigrenze nun ein **neuer** Freibetrag angesetzt. Von der Summe der Betriebsrenten wird dieser Freibetrag abgezogen. Er beträgt **im Jahr 2020 159,25 Euro monatlich**, also 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Erst auf den nach Abzug des Freibetrages verbleibenden Betriebsrententeil ist dann der volle Krankenversicherungsbeitragssatz maßgebend.

Bei einem allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent und einem durchschnittlichen Beitragssatz von 1,1 Prozent für den Zusatzbeitrag ergibt sich eine Gesamtbelastung von 15,7 Prozent.

Wichtig: Für die Berechnung des Pflegeversicherungsbeitrags bleibt es bei der bis 2019 geltenden Regelung der Freigrenze. Wird die Freigrenze überschritten, so fällt der volle Pflegeversicherungsbeitrag auf **die gesamte Summe** an. Der Beitragssatz in der Pflegeversicherung beträgt 3,05 Prozent, beziehungsweise für kinderlose Rentenbezieher 3,30 Prozent. In den nachfolgenden Tabellen haben wir die **alte** und **neue** Regelung mit verschiedenen Rentenhöhen im Vergleich dargestellt. Die Beispiele gehen von einem Rentenbezieher mit Kindern aus.

Beispiel 1

a) Neuregelung:

Betriebsrente monatlich 160 Euro

	Betrag	KV/PV-Beitrag
Betriebsrente	160,00 €	
Freibetrag (nur KV)	- 159,25 €	
KV-Beitragspflicht (15,7 v. H.)	0,75 €	0,12 €
PV-Beitragspflicht (3,05 v. H.)	160,00 €	4,88 €
Nettorente		**155,00 €**

b) Vergleich Altregelung:

	Betrag	KV/PV-Beitrag
Betriebsrente	160,00 €	
Freibetrag (nur KV)	0,00 €	
KV-Beitragspflicht (15,7 v. H.)	160,00 €	25,12 €
PV-Beitragspflicht (3,05 v. H.)	160,00 €	4,88 €
Nettorente		**130,00 €**

Die Entlastung nach neuem Recht beträgt monatlich 25 Euro.

Beispiel 2

a) Neuregelung:

Betriebsrente monatlich 300 Euro

	Betrag	KV/PV-Beitrag
Betriebsrente	300,00 €	
Freibetrag (nur KV)	- 159,25 €	
KV-Beitragspflicht (15,7 v. H.)	140,75 €	22,10 €
PV-Beitragspflicht (3,05 v. H.)	300,00 €	9,15 €
Nettorente		**268,75 €**

b) Vergleich Altregelung:

	Betrag	KV/PV-Beitrag
Betriebsrente	300,00 €	
Freibetrag (nur KV)	0,00 €	
KV-Beitragspflicht (15,7 v. H.)	300,00 €	47,10 €
PV-Beitragspflicht (3,05 v. H.)	300,00 €	9,15 €
Nettorente		**243,75 €**

Die Entlastung nach neuem Recht beträgt wiederum monatlich 25 Euro.

Die Ersparnis bei Betriebsrenten oberhalb des Freibetrages von 159,25 Euro beträgt im Jahr 2020 also immer **maximal 25 Euro monatlich**. Die Bezugsgröße ist kein statischer Wert. Sie wird jährlich neu bestimmt und mit der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

BEITRAGSRECHTLICHE BEHANDLUNG EINER FREIWILLIGEN ZUSATZRENTE BEI DER KZVK

Die KZVK zahlt neben der Betriebsrente aus der Pflichtversicherung auch freiwillig aufgebaute Zusatzrenten. Je nachdem ob und welche staatliche Förderung in Anspruch genommen wurde, besteht Beitragspflicht beziehungsweise Beitragsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Beitragspflicht besteht für freiwillige Zusatzrenten, die

- im Rahmen der Brutto-Entgeltumwandlung,
- im Rahmen der Netto-Entgeltumwandlung ohne Riester-Förderung,
- im Rahmen von Eigenbeiträgen ohne Riester-Förderung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses,
- im Rahmen von erhöhten Versorgungszusagen durch den Arbeitgeber

aufgebaut wurden.

Beitragsfreiheit besteht für freiwillige Zusatzrenten, die

- im Rahmen der Netto-Entgeltumwandlung oder im Rahmen von Eigenbeiträgen mit Riester-Förderung,
- vom Versicherten nach Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer durch Eigenbeiträge

aufgebaut wurden (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V).

Beispiel 3

Betriebsrente monatlich 300 Euro, freiwillige Zusatzrente (Riester-Förderung) monatlich 200 Euro

	Betrag	KV/PV-Beitrag
Betriebsrente	300,00 €	
Freiwillige Zusatzrente (Riester-Förderung)	200,00 €	Nicht beitragspflichtig
Grundsätzlich beitragspflichtig	300,00 €	
Freibetrag (nur KV)	159,25 €	
KV-Beitragspflicht (15,7 v. H.)	140,75 €	22,10 €
PV-Beitragspflicht (3,05 v. H.)	300,00 €	9,15 €
Gesamt-Nettorente		**468,75 €**

Bei Bezug mehrerer Betriebsrenten (Mehrfachbezug) ist Folgendes zu beachten:

Mehrere Betriebsrenten sind grundsätzlich zusammenzurechnen:

Betriebsrente 1	120 €
Betriebsrente 2	80 €
Gesamtsumme	200 €

Die Freigrenze von 159,25 Euro wird überschritten. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind zu entrichten.

Das Betriebsrentenfreibetragsgesetz trifft allerdings keine Aussage darüber, von welcher Betriebsrente der Freibetrag abzuziehen ist. Hier sind die Versorgungsträger auf die Meldungen der Krankenkassen angewiesen (siehe hierzu: Technische Umsetzung).

Freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Betriebsrentenbezieher sieht das Betriebsrentenfreibetragsgesetz keine Entlastung vor.

Die Beitragsbemessung wird für sie einheitlich durch den Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) geregelt. Der Gesetzgeber gibt vor, dass die Beitragsbelastung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des freiwilligen Mitglieds berücksichtigen soll (§ 240 Abs. 1 SGB V).

Für die Berechnung der Beiträge werden daher neben der gesetzlichen Rente und der Betriebsrente auch weitere Einkünfte (z. B. Erträge aus Vermietung und Verpachtung und Kapitalerträge) herangezogen. Nur für Einkünfte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze von derzeit monatlich 4.687,50 Euro werden keine Beiträge mehr erhoben.

Private Krankenversicherung

Als privat krankenversicherter Rentner zahlt man die vom Versicherungsunternehmen festgesetzten Prämien (Beiträge). Die Beitragshöhe ist nicht von der Höhe der Einkünfte abhängig. Sie richtet sich allein nach den versicherten Gesundheits- und Pflegerisiken.

Technische Umsetzung

Sofern laut Bestätigung der Krankenkasse nur eine Betriebsrente bezogen wird, haben wir den Freibetrag bereits mit der Zahlung zum 1. April 2020 rückwirkend ab 1. Januar 2020 berücksichtigt.
Für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. März 2020 entstand eine Nachzahlung, die zusammen mit der Rente für April 2020 ausgezahlt wurde.

Werden mehrere Versorgungsbezüge bezogen (Mehrfachbezug), trifft die Krankenkasse die Entscheidung, ob und inwiefern ein Freibetrag zu berücksichtigen ist. In diesen Fällen sind wir auf die Rückmeldung der Krankenkasse angewiesen. Hier wird die technische Umsetzung noch Zeit in Anspruch nehmen (voraussichtlich ab 1. Oktober 2020).

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie über unsere Homepage www.kzvk.de sowie in einem unserer nächsten Newsletter.

3. Arbeitgeber-Förderbetrag nach § 100 Absatz 6 EStG

Am 19. Februar 2020 wurde der Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (Grundrentengesetz) beschlossen. Das Gesetz sieht neben der Einführung einer Grundrente auch eine Verdoppelung des Arbeitgeber-Förderbetrages zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern vor. In unserem Rundschreiben Nr. 2/2019 haben wir Sie bereits ausführlich über den Arbeitgeber-Förderbetrag für Geringverdiener nach § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) informiert.

Wenn die Voraussetzungen für den Förderbetrag vorliegen, sind die Beiträge nach § 100 Absatz 6 EStG steuerfrei und werden nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.

Zahlt der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern (Versicherten) mit maximal 2.200 Euro monatlichem Bruttoeinkommen mindestens 240 Euro (maximal 480 Euro) pro Jahr selbst in die betriebliche Altersversorgung ein, können 30 Prozent von der Lohnsteuer einbehalten werden. Der Förderbetrag von bisher maximal 144 Euro (30 Prozent von 480 Euro) im Kalenderjahr, soll nun mit der Gesetzesänderung auf maximal 288 Euro verdoppelt werden.

Die Änderung tritt am Tag nach der Verkündung des Änderungsgesetzes in Kraft. Sie gilt infolge der Anwendungsregelung in § 52 Absatz 1 EStG für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020 und für alle Zuflusszeitpunkte in 2020.

Wenn Sie als Arbeitgeber in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2020 und dem Inkrafttreten im Laufe des Jahres 2020 zusätzliche, im Rahmen des § 100 EStG begünstigte Arbeitgeberbeiträge von mehr als 480 Euro gezahlt haben, können Sie die höheren BAV-Förderbeträge über geänderte Lohnsteuer-Anmeldungen geltend machen.

Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge nach § 1 Absatz 1 Nr. 9 SvEV bleibt unverändert insgesamt wie bisher auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt.

Wichtig: Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Rundschreibens muss der Bundesrat dem Gesetz noch zustimmen

4. Mögliche Refinanzierung der Aufwendungen für die Zusatzversorgung im Rahmen des § 16i SGB II

Zu Beginn des Jahres 2019 wurde mit dem § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) im Rahmen des Teilhabechancengesetzes ein neues Förderinstrument für die besonders arbeitsmarktfernen Personen geschaffen.

Für die geförderte Beschäftigungsmaßnahme nach § 16i SGB II besteht seit dem 1. Januar 2019 Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung. Wir haben bereits ausführlich in unserem **Rundschreiben Nr. 2/2019** sowie in unserem **Newsletter** vom 6. Juni 2019 darüber berichtet.

Bislang gingen die Jobcenter unterschiedlich mit der Frage um, ob die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers in die Zusatzversorgung bei der Refinanzierung über den Lohnkostenzuschuss berücksichtigt werden oder nicht.

Der KZVK liegt ein Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vor. Darin bestätigt das BMAS, dass regelmäßig zu zahlende Arbeitgeber-Aufwendungen zur Zusatzversorgung nach § 16i SGB II zum zuschussfähigen Arbeitsentgelt gehören.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Folgen für die Zusatzversorgung

Für Sie als Arbeitgeber sowie für unsere Versicherten sind die Folgen für die Zusatzversorgung nach dem Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis eine wichtige und bedeutende Frage.

Dieses berechtigte Interesse bemerken wir regelmäßig in vielen Anfragen und Gesprächen mit unseren Beteiligten und Versicherten.

Mit diesem Beitrag möchten wir Sie für dieses Thema sensibilisieren und möglichen Unsicherheiten oder Fehlinformationen entgegenwirken.

Seit über 40 Jahren trägt die KZVK dazu bei, die Beschäftigten der bei uns beteiligten Arbeitgeber mit einer Betriebsrente (Pflichtversicherung) abzusichern. Zusätzlich gibt es bereits seit 2002 die Möglichkeit, sich neben der Betriebsrente eine Freiwillige Zusatzrente (freiwillige Versicherung) aufzubauen und damit die betriebliche Altersversorgung zu erhöhen.

Wechselt ein Versicherter der KZVK die Arbeitsstelle oder endet sein Arbeitsverhältnis, wirkt sich dies auch auf seine Zusatzversorgung aus. Je nachdem, ob mit der Zusatzversorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers eine Überleitungsvereinbarung besteht, müssen die Anwartschaften der Pflichtversicherung auf Antrag übergeleitet werden, beziehungsweise kann eine mögliche freiwillige Versicherung übertragen werden

WAS SIND DIE FOLGEN BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES UND WO GIBT ES UNTERSCHIEDE ZWISCHEN PFLICHT- UND FREIWILLIGER VERSICHERUNG?

Folgen für die Pflichtversicherung

Die Pflichtversicherung endet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses oder zu dem Zeitpunkt, in dem die Voraussetzungen der Versicherungspflicht wegfallen (siehe § 20 Absatz 1 der Kassensatzung). Der Arbeitnehmer (Versicherte) ist in diesem Fall bei der KZVK abzumelden.

Mit Beendigung der Pflichtversicherung besteht ab dem darauffolgenden Tag automatisch eine **beitragsfreie** Versicherung bei der KZVK.

Durch ein neues Arbeitsverhältnis bei einem bei der KZVK beteiligten Arbeitgeber wird die Pflichtversicherung mit den Pflichtbeiträgen des neuen Arbeitgebers weitergeführt.

Wechselt Ihr ehemaliger Mitarbeiter die Arbeitsstelle außerhalb des katholischen, kirchlichen und kirchlich-karitativen Bereichs (z. B. in den öffentlichen Dienst), kann das mit einem Wechsel der Zusatzversorgungseinrichtung verbunden sein. Sofern der neue Arbeitgeber Beteiligter oder Mitglied bei einer Zusatzversorgungseinrichtung ist, mit der ein Überleitungsabkommen besteht, muss die Anwartschaft aus der Pflichtversicherung per Antrag übergeleitet werden.

Ist der neue Arbeitgeber Beteiligter der KZVK, muss Ihr Mitarbeiter keinen Antrag auf Überleitung stellen.

Ist der neue Arbeitgeber weder bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse noch bei einer Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes Mitglied oder beteiligt, entsteht keine erneute Pflichtversicherung innerhalb der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst beziehungsweise des katholisch-kirchlichen und evangelischen Bereichs.

Die bei der KZVK bestehende beitragsfreie Versicherung bleibt mit der bis zum Abmeldezeitpunkt erzielten Anwartschaft unverändert bis zum Rentenbeginn bestehen.

Die Pflichtversicherung kann **nicht** durch eigene Beiträge fortgeführt werden. Eine Einzahlung von Beiträgen durch den Versicherten ist weder zur Erhöhung der bereits erzielten Anwartschaft, noch für die Erfüllung der satzungsmäßigen Wartezeit von 60 Beitrags-/Umlagemonaten möglich.

Deshalb sollte man in diesem Zusammenhang nicht von einer möglichen Fortsetzung beziehungsweise Weiterführung der Pflichtversicherung sprechen.

Folgen für die freiwillige Versicherung

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses und auch **vor** Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Abschluss einer freiwilligen Versicherung eine zusätzliche Option zur Erhöhung des eigenen Rentenniveaus. Gleichzeitig sind bei einer bereits bestehenden freiwilligen Versicherung die Folgen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Versicherten wichtig und zu **unterscheiden** von denen der Pflichtversicherung.

Im Rahmen der freiwilligen Versicherung gelten eigene versicherungs- und leistungsrechtliche Bestimmungen. Die Kalkulationsannahmen weichen von denen der Pflichtversicherung ab. Ein Vertragsabschluss verbunden mit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Beschäftigten ist ausschließlich **während** eines bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich.

Die freiwillige Versicherung kann **im Gegensatz** zur Pflichtversicherung nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit weiteren Einzahlungen (eigenen Beiträgen) **fortgeführt** werden.

Bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber, der Beteiligter oder Mitglied einer kommunalen oder evangelischen Zusatzversorgungseinrichtung ist, mit der eine Überleitungsvereinbarung besteht, kann der Versicherte die Übertragung der freiwilligen Versicherung beantragen. In diesem Falle wird der versicherungsmathematische Barwert der Versorgungspunkte auf die neue Zusatzversorgungseinrichtung übertragen. Dort wird der Übertragungswert in Versorgungspunkte umgerechnet.

Für die freiwillige Versicherung besteht **keine** Pflicht zur Übertragung. Diese kann, wie bereits beschrieben, nach einem Arbeitgeberwechsel vom Versicherten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden.

Wir beraten Sie und Ihre Beschäftigten gerne in allen Fragen zu diesem Thema. Weitere Informationen erhalten Sie auch über unsere Website www.kzvk.de

RAUM FÜR IHRE NOTIZEN

RAUM FÜR IHRE NOTIZEN

Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen in dieser Publikation sind somit geschlechtsneutral zu verstehen.

Kontakt

KZVK
Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands

Am Römerturm 8, 50667 Köln
Postfach 102064, 50460 Köln

Telefon 0221 2031-0
Fax 0221 2031-367
info@kzvk.de
www.kzvk.de

Schon unseren Newsletter abonniert?
Melden Sie sich an auf **www.kzvk.de**