

Bestens versorgt.

kvw Kommunale
Versorgungskassen
Westfalen-Lippe

JAHRESBERICHT 2020/2021

INTERKOMMUNAL. STARK FÜR MORGEN.

ZURÜCK ZU DEN WURZELN

Unser neuer Geschäftsführer
Urs Fabian Frigger stellt
sich vor // 06

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Interkommunale
Zusammenarbeit zahlt
sich aus // 08

KVW DIGITAL

COVID-19-Pandemie
bestätigt unsere
Digitalstrategie // 14

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTE AUF EINEN BLICK

Vorwort Sicher durch wechselvolle Zeiten	// 04
Im Gespräch Urs Fabian Frigger, neuer Geschäftsführer der kvw ZURÜCK ZU DEN WURZELN	// 06
Das sind wir Heute und morgen bestens versorgt INTERKOMMUNALE ZUSAMMENARBEIT IN PERSONALDIENSTLEISTUNGEN	// 08
kvw digital Ausblick in die digitale Zukunft COVID-19-PANDEMIE BESTÄTIGT DIGITALSTRATEGIE	// 14
Kontrolle und Beratung Unsere beiden Aufsichtsgremien AUS DER REGION, FÜR DIE REGION	// 22
2020/2021 – Im Schnellüberblick DIE WICHTIGSTEN NEUIGKEITEN	// 24
2020/21 – kvw-Personaldienstleistungen kvw-Beamtenversorgung: IN SICHEREN HÄNDEN	// 26
kvw-Versorgungsfonds: BEREIT FÜR MORGEN	// 34
kvw-Beihilfekasse: ZEIT FÜR WESENTLICHES	// 42
kvw-Zusatzversorgung – Betriebsrente: RICHTIG GUT AUFGEHOBEN	// 50
kvw-Zusatzversorgung – PlusPunktRente: MIT PLAN IN DIE ZUKUNFT	// 60
Wir für Sie Ihre kvw-Ansprechpersonen WIR SIND FÜR SIE DA!	// 66

IMPRESSUM

Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe
Zumsandestraße 12 // 48145 Münster
Tel. (0251) 591-6749 // Fax (0251) 591-5915
kvw@kvw-muenster.de // www.kvw-muenster.de

GESTALTUNG

Agenta Werbeagentur, Münster // www.agenta.de

DRUCK

Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

FOTOGRAFIE

Portraitfotos von Martin Steffen, Andreas Löchte,
Erik Hinz, Sven Marquardt und Gregor Schläger

HERAUSGEBER

Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe
© Oktober 2021, Redaktionsschluss: 29. September 2021

HINWEIS

In diesem Jahresbericht verwenden wir den Gender-Doppelpunkt bzw. die Paarform. Damit verfolgen wir das Ziel einer geschlechtergerechten Sprache.

// Sicher durch wechselvolle Zeiten

Liebe Leserinnen und Leser,

die COVID-19-Pandemie hat unseren Alltag in einem Tempo verändert, wie keine:r von uns es erwartet hat. Besonders in dieser dynamischen und unsicheren Zeit schätzen Mitglieder, Berechtigte und Mitarbeitende einen leistungsfähigen und zuverlässigen Partner.

Rückblick auf 2020

Wir haben als ein solcher Partner für unsere kommunale Familie und unsere Beschäftigten gleich zu Beginn der Pandemie alle Maßnahmen ergriffen, die zum einen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden schützten und gleichzeitig zum anderen unseren Dienstbetrieb aufrechterhielten.

Mit einer Homeoffice-Quote von in der Spitze 85 % unserer Beschäftigten konnten wir im vergangenen Jahr unsere Dienstleistungen mit einer insgesamt zufriedenstellenden Servicequalität sicherstellen.

In der Praxis zeigte sich bald, dass das zu diesem Zweck entwickelte technische Lösungskonzept einen ersten Schritt auf dem Weg in eine reguläre mobile Arbeitswelt darstellt, da auch zukünftig eine Vielzahl von Mitarbeitenden mobil arbeiten möchte. Dafür müssen wir uns jedoch noch weiter professionalisieren. Jetzt sind schnell und umfassend Instrumente und Systeme zu implementieren, die die bisherige Art und Weise der Kommunikation und Zusammenarbeit unserer Mitarbeitenden zielgerichtet unterstützen. Das berührt sowohl unsere technische Ausstattung als auch unsere Führungs- und Organisationskultur. Eine so gestaltete Arbeitswelt soll unsere kvw zu

einem noch effizienteren Arbeiten für unsere Mitglieder und deren Beschäftigte befähigen.

Dass wir im März letzten Jahres innerhalb von 2 ½ Wochen unsere Beschäftigten technisch fürs Homeoffice rüsten konnten, wäre ohne die strategische Arbeit unserer IT in den letzten Jahrzehnten so nicht möglich gewesen. Zudem ist uns dieses auch nur deshalb relativ reibungslos gelungen, da sich all unsere Beschäftigten flexibel und konstruktiv darauf eingelassen haben. Dies ist insbesondere auch deshalb hervorzuheben, weil unsere Mitarbeitenden zusätzlich die neue familiäre und berufliche Situation organisieren mussten, wobei zum Beispiel die häusliche Kinderbetreuung für viele weitere Belastungen mit sich gebracht hat.

Ausblick

Neben den wahrlich nicht alltäglichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zählen auch weiterhin der spürbare demografische Wandel, das nach wie vor bestehende Niedrigzinsumfeld, die fortschreitende Digitalisierung und eine ständig zunehmende Regulierung zu den wesentlichen Herausforderungen. Als umsichtiger Dienstleister für unsere Mitglieder und Partnerkassen haben wir diese externen Einflüsse in unseren strategischen Managementprozess einbezogen und unseren Fokus in den kommenden Jahren auf die von uns genannten „3 Ps“ ausgerichtet:

• Produkte:

Maßgebend für unseren Erfolg ist die Güte und Akzeptanz unserer Dienstleistungen aus Sicht unserer

Mitglieder und deren Beschäftigten sowie unserer Partnerkassen. Von daher sind wir bestrebt, den Nutzen unseres Angebotes kontinuierlich zu verbessern. Dies betrifft sowohl den Umfang als auch die Qualität unserer Dienstleistungen sowie die damit einhergehenden Services. Beispielhaft verdeutlichen lässt sich das an unserem „Versorgungsfonds Chance“, den wir Ihnen in diesem Jahresbericht vorstellen.

• Prozesse:

Zur Verbesserung der wesentlichen Abläufe wird ein übergreifendes Prozessmanagement implementiert. Es stellt zunächst anzuwendende Standards und Verfahren zur Prozessdokumentation bereit. In der Folge werden die bestehenden Prozesse auf Basis dieser einheitlichen Vorgaben beschrieben und im Hinblick auf die mit der Digitalisierung einhergehenden Möglichkeiten weiterentwickelt. Einen Überblick zum Stand unserer Digitalisierungsmaßnahmen lesen Sie in diesem Jahresbericht.

• Personal:

Unser Umfeld wird durch eine stete Dynamik bestimmt und damit einhergehend entscheiden über

die Zukunft einer Organisation immer häufiger ihre Fähigkeiten. Vor diesem Hintergrund kommt einer umfassenden Personalstrategie eine hohe Bedeutung für den Erfolg einer Organisation zu. Eine solche Strategie bildet den gesamten Lebenszyklus von der Gewinnung über die Bindung und Qualifizierung bis hin zum Austritt ab. Als erster Schritt werden nun die für uns maßgeblichen Handlungsfelder unserer Personalstrategie abschließend festgelegt und danach unter Berücksichtigung der rahmengebenden personalpolitischen Grundsätze entsprechenden Maßnahmen zugeführt.

Über die erzielten Fortschritte unserer „3 Ps“ halten wir Sie auch weiterhin auf dem Laufenden.

Ganz besonders möchten wir in diesem Jahresbericht auf die Vorstellung von Herrn Urs Fabian Frigger verweisen. Der Nachfolger von Frau Pirscher wird am 01. Dezember 2021 in die Geschäftsführung der kvw eintreten. Wir freuen uns auf ihn.

Ihnen, liebe Leser:innen, wünschen wir nun viel Freude beim Lesen unseres diesjährigen Jahresberichts.



Ihr

Matthias Löb

LWL-Direktor und kvw-Kassenleiter



Ihr

Christoph Thiemann

stellv. kvw-Geschäftsführer

URS FABIAN FRIGGER, NEUER GESCHÄFTSFÜHRER DER KVV

// Zurück zu den Wurzeln

Urs Fabian Frigger ist von der LWL-Landschaftsversammlung zum neuen Leiter des Bau- und Liegenschaftsbetriebs und Geschäftsführer der kvw gewählt worden. Für die neuen Aufgaben zieht es den gebürtigen Soester zurück in die westfälische Heimat. Er stellt sich im Gespräch vor.

Guten Tag Herr Frigger. Worauf freuen Sie sich besonders, wenn Sie Ihre neue Stelle als Landesrat im Dezember beginnen?

Ich freue mich, für die Menschen in Westfalen-Lippe, in meiner Heimat, in politisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich herausfordernder Zeit tätig zu sein. Dabei freue ich mich auf die Breite des Aufgabenspektrums. Als Baudezernent des LWL gilt es, die baulichen Anforderungen unserer Zeit – insbesondere den Klimaschutz – bei den Einrichtungen des LWL umzusetzen, die oftmals besondere fachliche Anforderungen stellen. Beides darf nicht zurückstehen, zudem muss es rechtssicher umgesetzt werden. In den kvw fühle ich mich verpflichtet, dass die engagierten Mitarbeitenden in den westfälisch-lippischen Kommunen bei existenziellen Themen wie Versorgung, Beihilfen und Betriebsrente mehr als nur beruhigt sein können. Wie wichtig es ist, dass der öffentliche Dienst gut aufgestellt ist und qualifizierte Mitarbeitende hat, hat die COVID-19-Pandemie gezeigt.

Hatten Sie in der Vergangenheit schon Berührungspunkte mit den kvw? Wenn ja, welche waren das?

Als Mitglied der LWL-Landschaftsversammlung bzw. sachkundiger Bürger hatte ich in der Vergangenheit Gelegenheit, an Berichten und Vorträgen von Frau Landesrätin Pirscher zur aktuellen Situation der kvw wie auch der Versorgungskassen im Allgemeinen teilzunehmen. Zudem ist die Frage der Versorgungskassen immer ein Thema, wenn man – wie ich bisher – im Krankenhaussektor tätig war.

Herr Frigger, wir bitten Sie nun, acht Halbsätze spontan zu ergänzen und sich so weiter den Leser:innen vorzustellen. Wir freuen uns auf Ihre Antworten.

Ich bin geboren...

... am 24.09.1984 in Soest.

Ich wohne in ...

... Mannheim, bereite aber aktuell den Umzug nach Westfalen vor.

Die COVID-19-Pandemie hat mir gezeigt, dass ...

... unsere klügsten Köpfe unglaublich fähig sind und Deutschland trotz aller Unkenrufe ein Innovationsstandort in Naturwissenschaft und Technik ist,

... auch große Organisationen auf einmal Arbeitsorte und Arbeitszeiten mit Hilfe der Digitalisierung an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpassen können, ohne dass Produktivität und Einsatz leiden,

... es viele reizvolle Naturziele in der Nähe gibt, die darauf warte(te)n, entdeckt zu werden,

... die Menschen aber trotz aller Videokommunikationsplattformen auch ein großes Bedürfnis nach der unmittelbaren Nähe anderer Menschen haben.

Mit Westfalen-Lippe verbinde ich...

... die wunderschönen und wahrlich abwechslungsreichen Landschaften, ein Kulturangebot mit mindestens bundesweitem Rang, einen ehrlichen Menschenschlag, mag er mal offener und mal wortkarger sein, und eine heimatliche Küche vom Grünkohl bis zum Töttchen, die ich in meinen Jahren im Rhein-Main- und dann im Rhein-Neckar-Gebiet umso mehr zu schätzen gelernt habe.

Für mich beginnt ein guter Arbeitstag ...

... selten mit einem Kaffee, sondern in der Regel mit einem Glas kalter Cola light und der Aussicht auf möglichst spannende Termine und Aufgaben, was aktuell im Universitätsklinikum Mannheim der Fall ist und sich im LWL und in den kvw sicher nicht ändern wird.



Urs Fabian Frigger // ab Dezember 2021 kvw-Geschäftsführer

- bis 11/2021 Stabsstellenleiter für Recht, Compliance, Versicherung und Vergabe in der Universitätsmedizin des Universitätsklinikums Mannheim

Davor:

- Rechtsanwalt für Medizinrecht in der Kanzlei Lyck+Pätzold,
- Mitglied der LWL-Landschaftsversammlung,
- stellv. Vorsitzender der FDP-Fraktion im Rat der Stadt Soest
- Studium: Rechtswissenschaft und Kanonisches Recht, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Foto: © Privat 2021

Meine drei Leidenschaften sind ...

... Leidenschaften ist zu viel gesprochen. Aber ich interessiere mich sehr für Kunst und Kultur, insbesondere gehe ich gern in die Oper oder ins Kino. Und in der Tat brenne ich für viele politische Themen, insbesondere Kommunal- und Gesundheitspolitik.

Wenn ich nur 30 Sekunden Zeit habe, um mich Geschäftspartnern vorzustellen, sage ich ...

... Urs Frigger, ich bin Jurist und gebürtiger Westfale. Nach meiner Tätigkeit als Rechtsanwalt in spezialisierten Kanzleien für das Gesundheitswesen leite ich aktuell die Stabsstelle Recht, Compliance, Versicherung, Vergabe des Universitätsklinikums Mannheim GmbH. Ich freue mich, bald im LWL und in den kvw für die Menschen in Westfalen-Lippe zu arbeiten, wo ich mich als Kommunalpolitiker schon in jungen Jahren engagiert habe.

Vielen Dank Herr Frigger.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Ich schätze an Menschen ...

... besonders ein offenes und ehrliches Wort – und damit meine ich auch die offene und ehrliche Kritik. Nur letztere hilft, eigenes Vorgehen noch besser zu reflektieren und ggf. bei möglichen Fehlentwicklungen rechtzeitig gegenzusteuern.

HEUTE UND MORGEN BESTENS VERSORGT

// Interkommunale Zusammenarbeit in Personaldienstleistungen

Kommunen und kommunale Organisationen **tragen eine große Verantwortung** und stehen im Zentrum unseres Gemeinwesens. Sie sind **Anlaufstelle für ihre Bürger:innen** und deren unterschiedlichste Anliegen. Damit sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, setzen viele von ihnen unter anderem in ausgewählten Aufgabenbereichen auf interkommunale Zusammenarbeit. Das Ziel: Aufgaben gemeinsam angehen bzw. gebündelt dort verorten, wo sie am besten erledigt werden können.

Eine solche **interkommunale Zusammenarbeit existiert in Westfalen-Lippe** zwischen 1.200 Kommunen und kommunalen Organisationen und uns, den kvw. Wir übernehmen für unsere Mitglieder wichtige Aufgaben im Bereich der **Personaldienstleistungen** – im Einzelnen:

- Beamtenversorgung,
- Beihilfe und
- Betriebsrenten.

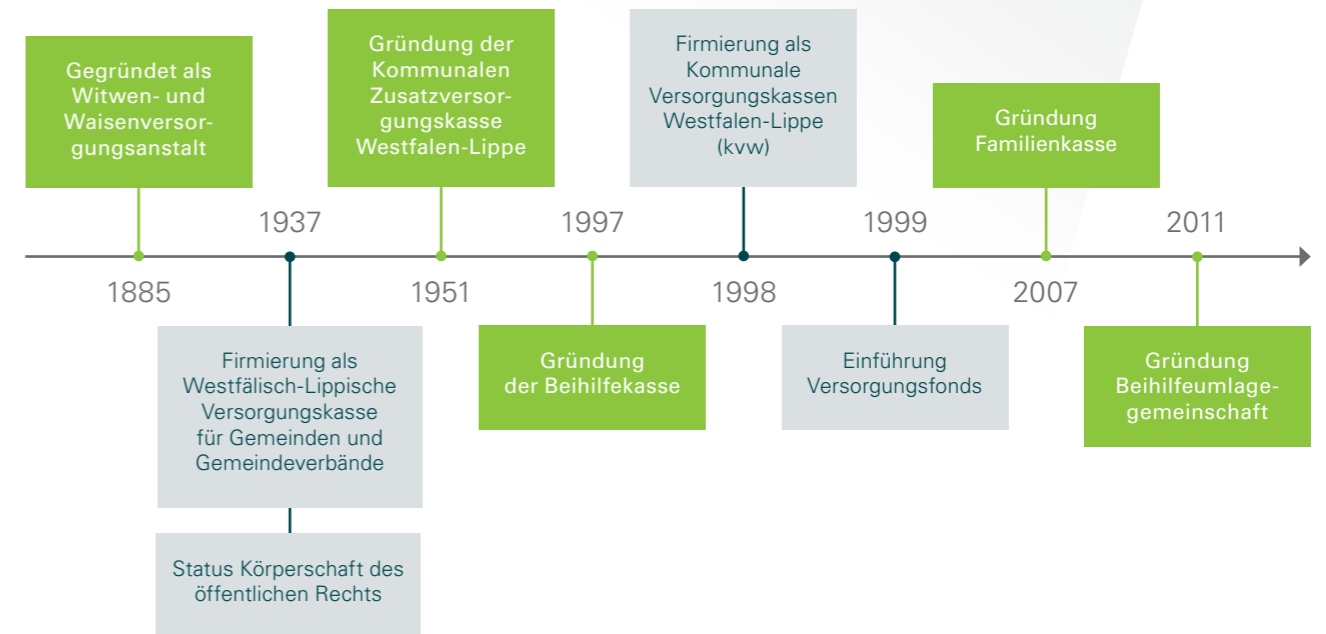
Auch bei der **Finanzierung von zukünftigen Pensionsverpflichtungen** unterstützen wir und bieten die zwei Versorgungsfonds-Varianten „Klassik“ und „Chance“ an.

Immer in Bewegung: für Mitglieder und Beschäftigte

Wir beraten die 580.000 kommunalen Beschäftigten unserer Mitglieder zu ihrer Altersversorgung und Beihilfe, setzen Leistungen fest und zahlen diese aus – 1,38 Milliarden Euro allein in 2020.

Außerdem bewegen wir für 264 Kommunen und kommunale Organisationen gut eine Milliarde Euro am Kapitalmarkt zur finanziellen Vorsorge kommender Verpflichtungen in der Beamtenversorgung. Die Rendite des Versorgungsfonds Klassik zum Beispiel lag in den letzten zehn Jahren bei rund 3 % pro Jahr. Und das trotz der Finanzkrise in 2011.

Die wichtigsten Meilensteine der kvw: Seit bald 140 Jahren der starke Partner für die kommunale Familie in Westfalen-Lippe



Alles zur genauen Ausgestaltung der interkommunalen Zusammenarbeit, zu entsprechenden Serviceangeboten und aktuellen Geschäftsverläufen in 2020 und den ersten Quartalen 2021 erfahren Sie in den jeweiligen Kapiteln:

- Beamtenversorgung, ab Seite 26
- Versorgungsfonds, ab Seite 34
- Beihilfekasse, ab Seite 42
- Zusatzversorgung: Betriebsrente, ab Seite 50 und PlusPunktRente, ab Seite 60



Versorgungsfonds der kvw –
Rechtliche Grundlagen, Aufbau und
Performance

<https://www.kvw-muenster.de/ueberuns/finanzen/versorgungsfonds>



Auf unserem YouTube-Kanal
erleben Sie die kvw in Bild und Ton.

<https://t1p.de/991q>

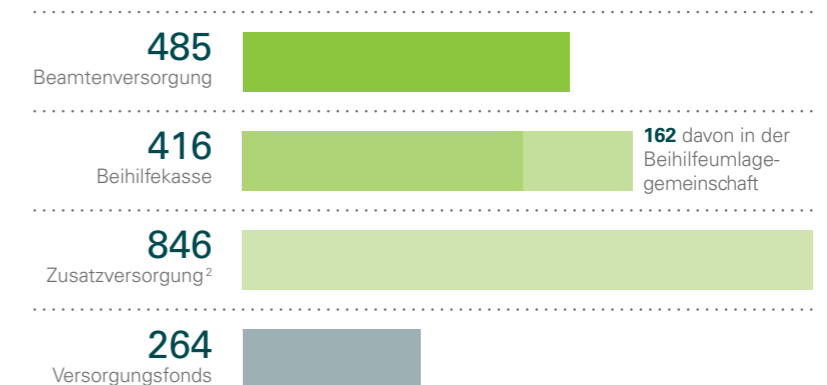
Mitglieder in der interkommunalen Zusammenarbeit je kvw-Personaldienstleistung (2020):



rund 1.200

Mitglieder insgesamt¹

¹ Für die Ermittlung der Gesamtzahl der kvw-Mitglieder wurden die Mitglieder, die mehr als eine Personaldienstleistung nutzen, nur einmal gezählt. Die Summe der einzelnen Mitgliederzahlen weicht von der Gesamtzahl ab.



² Abrechnungsverbände I + II (AV I + AV II)

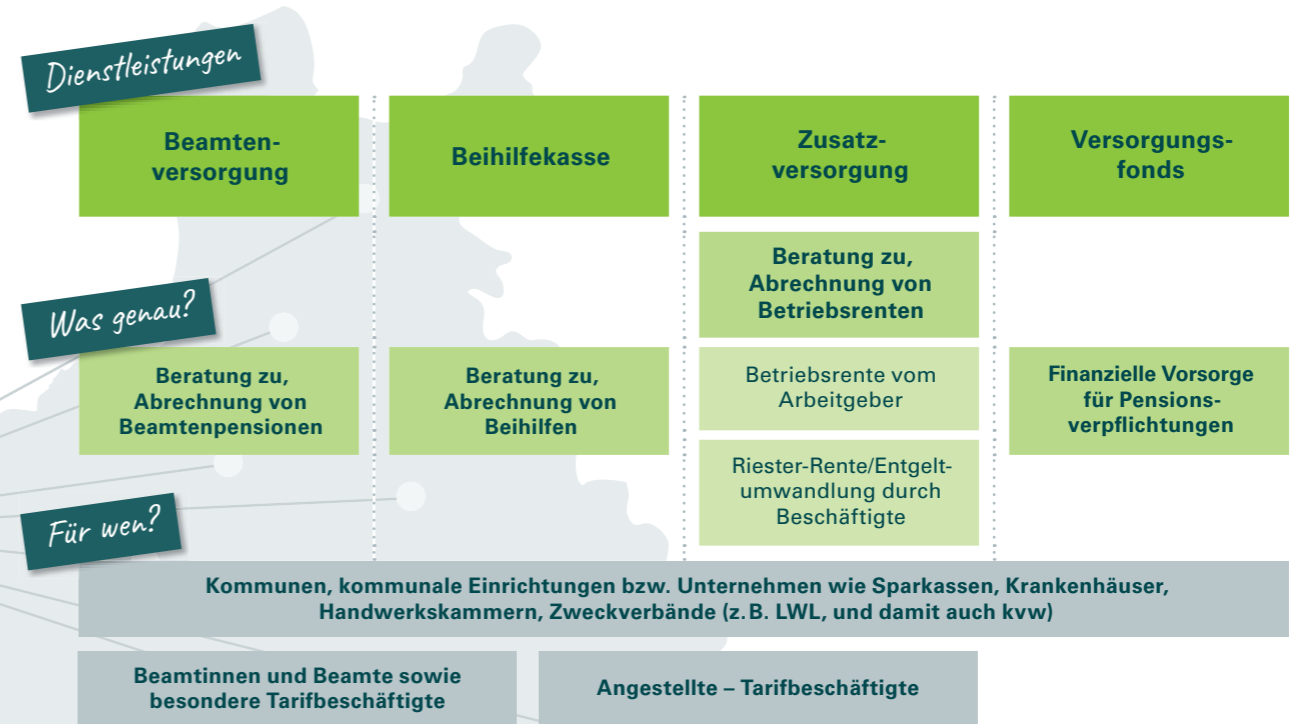
Nähe zeigt Wirkung: Entwicklung von Versorgungsfonds und Beihilfeumlage

Als Partner der kommunalen Familie tauschen wir uns mit unseren kommunalen Mitgliedern regelmäßig aus. So erfahren wir, wie wir die interkommunale Zusammenarbeit noch weiter verbessern und für die nächsten Jahrzehnte ausrichten können. Gleichzeitig gilt es, die rechtlichen, gesetzlichen und gesellschaftlichen Veränderungen im Blick zu halten und vor diesem Hintergrund den Status Quo immer wieder auf den Prüfstand zu stellen. Bei all unseren Neuerungen und Weiterentwicklungen gehen wir mit den Beiträgen unserer Mitglieder zielgerichtet und maßvoll um.

So entstanden auch zwei weitere Ideen für die **interkommunale Zusammenarbeit**: zum einen eine weitere Fondsvariante zum Aufbau fungiblen **Vermögens für zukünftige Pensionsverpflichtungen** und zum anderen ein **neues Finanzierungsmodell in der Beihilfe**.

- Im Oktober 2020 rollten wir die Fondsvariante „Versorgungsfonds Chance“ aus, die gemeinsam mit unseren Mitgliedern entwickelt wurde. Sie verfügt über keine Wertuntergrenze und unterscheidet sich damit vom „Versorgungsfonds Klassik“. Damit weist sie ein etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil auf als der seit 1999 bewährte „Klassik“. Die beiden Fondsvarianten sind im Kapitel „Versorgungsfonds“ ab Seite 34 ausführlich dargestellt.
- 2011 ist die Beihilfeumlagegemeinschaft ins Leben gerufen worden. Einige unserer Mitglieder wünschten sich neben dem vertrauten Erstattungsverfahren die Option, ihre Haushaltsplanungen für die Beihilfeaufwendungen noch verlässlicher gestalten zu können. Dafür nutzen nun 162 der 416 kommunalen Mitglieder in der Beihilfekasse die Umlagegemeinschaft. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 49.

Die Dienstleistungen der kvw in der Übersicht:



580.000

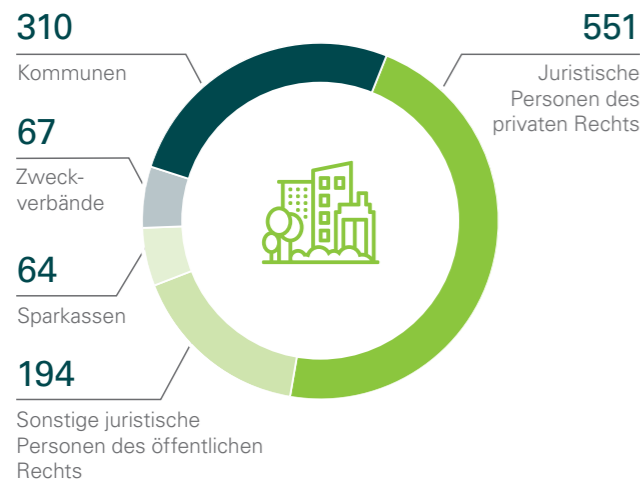
aktive Beschäftigte und Leistungsempfänger:innen



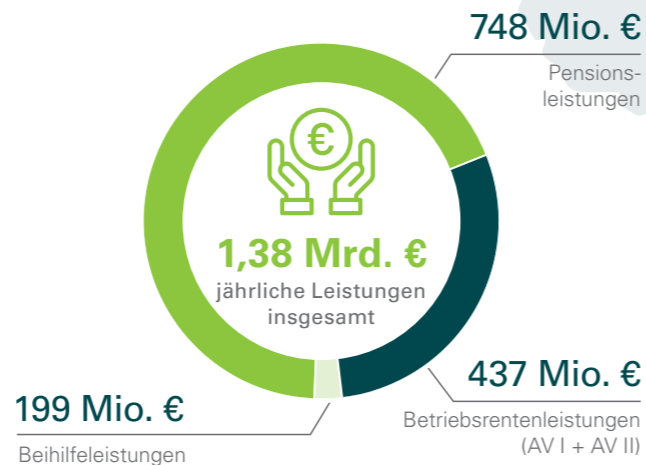
über 260

Beschäftigte der kvw

Rechtsformen der Mitglieder (2020)



Leistungen insgesamt und je Personaldienstleistung (2020)



Hieb- und stichfest: das rechtliche Fundament

Die interkommunale Zusammenarbeit steht auf dem Fundament des Gesetzes über die kommunalen Versorgungs- und Zusatzversorgungskassen im Lande Nordrhein-Westfalen – abgekürzt VKZVKG. In diesem Gesetz ist die Region Westfalen-Lippe als Geschäftsgebiet festgeschrieben. Wer mit uns zusammenarbeiten möchte, muss sowohl seinen Sitz in Westfalen-Lippe haben als auch Kommune oder eine kommunale Organisation sein.

Wir sind als Körperschaft des öffentlichen Rechts im VKZVKG verankert. Das Verhältnis zu unseren Mitgliedern ist in der Beamtenversorgung wie in der Beihilfekasse ein öffentlich-rechtliches. In der Zusatzversorgung unterliegen wir dem Privatrecht.

Die weiteren geltenden Rechtsgrundlagen für die interkommunale Zusammenarbeit unterscheiden sich abhängig von den konkreten Aufgabengebieten:

- In der **Beamtenversorgung** sind die zentralen rechtlichen Eckpfeiler das Einkommensteuergesetz (EStG), das Landesbeamtengesetz (LBG) NRW sowie das Landesbeamtensversorgungsgesetz (LBeamtVG) NRW.

- In der **Beihilfekasse** ist die Beihilfeverordnung (BVO) NRW rechtlich relevant.
- In der **Zusatzversorgung** ist maßgebend der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K).
- In den **Versorgungsfonds** sind wesentlich die Anlageverordnung für Versicherungsunternehmen (AnIVO) sowie der Runderlass des ehemaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (jetzt MHKBG NRW) zur Anlage von Kapital durch Gemeinden und Gemeindeverbände vom 11.12.2012 (zuletzt geändert am 19.12.2017 mit Wirkung zum 29.12.2017).

Unsere beiden **Satzungen** fassen die zugewiesenen Aufgabenbereiche zusammen, konkretisieren sie und machen sie umsetzbar.



<https://www.kvw-muenster.de/ueberuns/die-kvw-im-ueberblick/satzungen-rechtsgrundlagen>

Gut aufgestellt: die Organisation der kvw

Die kvw sind in zwei Fachreferate gegliedert: Beamtenversorgung und Beihilfekasse sowie Zusatzversorgung. Die fachübergreifenden Referate wie Personal, Finanzen und IT unterstützen die Fachreferate in ihrer Arbeit.

Die Geschäftsführer:innen-Stelle war bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch vakant; ab dem 01. Dezember 2021 wird sie der Jurist Urs Fabian Frigger besetzen. Er stellt sich bereits in diesem Jahresbericht vor (Interview auf den Seiten 6/7). Der Geschäftsführung sind drei Stabsstellen für Controlling, Kommunikation und Marketing sowie Aktuariat zugeordnet. Die

Referatsleitungen arbeiten eng mit der Geschäftsführung zusammen. Die Kassenleitung hat laut VKZVKG der Direktor des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) inne. Das ist aktuell Matthias Löb. Für die laufende Tätigkeit bestellt er eine:n Geschäftsführer:in und eine:n stellvertretende:n Geschäftsführer:in.

Als Teil des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe profitieren die kvw und damit auch ihre Mitglieder von den Vorzügen eines starken Verbundes aus über 70 verschiedenen LWL-Einrichtungen mit insgesamt 18.000 Beschäftigten. Wir agieren rechtlich und wirtschaftlich unabhängig vom LWL, können aber Synergieeffekte nutzen.



Gesamtes Organigramm zum Download als PDF

www.kvw-muenster.de/ueberuns

Ohne sie geht nichts: das Team der kvw

Unsere 261 Mitarbeitenden füllen die interkommunale Zusammenarbeit mit Leben. Das Team ist so vielfältig wie die Aufgaben der kvw: Jüngere wie Ältere, Professionals und Auszubildende, Verwaltungsfachangestellte und Jurist:innen, Betriebswirt:innen, Fachinformatiker:innen und Analyst:innen, Quereinsteiger:innen und Innovationstreiber:innen nehmen ihre Aufgaben mit großem Engagement wahr. Sie sind ausgestattet mit unterschiedlichen Temperamenten, Herangehensweisen, Stärken, aber einig in der gemeinsamen Verpflichtung:

verantwortungsvoll, zugewandt und präzise im Sinne der kvw-Mitglieder und ihrer Beschäftigten zu agieren.

Um unseren Aufgaben auch weiterhin bestmöglich gerecht zu werden, positionieren die kvw sich als moderner, attraktiver Arbeitgeber insbesondere für Nachwuchskräfte. Ein nicht zu unterschätzendes Plus des öffentlichen Dienstes ist dabei die besondere arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung/Betriebsrente für Angestellte. Für unsere Mitglieder haben wir einen Arbeitgeber-Beileger mit allem Wissenswerten dazu entwickelt, damit auch sie sich gezielt über diesen Vorteil informieren können.



Arbeitgeber-Beileger zur Zusatzversorgung

Das kvw-Team in Zahlen, gegliedert nach kvw-Referaten

Referat 10: Personal und Organisation	24
Referat 20: Sachbereich Beamtenversorgung	47
Referat 20: Sachbereich Beihilfekasse	88
Referat 30: Zusatzversorgung	50
Referat 40: Finanzen	21
Referat 50: Informationstechnologie	31
Gesamt	261

Gemeinsam geht mehr: interkommunale Zusammenarbeit bei Zukunftsthemen

Wir sind ein zuverlässiger Partner für die interkommunale Zusammenarbeit in der Region Westfalen-Lippe. Um das zu gewährleisten, nutzen wir selber auch die Vorteile dieser Form der Kooperation auf verschiedenen Feldern.

Wir sind Mitglied in einem Netzwerk aus 43 regional tätigen, kommunalen und kirchlichen Versorgungs- und Zusatzversorgungskassen. Die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. (AKA) hat ihren Sitz in München. Das besondere Augenmerk der AKA liegt darauf, dass die gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben in der Beamtenversorgung, Beihilfe und Zusatzversorgung regional- und länderübergreifend einheitlich ausgelegt und weiterentwickelt werden. Daneben ist der Erfahrungsaustausch bis hin zur Zusammenarbeit unter den Kassen bereichernd auch für unsere kommunalen Mitglieder.

Zudem sorgen verschiedene IT-Kooperationen dafür, dass wir unsere Dienstleistungen in einem stabilen und sicheren IT-System abwickeln. So kooperieren wir beispielsweise mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) in der Leistungsberechnung für die Beihilfe. Ein Ergebnis davon ist die 2018 eingeführte Beihilfe App, die ohne diese Kooperation so kostengünstig und schnell nicht umsetzbar gewesen wäre.

Auf der sicheren Seite: mit Rechtsaufsicht des MHKBG NRW

Transparenz und Sicherheit sind zentral für den Erfolg unserer interkommunalen Zusammenarbeit in Westfalen-Lippe. Für die Rechtsaufsicht ist das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (kurz: MHKBG NRW) verantwortlich.



Die Internetseite des MHKBG NRW

www.mhkbw.nrw

Für Westfalen-Lippe: interkommunales Know-how im Verwaltungsrat und Kassenausschuss

Wir verdanken die Beweglichkeit und Schlagkraft unserer interkommunalen Zusammenarbeit auch unseren wichtigsten Kontroll- und Beratungsgremien: dem Verwaltungsrat für die Angelegenheiten der Beamtenversorgung und Beihilfekasse sowie dem Kassenausschuss für die Angelegenheiten der Zusatzversorgung.

Die Gremienvertreter:innen stammen alle aus Kommunen und kommunalen Organisationen der Region Westfalen-Lippe. Beide Gremien sind zuständig für Grundsatzbeschlüsse wie zum Beispiel Satzungsänderungen, Festsetzung des Jahresabschlusses und Aufnahme oder Kündigung von freiwilligen Mitgliedern. Zugleich wachen sie darüber, dass die Finanzmittel wie vorgesehen eingesetzt werden.

Die Mitglieder bringen hier ihr regionales Know-how ein, lernen die Bedarfe der anderen Regionen Westfalens kennen und sind damit Brückenpfeiler für eine stabile und gelingende interkommunale Zusammenarbeit in Westfalen-Lippe.

// COVID-19-Pandemie bestätigt Digitalstrategie

Wie in allen Behörden und Unternehmen hieß es auch in unseren kvw zu Beginn der COVID-19-Pandemie, rasch für so viele der Mitarbeitenden wie möglich Telearbeit und Homeoffice einzurichten. Das Ziel war damit, die Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und darüber hinaus den Dienstbetrieb sicherzustellen.

Technisch haben wir diese Anforderung innerhalb von 2 ½ Wochen umgesetzt. In Spitzenzeiten befanden sich 85 % unserer Beschäftigten überwiegend am Heimarbeitsplatz, während die anderen im Dienstgebäude mit deutlich verringertem Ansteckungsrisiko tätig waren.

Dass wir so arbeiten konnten, ist rückblickend unserer über Jahre hinweg konsequent verfolgten IT-Strategie geschuldet. Ihr Augenmerk lag auf der Umsetzung von drei zentralen Anforderungen:

- eine umfassende digitale Unterstützung für die jeweiligen Kerngeschäftsprozesse,
- Geschäftsprozesse, die weitgehend medienbruchfrei gestaltet sind und

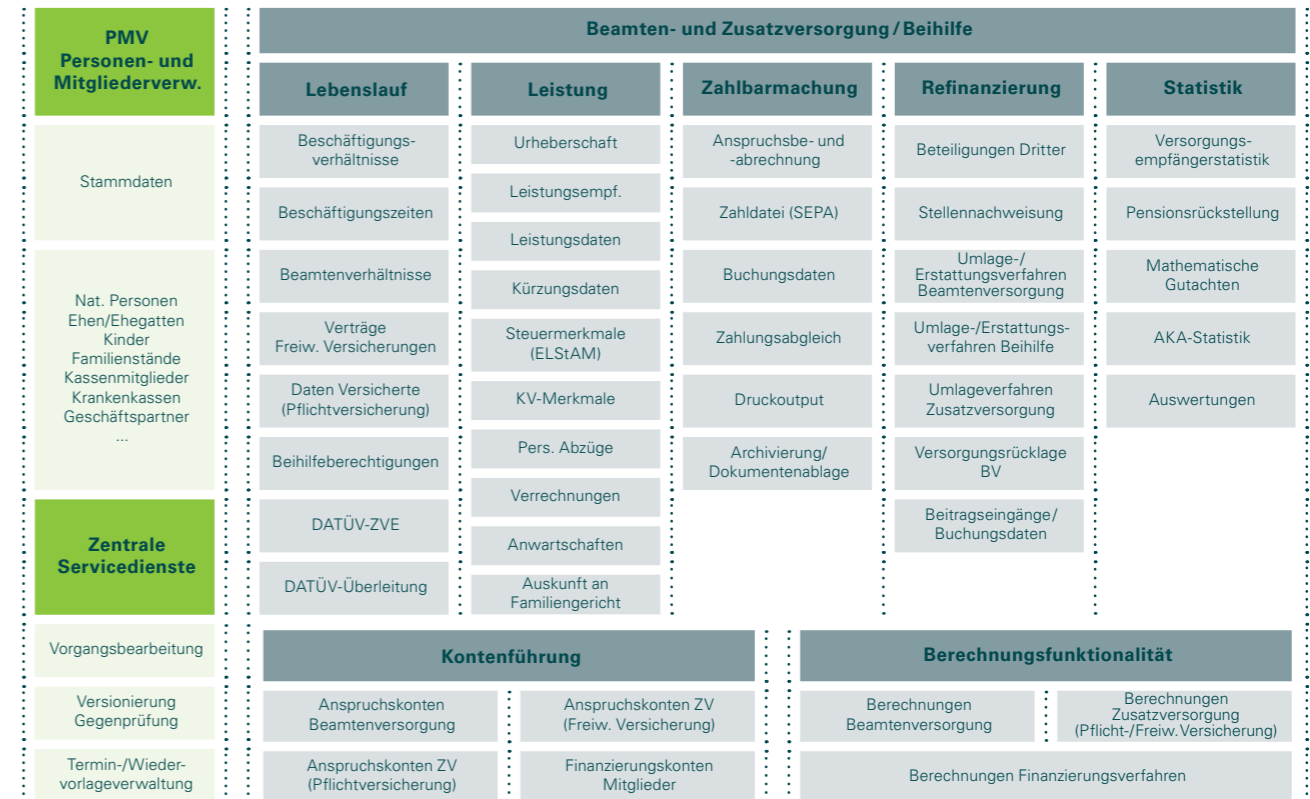
- ein unkomplizierter Zugriff auf Fachanwendungen ganz unabhängig vom Arbeitsort.

Wie haben wir diese Anforderungen in den letzten Jahren umgesetzt? Was planen wir in den kommenden fünf Jahren? Und welche Maßnahmen halten wir flankierend für erfolgsentscheidend auf dem Weg zu unseren digitalen kvw?

Welche Maßnahmen zu Beginn der COVID-19-Pandemie ergriffen wurden, lesen Sie im Interview mit unserem IT-Leiter Franz-Josef Schnelle im Jahresbericht 2019, S. 22/23: „Knapp 2 ½ Wochen und wir waren im Corona-Betrieb“.



https://www.kvw-muenster.de/download/Ueberuns_Allgemein/kvw-Jahresbericht_2019-2020.pdf



Einblick in den Aufbau unseres Fachverfahrens OPAL mit seinen zentralen Standardanwendungen und Funktionen. © kvw 2021

1. Rückschau: Erste Schritte hin zu den digitalen kvw

1.1 Digitale Kerngeschäftsprozesse: elektronisches Fachverfahren OPAL

2004 haben wir die entscheidende Weiche gestellt, durch die wir in der außergewöhnlichen Corona-Lage dezentrales Arbeiten für so viele unserer Beschäftigten möglich machen konnten. Damals ging unser selbst programmiertes elektronisches Fachverfahren „OPAL“ produktiv.

OPAL beinhaltet unsere zentrale und einheitliche Stammdatenverwaltung für natürliche und juristische Personen. Darüber hinaus sind alle weiteren Daten integriert, die wir benötigen, um unsere Services in der Beamtenversorgung, Beihilfe und Zusatzversorgung zu erfüllen.

OPAL unterstützt damit unsere zentralen Kerngeschäftsprozesse umfassend digital, weitgehend standardisiert und automatisiert.

1.2 Geschäftsprozesse medienbruchfrei gestalten

Mit der Einführung von OPAL haben wir die Grundlage für weitere digitale Vorhaben gelegt. Damit war es möglich, unsere Geschäftsprozesse medienbruchfrei zu gestalten. Dafür unternahmen wir in den letzten fünfzehn Jahren nach und nach fünf Schritte:

a) Einführung der elektronischen Akte/ des Dokumentenmanagementsystems d.3

Von 2006 bis 2013 digitalisierten wir alle Papierakten unserer Berechtigten und Mitglieder. Damit bauten wir unser Dokumentenmanagementsystem in d.3 auf. Seit 2013 arbeiten wir nur noch mit elektronischen Akten. Sie sind über eine Schnittstelle in OPAL integriert.

b) Frühes Scannen von Eingangspost

Parallel zur Einführung der digitalen Akte setzten wir ein Projekt zum Frühen Scannen auf. Heute wird unsere gesamte Tagespost – wie Betriebsrenten- oder Beihilfeanträge – sofort nach dem Eingang von unserem 10-köpfigen Team des Scan-Post-Service digitalisiert. Unsere Sachbearbeitung erhält sie über unser Dokumentenmanagementsystem in die digitalen Postkörbe.



In unserem Scan-Post-Service wird die Eingangspost geöffnet, vorsortiert und dann eingescannt. Die Post, die bei uns morgens angeliefert wird, steht bis mittags für die Sachbearbeitung in der elektronischen Akte/im Dokumentenmanagementsystem d.3 bzw. in den digitalen Postkörben bereit. Fotos © kvw 2019



In unserem COVID-19-Betrieb stellen unsere Beschäftigten im Scan-Post-Service vor Ort im Dienstgebäude sicher, dass unsere Sachbearbeitung reibungslos auch dezentral von zu Hause aus weiterlaufen kann.

Mit dem Frühen Scannen konnten wir zudem in der Beihilfe eine automatische Abrechnung von Arzneimittelrabatten für rezeptpflichtige Medikamente vorsehen. Während also in der Sachbearbeitung die Beihilfebelege bearbeitet und Leistungen für die Berechtigten angewiesen werden, rechnen wir zeitgleich voll elektronisch Arzneimittelrabatte für rezeptpflichtige Medikamente mit den Apothekenrechenzentren ab und schreiben sie unseren Mitgliedern gut.

c) Einreichung von Belegen via Beihilfe App

Seit Januar 2018 können Beihilfebelege nicht mehr nur per Post, sondern auch digital über unsere Beihilfe App eingereicht werden. Durch Nutzung dieses digitalen Eingangskanals entfällt der Schritt des Frühen Scannens. Über eine Schnittstelle der App gehen die über sie eingereichten Belege direkt in die digitalen Postkörbe unserer Sachbearbeitung und die elektronischen Akten unseres Dokumentenmanagementsystems d.3. 56 % der eingereichten Belege erhalten wir bereits über

die App. Ein Grund mehr, diesen digitalen Kanal weiter auszubauen.

d) Versand von Ausgangspost über Druckdienstleister

Bescheide und sonstige Ausgangspost werden aktuell noch herkömmlich via Post an die jeweiligen Adressaten verschickt. Wir drucken unsere Ausgangspost insgesamt allerdings nicht mehr bei uns im Haus aus, sondern senden die jeweiligen Schreiben digital über eine Schnittstelle aus OPAL zu unserem Druckoutputmanagementsystem. Von dort geht es weiter an unseren Postversanddienstleister. Er druckt und verschickt die Schreiben. Parallel dazu werden die erstellten Dokumente über eine elektronische Schnittstelle an unser Dokumentenmanagementsystem übergeben und dort mit Versanddatum in den elektronischen Akten archiviert.

e) Aufbau von Schnittstellen zu externen Geschäftspartnern

In viele unserer Geschäftsprozesse sind externe Behörden und Unternehmen wie Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung oder das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) eingebunden. Wir melden

ihnen gesetzlich vorgeschriebene Daten weitgehend elektronisch. Für unsere Sachbearbeitung erhalten wir von ihnen zwingend notwendige Daten überwiegend elektronisch zurück.

Den größten Umfang und die größte Bedeutung haben aktuell die elektronischen Schnittstellen

- zum Bundeszentralamt für Steuern (BZSt), um Steuer-meldungen via ELSTER und Rentenbezugsmitteilun-gen zu übermitteln,
- zu den Krankenkassen im Rahmen des Zahlstellen-meldeverfahrens sowie
- zu den Apothekenrechenzentren, um Arzneimittel-rabatte für unsere Beihilfemitglieder nach AMNOG geltend zu machen.

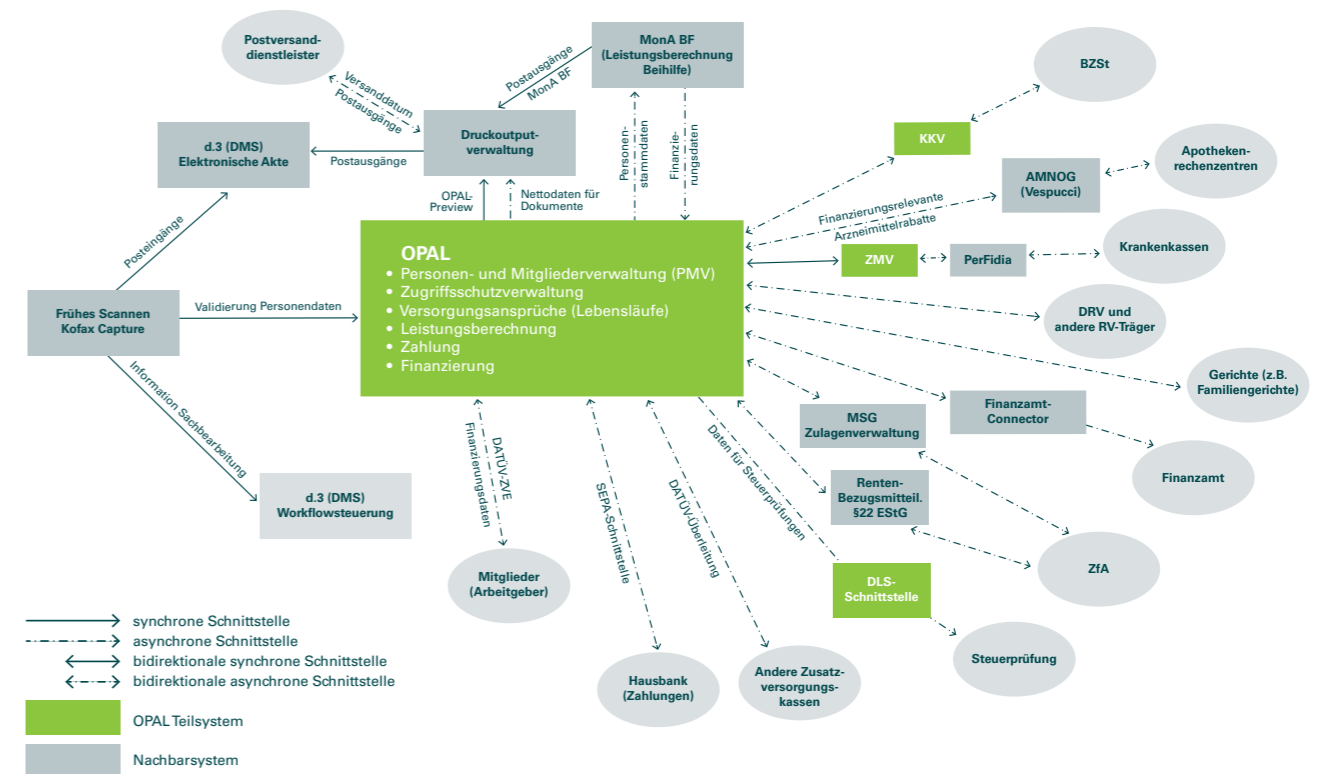
Bei diesen drei Schnittstellen handelt es sich um Massengeschäft mit sehr hohen Mengengerüsten und engen Zeitfenstern. Ohne eine elektronische Unter-stützung ist der Meldeverkehr nicht mehr zu bewälti-

gen. Der Datenaustausch erfolgt komplett digital, das Einspielen der erhaltenen bzw. gesendeten Daten in OPAL läuft auf kvw-Seite vollkommen automatisiert. Das heißt, unsere Sachbearbeitung wird lediglich tätig, wenn Systemfehler auftreten.

Papiergestützte Meldungen erfolgen aktuell beispiele-weise noch an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) oder auch an Gerichte. Hier besteht also noch Potential für die weitere Digitalisierung externer Schnittstellen.

Dieser hohe Digitalisierungs- und Automationsgrad garantiert – auch in der Corona-Pandemie – stabile und sichere Geschäftsprozesse.

Um allerdings in der Pandemie bis zu 85 % unserer Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten lassen zu können, war noch eine weitere Maßnahme entschei-dend. Diese haben wir in 2019 gestartet.



Einblick in die verschiedenen Schnittstellen von OPAL. © kvw 2021

1.3 Zugriff auf Fachanwendungen ganz unabhängig vom Arbeitsort

Unsere Arbeitsplätze mussten auf das neue Betriebssystem Windows 10 umgestellt werden. Dieses Projekt nutzten wir, um unsere Arbeitsplätze im Dienstgebäude und unsere vor Corona ca. 30 % Telearbeitsplätze zu standardisieren. Denn die IT-Ausstattung der Arbeitsplätze war im Laufe der Jahre organisch gewachsen und dadurch sehr heterogen geworden. Wir installierten also die benötigten Fachanwendungen in einer zentralen Server-Farm unter dem Betriebssystem Windows Server 2019 und banden die Arbeitsplätze daran an.

Die Maßnahme hatten wir unmittelbar vor Beginn der COVID-19-Pandemie umgesetzt. Dadurch war es relativ einfach, die erweiterte Hardwareausstattung mit sogenannten IGEL-Sticks (USB-Sticks mit installiertem IGEL-OS) einzukaufen. Somit konnten auch unsere Beschäftigten verteilt arbeiten, die noch über keinen Telearbeitsplatz verfügten. Zusätzlich haben wir unsere Video- und Telefonkonferenzlösungen erweitert. So waren ausreichend Konferenzräume für Teambesprechungen, virtuelle Schulungen und vieles mehr vorhanden.

2. Vorausschau: IT-Strategie bis 2025

Durch unsere IT-Strategie der letzten Jahre haben wir unsere kvw fit für das digitale Zeitalter gemacht. Eingeflossen in unsere IT-Strategie sind auch die gesetzlichen Vorgaben wie die E-Government-Gesetze oder das E-Health-Gesetz.

Die COVID-19-Pandemie hat uns darin bestätigt, dass wir unser digitales Fundament weiter festigen müssen. Entsprechend werden wir auch in den nächsten Jahren die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse noch medienbruchfreier vorantreiben. Daneben werden wir auch die Arbeitsplatzausstattung unserer Beschäftigten für mobiles Arbeiten weiter professionalisieren.

Im Rahmen unserer IT-Strategie sind in den kommenden fünf Jahren dafür schon einige Vorhaben formuliert.

2.1 Geschäftsprozesse weiter medienbruchfrei gestalten

2.1.1 Einführung eines Berechtigten- und Mitgliederportals

Die klassische Kommunikation über Eingangs- und Ausgangspost oder einen ähnlichen papiergestützten Datenaustausch soll um einen zusätzlichen digitalen Kanal erweitert werden. Die komplette Kommunikation kann dann wahlweise über ein Berechtigten- und Mitgliederportal erfolgen. Zu den grundlegenden Funktionalitäten werden ein Postkorb, ein Authentifizierungsverfahren sowie Schnittstellen zum Up- und Download von Dokumenten gehören.

Die Kommunikation und der Datenaustausch zwischen dem Portal und unseren kvw-Fachverfahren werden über definierte, standardisierte Schnittstellen laufen. So erfolgt eine medienbruchfreie Weitergabe und -verarbeitung der über das Portal bereitgestellten Daten in unsere elektronischen Akten sowie das Routing in die digitalen Postkörbe unserer Sachbearbeitung. Hierzu können die aktuell bereits definierten Schnittstellen ausgebaut und genutzt werden. Unser Frühes Scannen entfällt an dieser Stelle.

Daneben kann auch der Versand von Ausgangspost über unseren Postversanddienstleister reduziert werden. Voraussetzung dafür ist, dass die digitale Kommunikation über das im Portal integrierte Postfach von unseren Berechtigten und Mitgliedern angenommen wird.

Zur Auswahl der Portalsoftware wurden ein Anforderungskatalog und eine Leistungsbeschreibung erstellt. Auf deren Grundlage soll in 2021 ein Vergabeverfahren auf den Weg gebracht werden.

2.1.2 Rückkanal in der Beihilfe App: Elektronische Bescheide

Bislang können Berechtigte lediglich ihre Belege über die Beihilfe App einreichen. Die Beihilfebescheide oder andere Dokumente versenden wir allerdings aktuell noch klassisch per Post. Angedacht ist, dies zu ändern und die App um einen sogenannten Rückkanal zu erweitern. Neben der Realisierung von Einsparpotentialen bei Druck und Porto erfüllen unsere kvw damit auch den Wunsch vieler unserer Kunden, die bereits häufiger nach digitalen Bescheiden gefragt haben.

Um die Rücksendung von Dokumenten zu ermöglichen, muss allerdings zuvor eine 2-Faktor-Authentifizierung (2FA) in der derzeitigen App aktiviert werden. So ermöglichen wir eine rechtssichere Identifizierung von Beihilfeberechtigten. Auch müssen datenschutzrechtliche sowie IT-sicherheitstechnische Anforderungen erfüllt sein.

Das Projekt zur Erweiterung der Beihilfe-App um die 2FA und zur Öffnung des Rückkanals beginnen wir voraussichtlich im 4. Quartal 2021.

2.1.3 Weitere digitale Schnittstellen zu externen Geschäftspartnern

Digitalisierungspotentiale bestehen insbesondere noch beim Ausbau von verschiedenen Schnittstellen zur Deutschen Rentenversicherung (DRV), aber auch zu Gerichten.

Mit der DRV werden wir digitale Schnittstellen in drei Feldern einführen:

- Erstattungsanforderungen für Versorgungsausgleiche bei Ehescheidungen erfolgen zurzeit in Papier und wir geben sie manuell ins OPAL ein. In Zukunft könnten sie per elektronischer Schnittstelle bei der DRV abgerufen, dann automatisch in unser OPAL übernommen und dort weiterverarbeitet werden.
- Rentendaten erfragen wir aktuell bei unseren Rentner:innen sowie Pensionär:innen. Das verzögert häufig die Festsetzung der zu zahlenden Betriebsrenten und Pensionen. Über digitale Schnittstellen könnten die Daten bei der DRV erfragt, elektronisch in OPAL übernommen und dort weiterverarbeitet werden. Damit lässt sich in einem Schritt gleich automatisiert prüfen, ob gesetzliche Renten gegebenenfalls auf Betriebsrenten bzw. Beamtenpensionen angerechnet werden müssen.
- Standmitteilungen an unsere Versicherten in der Zusatzversorgung schicken wir regelmäßig im Frühjahr eines Jahres heraus. Ähnliches machen die DRV oder andere Altersvorsorgeträger. Die Idee des kürzlich verabschiedeten Gesetzes „Digitale Rentenübersicht“ ist nun, allen Bürgerinnen und Bürgern über eine Internetplattform der DRV einen Einblick in ihre jeweiligen Anwartschaften aus allen Säulen der Altersversorgung (gesetzlich, betrieblich und privat) zu geben. Die voraussichtlich anhand der Steueridentifikationsnummer zugängliche Dienstleistung wird ab 2023 unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und

Soziales für alle Kassen verpflichtend, die gesetzlich vorgeschrieben regelmäßig Standmitteilungen an ihre Versicherten schicken müssen. Wir planen, uns mit unserer Zusatzversorgung an einer etwa zwölfmonatigen freiwilligen Pilotphase in 2022 zu beteiligen und machen 2023 offiziell mit. Dann schicken wir automatisiert über OPAL die Standmitteilungen an die DRV.

Für den digitalen Datenaustausch mit Gerichten bauen wir aktuell das sogenannte „besondere elektronische Behördenpostfach“ (beBPo) auf. Darüber sollen ab dem 01.01.2022 zunächst in Versorgungsausgleichsverfahren Auskünfte an Familiengerichte erfolgen.

2.2 Mobiles Arbeiten

Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, dass mobiles Arbeiten grundsätzlich mit unserer bestehenden IT-Infrastruktur funktioniert. Sie hat auch gezeigt, dass unsere Beschäftigten auch nach Corona weiterhin verteilt arbeiten möchten – mal von zu Hause aus, mal im Dienstgebäude oder von unterwegs. Bisher haben wir für den Corona-Betrieb insbesondere für die Zusammenarbeit mit Teamkolleg:innen und anderen Dienstleistern provisorische IT-Lösungen aufgesetzt. Wollen wir mobiles Arbeiten versiert möglich machen, müssen wir ein Kollaborationstool einführen. Wir testen aktuell Microsoft Teams / Microsoft 365. Darüber lassen sich mittlerweile vertraute Video- und Telefonkonferenzen abhalten. Viel zentraler ist, dass virtuelle Teamarbeit damit noch besser unterstützt wird. Es können nun beispielsweise Besprechungsunterlagen in Teams eingestellt und gemeinsam bearbeitet, Besprechungsnotizen direkt dort angefertigt und Terminplanungen vorgenommen werden. Alles ist in einem Tool zentral für die Teammitglieder einsehbar und nachvollziehbar.

Microsoft Teams soll zusätzlich auch nach außen den digitalen Kontakt zu unseren Mitgliedern und Geschäftspartnern stärken. Angedacht ist hier, neben den vertrauten virtuellen Besprechungen auch verstärkt digitale Projektarbeit und digitale Schulungen sowie Fachkonferenzen anzubieten.

3. Drei Erfolgsfaktoren unserer Digitalisierungsvorhaben

Diese Digitalisierungsvorhaben setzen grundlegende Vorarbeiten voraus, damit sie erfolgreich werden.

Unsere drei Erfolgsfaktoren sind:

Erfolgsfaktor 1: Geschäftsprozess-Management

Die Digitalisierung von Prozessen setzt voraus, dass diese zuvor dokumentiert und im Hinblick auf ihre Bedeutung sowie ihr Optimierungs- und Digitalisierungspotential analysiert worden sind. Diese Potentialanalyse sollte dabei geschäftsbereichsübergreifend erfolgen und nach Möglichkeit dazu führen, dass gleichartige Prozesse auch gleichartig in den IT-Systemen abgebildet werden – ähnlich wie es uns in unserem OPAL gelungen ist.

Wir werden also parallel zu den Digitalisierungsvorhaben ein Geschäftsprozess-Management aufbauen. Das umfasst unter anderem:

- die Methodik zur Prozess-Dokumentation festzulegen,
- die Kernprozesse unserer Geschäftsbereiche End-to-End zu erheben und die dazu genutzten Anwendungssysteme in die Dokumentation zu integrieren sowie
- perspektivisch eine Prozess-Kosten-Rechnung zu ermöglichen.

Das Projekt ist bereits im 2. Quartal 2021 als Pilotprojekt gestartet.

Erfolgsfaktor 2: Stärkung der IT-Sicherheit

Mit der zunehmenden Öffnung unser kvw durch die Einführung der Beihilfe App, des geplanten Berechtigten- und Mitgliederportals oder auch der Ausweitung digitaler Schnittstellen werden wir außen, d. h. im Internet, sichtbar. Hierdurch wächst das Risiko, dass auch wir in den Fokus von Hacker- oder Cyber-Attacken geraten können.

Zur Risikominimierung und zum rechtzeitigen Erkennen derartiger Angriffe verstärken wir die Maßnahmen zur IT-Sicherheit. In 2020 haben wir bereits einen IT-Sicherheitsbeauftragten eingestellt. Dieser koordiniert das Projekt zur Stärkung der IT-Sicherheit, was wir im ersten Quartal 2021 gestartet haben. Dabei geht es unter anderem darum, Sicherheits-Leitlinien und Sicherheits-Richtlinien (hier z. B. auch für den Datenschutz) zu erarbeiten, eine Schutzbedarfs-Feststellung auszuarbeiten sowie sogenannte Intrusion Detection Tests

aufzusetzen, über die wir frühzeitig Angriffe gegen unser Computersystem oder Rechnernetz erkennen und Notfallübungen durchzuführen.

Die Einführung neuer und Ausweitung bestehender Sicherheitsmaßnahmen wird in enger Abstimmung und in Koordination mit den anstehenden Digitalisierungsprojekten erfolgen. Das wird eine Daueraufgabe sein.

Erfolgsfaktor 3: Interkommunale Zusammenarbeit in der IT

Wir arbeiten seit Jahren mit anderen regionalen Versorgungskassen eng zusammen. Einige Versorgungskassen nutzen unser Fachverfahren OPAL für ihre Beamtenversorgung oder/und Zusatzversorgung.

Für die Leistungsberechnung in der Beihilfe haben wir lange Zeit auf ein externes Programm vom Land NRW zurückgegriffen. Da dieses aus der Wartung gelaufen ist, haben wir überlegt, ein eigenes Programm einzuführen. Dies war kostentechnisch und personell nur mit einer IT-Kooperation machbar. Mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) entwickelten wir das Abrechnungsprogramm MonA BF weiter und integrierten darin das NRW-Beihilferecht. Während wir die Anforderungen spezifizieren, programmiert der KVBW diese. Mittlerweile nutzen das Programm auch weitere Versorgungskassen, unter anderem auch Kirchen- und kommunale Kassen aus NRW. Auch sie rechnen Beihilfen nach Maßgabe des Beihilferechts NRW ab. Sobald Änderungen oder Anpassungen im Beihilfenrecht NRW erfolgen, stellen wir für alle in NRW ansässigen Partnerkassen sicher, dass diese in MonA BF aufgenommen werden. Die Beihilfe App ist ebenfalls im Rahmen der Kooperation mit dem KVBW entstanden. Auch hier haben sich viele Versorgungskassen angeschlossen. Sie passen die App lediglich an ihr jeweiliges Corporate Design an und wir rollen sie im App Store oder Play Store aus.

Weitere umfassende Zusammenarbeit erfolgt im Bereich digitaler Schnittstellen zu externen Organisationen. Viele der von uns ursprünglich für den „Eigenbedarf“ entwickelten Schnittstellen zu Krankenkassen (Stichwort: Zahlstellenmeldeverfahren), zum BZSt (Stichwort: ELSTER) oder zu Apothekenrechenzentren (Stichwort: AMNOG) werden inzwischen von vielen Versorgungskassen in verschiedenen Bundesländern genutzt.

Diese Formen von IT-Kooperationen mit Partnerkassen sind entscheidend, um kostenverträglich und personell machbar unsere Geschäftsprozesse vollständig digital umsetzen zu können.



4. Ausblick

Wir haben noch einige Projekte vor uns, bis unsere Geschäftsprozesse von A bis Z digital gestaltet sind. Daneben werden wir als Partner der kommunalen Organisationen in Westfalen-Lippe unsere Dienstleistungen, soweit notwendig und erforderlich, auch ‚nicht digital‘ anbieten. Denn wir haben den Anspruch, unsere ‚nicht digitalen‘ Kunden auch weiterhin gut zu beraten und zu betreuen.

Bei unseren weiteren Digitalisierungsvorhaben investieren wir – wie gehabt – maßvoll und zielgerichtet im Sinne unserer kommunalen Mitglieder.

Über die weiteren Schritte unserer Digitalisierungsaktivitäten werden wir auch zukünftig berichten. Fortsetzung folgt.

// IHR ANSPRECHPARTNER ZUM THEMA DIGITALISIERUNG



Franz-Josef Schnelle

f.schnelle@kvw-muenster.de

Tel. (0251) 591-4743

// Aus der Region, für die Region

Mitglieder im Verwaltungsrat

Amtszeit: 20. Juni 2021 – 19. Juni 2026

Das Aufsichtsgremium für Angelegenheiten der Beamtenversorgung und Beihilfekasse ist der Verwaltungsrat der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe (kvw). Der Verwaltungsrat der kvw besteht aus elf Vertreter:innen sowie elf Stellvertreter:innen der kvw-Mitglieder. Sie werden von Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen vorgeschlagen.

Die Wahl der Vertreter:innen erfolgt für die Dauer von fünf Jahren durch den Landschaftsausschuss des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL).

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Dr. Remco van der Velden, Bürgermeister Stadt Geseke
- Klaus-Viktor Kleebaum, Fraktionsvorsitzender, Stadt Dülmen
- Claus Jacobi, Bürgermeister, Stadt Gevelsberg (Vorsitzender)
- Oliver Kellner, Bürgermeister Emsdetten

Stellvertreter

- Christoph Ewers, Bürgermeister Gemeinde Burbach
- Dietmar Bergmann, Bürgermeister Gemeinde Nordkirchen
- Karl Reinke, Bürgermeister Altenberge

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Michael Eckhardt, Stadtkämmerer und Erster Beigeordneter, Stadt Castrop-Rauxel (stellv. Vorsitzender)
- Sebastian Kopietz, Stadtdirektor und Beigeordneter Stadt Bochum

Stellvertreter

- Bernd Maßmann, Leitung Zentraler Dienst für Personal und Organisation, Stadt Hamm
- Wolfgang Heuer, Beigeordneter und Stadtrat, Stadt Münster

Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Jürgen Müller, Landrat Kreis Herford
- Olaf Schade, Landrat Ennepe-Ruhr-Kreis
- Dr. Kai Zwicker, Landrat Kreis Borken

Stellvertreter

- Christoph Rüter, Landrat Kreis Paderborn
- Dr. Christian Schulze Pellengahr, Landrat Kreis Coesfeld
- Marco Voge, Landrat Märkischer Kreis

Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Mitglied

- Bernd Dabrock, Vorstandsvorsitzender, Sparkasse Lemgo

Stellvertreter

- Ulrich Kleinetigges, Vorstandsmitglied, Sparkasse SoestWerl

Sonstige Mitglieder

Mitglied

- Jürgen Heuser, Unternehmensbereichsleiter Personal, AOK NordWest

Stellvertreter

- N. N.

Mitglieder im Kassenausschuss

Amtszeit: 20. Juni 2021 – 19. Juni 2026

Das Aufsichtsgremium für Angelegenheiten der Zusatzversorgung ist der Kassenausschuss. Er besteht aus elf Vertreter:innen und elf Stellvertreter:innen der kvw-Mitglieder sowie vier Vertreter:innen und Stellvertreter:innen bzw. einer:inem Vertreter:in und einer:inem Stellvertreter:in aus dem Kreis der Pflichtversicherten in der Zusatzversorgung. Sie werden von Spitzenverbänden in Nordrhein-Westfalen und von den Gewerkschaften ver.di und KOMBA vorgeschlagen.

Die Wahl der Vertreter:innen erfolgt für die Dauer von fünf Jahren durch den Landschaftsausschuss des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL).

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Dr. Remco van der Velden, Bürgermeister Stadt Geseke
- Frank Hilker, Bürgermeister Stadt Detmold

Stellvertreter

- Thomas Meyer, Bürgermeister Stadt Enger

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Wolfgang Heuer, Beigeordneter und Stadtrat, Stadt Münster

Stellvertreter

- Stefan Keßen, Fachbereichsleiter Personal und Organisation, Stadt Hagen

Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Dr. h. c. Sven-Georg Adenauer, Landrat Kreis Gütersloh
- Dr. Kai Zwicker, Landrat Kreis Borken (Vorsitzender)

Stellvertreter

- Christoph Rüter, Landrat Kreis Paderborn
- Olaf Schade, Landrat Ennepe-Ruhr-Kreis

Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Mitglied

- Thomas Biermann, Vorstandsvorsitzender, Sparkasse Gevelsberg-Wetter

Stellvertreter

- Stefan Dwiljes, Vorstandsmitglied, Sparkasse Bielefeld

ver.di

Mitglied

- Bernd Bergmann, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Ludwig Peltzer, Stadtverwaltung Münster
- Rolf Sicker, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Ulrich Salmen, Stadtverwaltung Gelsenkirchen (stellv. Vorsitzender)

Stellvertreter

- Michael Hechsel, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Friedhelm Klösener, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- N. N.
- N. N.

KOMBA NRW

Mitglied

- Michael Zarth, Stadtverwaltung Münster

Stellvertreter

- Ralf Kentrup, Landschaftsverband Westfalen-Lippe

// Die wichtigsten Neuigkeiten



// BEAMTENVERSORGUNG

August 2021

Deutlich mehr Leistungsberechtigte

Die Leistungen der kvw-Beamtenversorgung steigen kontinuierlich. Seit Anfang 2021 ist die Zahl der Versorgungsempfänger:innen um 2,8 % auf 18.568 Fälle gestiegen.

Dezember 2020

Neuzugang im Partnerkassenverbund

Seit Ende Dezember nutzt der Kommunale Versorgungsverband Brandenburg (KVBbg) das Anwendungssystem OPAL der kvw-Beamtenversorgung. Durch die Erweiterung des Partnerkassenverbundes können weitere Synergieeffekte und Einsparpotentiale erzielt werden.

// VERSORGUNGSFONDS

Juli 2021

Aktuelle Volumina

Die Fondsvolumina Ende Juli 2021 belaufen sich auf:

- kvw-Versorgungsfonds Klassik: 992,0 Mio. Euro
- kvw-Versorgungsfonds Chance: 153,0 Mio. Euro

Oktober 2020

Einführung des Versorgungsfonds Chance

Der Versorgungsfonds Chance ergänzt seit 01.10.2020 den Versorgungsfonds Klassik. Er verfügt über keine Wertuntergrenze und weist damit ein etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil auf als der Versorgungsfonds Klassik. Mit den beiden Versorgungsfonds verfügen Kommunen und kommunale Organisationen über ein optimales Instrument für den Aufbau fungiblen Vermögens, um künftige Pensionslasten für ihre Beamtinnen und Beamte zu finanzieren.

// BEIHILFEKASSE

Januar 2021

Umlagegruppe 3 in Beihilfeumlagegemeinschaft eingeführt

Mit Wirkung vom 01.01.2021 wird die Beihilfeumlagegemeinschaft der kvw um die Umlagegruppe für Tarifbeschäftigte (Umlagegruppe 3) erweitert. Nach den bisherigen Regelungen erfolgte die Refinanzierung der Beihilfen über das Umlageverfahren lediglich für Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfänger:innen und privatversicherte Beschäftigte ohne Zuschuss nach § 257 SGB V über zwei Umlagegruppen.

Seit dem Jahreswechsel umfasst das Umlageverfahren dann zusätzlich über die neue Umlagegruppe 3 die Beihilfen für die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten sowie die einen Zuschuss nach § 257 SGB V erhaltenden privatversicherten Angestellten. Auch die Refinanzierung der Beihilfen für die privatversicherten Angestellten ohne Zuschuss nach § 257 SGB V erfolgt nunmehr über die Umlagegruppe 3.

// ZUSATZVERSORGUNG – BETRIEBSRENTE

Februar 2021

Neuregelung Startgutschriften

Die tarifvertragliche Neuregelung der Startgutschriften, die am 08.06.2017 von den Tarifparteien verabschiedet wurde, ist in jüngster Zeit wiederholt zum Gegenstand gerichtlicher Verfahren geworden. Während das Landgericht Karlsruhe am 22.05.2020 in einer Vielzahl von Fällen entschieden hat, dass die geänderte Startgutschriftenregelung rechtmäßig sei, kam das Landgericht Berlin in einer Einzelentscheidung vom 26.02.2021 zu der Auffassung, dass die Neuregelung für „Früheinsteiger“ zu einer unangemessenen Benachteiligung führen könne und damit unwirksam sei.

Das nunmehr für die Berufung zuständige OLG Berlin hat bereits angekündigt, seine Entscheidung erst treffen zu wollen, wenn der BGH zuvor entschieden habe. Für das Jahresende 2021 werden die ersten höherinstanzlichen Urteile des OLG Karlsruhe erwartet. Für das System der Zusatzversorgung bleibt zu hoffen, dass die Umstellung vom Gesamtversorgungssystem auf das Punktemodell einen rechtssicheren Abschluss findet.

Für unsere 485 Mitglieder

- kostenlose Beratung rund um das Versorgungsrecht
- Ausgleich von Versorgungsrisiken durch die Bildung von Finanzierungsgemeinschaften
- Angebot neuer Finanzierungswege durch Kapitalbildung im kvw-Versorgungsfonds
- Berechnung von Pensionsrückstellungen nach den Regelungen des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF)
- Entlastung der Mitglieder durch die Übertragung der Festsetzungsbefugnisse
- kostenlose Schulungs- und Informationsveranstaltungen
- Unfallfürsorgeleistungen für Beamtinnen und Beamte
- Abwicklung der Versorgungslastenteilung bei Dienstherrnwechsel
- Informationen über aktuelle Entwicklungen durch Rundschreiben

Für unsere ca. 20.000 aktiven Beamtinnen und Beamte

- fachkundige Beratung
- individuelle Berechnungen der erworbenen Pensionsansprüche
- Auskünfte an Familiengerichte und an die gesetzliche Rentenversicherung

Für unsere ca. 18.100 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene

- kurzfristige Pensionsfestsetzungen
- zuverlässige Auszahlungen der Pensionen von rund 748,0 Mio. Euro jährlich
- fachkundige persönliche und telefonische Beratung
- automatisches Krankenkassenmeldeverfahren
- Abruf der Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM) beim Finanzamt

2020/21 BEAMTENVERSORGUNG

IN SICHEREN HÄNDEN

Wir rechnen Beamtenpensionen ab und zahlen sie aus. Wir unterstützen bei Dienstunfällen und beraten Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger:innen. Wir sind für die Beschäftigten unser Mitglieder da.

// AKTUELLES – BIS 29.09.2021

August 2021

Deutlich mehr Leistungsberechtigte

Die Leistungen der kvw-Beamtenversorgung steigen kontinuierlich. Seit Anfang 2021 ist die Zahl der Versorgungsempfänger:innen um 2,8 % auf 18.568 Fälle gestiegen.

Dezember 2020

Hohe Aufwendungen für die Versorgungslastenteilung

Die kvw-Beamtenversorgung hat in 2020 für ihre Mitglieder in insgesamt 730 Fällen die Versorgungslastenteilung abgewickelt. Die Ansprüche und Verpflichtungen der Mitglieder haben ein Gesamtvolumen von rund 56,1 Mio. Euro.

Dezember 2020

Neuzugang im Partnerkassenverbund

Seit Ende Dezember nutzt der Kommunale Versorgungsverband Brandenburg (KVBbg) das Anwendungssystem OPAL der kvw-Beamtenversorgung. Durch die Erweiterung des Partnerkassenverbundes können weitere Synergieeffekte und Einsparpotentiale erzielt werden.

September 2020

Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen

Im Rahmen der Kommunalwahlen wurden in den meisten Mitgliedskommunen die Landrätinnen, Landräte, Oberbürgermeister:innen und Bürgermeister:innen direkt gewählt.



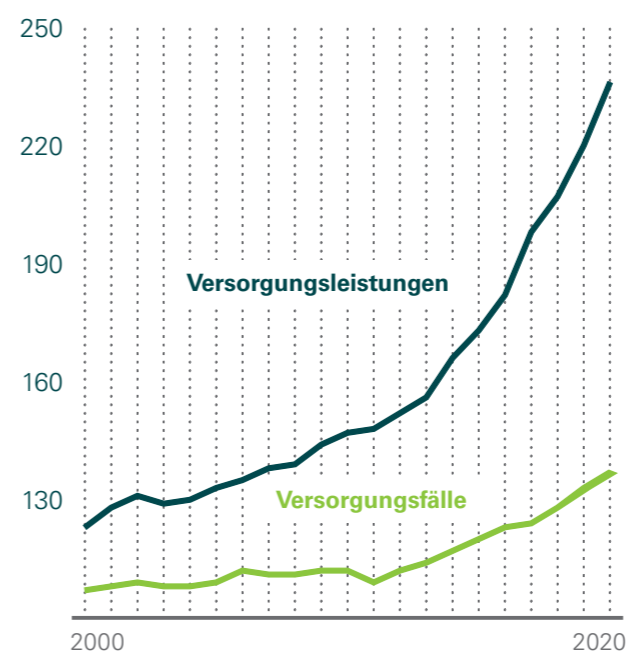
Beamtenversorgung

// GESCHÄFTSVERLAUF

Die kvw-Beamtenversorgung

- berechnet und zahlt die Versorgungsleistungen für kommunale Beamtinnen und Beamte,
- berät und unterstützt ihre Mitglieder in Fragen des Beamtenversorgungsrechts

Entwicklung der Versorgungsleistungen und -fälle im Vergleich:



Für einen besseren Vergleich der Anzahl der Versorgungsfälle und der Versorgungsleistungen in Euro wurde über die Jahre 2000 bis 2020 ein Index gebildet (Basis: 1993 = 100)

1. Mitglieder

Im Jahr 2020 nutzten 485 Mitglieder unseren Service. Für kreisangehörige Gemeinden ist die Mitgliedschaft in den Versorgungskassen Pflicht. Freiwillige Mitglieder sind alle Kreise, nahezu alle kreisangehörigen Städte, einige kreisfreie Städte sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Daneben können auch juristische Personen des privaten Rechts beitreten, an denen überwiegend Gemeinden oder Gemeindeverbände beteiligt sind oder die kommunale Aufgaben erfüllen. Die zentrale Abwicklung bietet den Mitgliedern der kvw-Beamtenversorgung viele Vorteile: Kostengünstig bündeln wir das erforderliche fachliche und technische Know-how. Die kvw-Mitglieder bilden zudem eine große Solidargemeinschaft. Dadurch minimieren sie ihre finanziellen Risiken.

2. Leistungen

2020 betreute die kvw-Beamtenversorgung insgesamt 18.060 Pensionärinnen und Pensionäre sowie Hinterbliebene. Die ausgezahlten Versorgungsleistungen stiegen um rund 7,3 % auf 748,0 Mio. Euro. Sie beruhen auf dem Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW.

2.1 Ruhegehaltsempfänger:innen

2020 stieg die Zahl der Ruhegehaltsempfänger:innen von 12.636 im Vorjahr auf 13.188. Im Laufe des Jahres kamen 1.032 hinzu, 480 verstarben bzw. schieden aus. Grundsätzlich entspricht dies einer statistisch unauffälligen Altersentwicklung.

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand treten, ist gegenüber dem Vorjahr von 25 % auf 23 % zurückgegangen.

Außerdem sind etwa 9 % der Beamtinnen und Beamten vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Im Jahr 2019 waren es noch 12 %.

Gründe für den Eintritt in den Ruhestand in %:

	2020	2019	2018	2017	2016
gesetzliche Altersgrenze erreicht	23	25	28	33	37
63. Lebensjahr vollendet	38	37	23	25	20
ab dem 60. Lebensjahr schwerbehindert	13	13	14	20	19
einstweiliger Ruhestand, Abwahl oder Ende der Amtszeit	17	13	20	5	5
dienstunfähig	9	12	15	17	19
Gesamt	100	100	100	100	100

Von den Dienstunfähigen waren in %:

	2020	2019	2018	2017	2016	
27	31	31	25	30	im 60. Lebensjahr und älter	
32	33	32	34	31	im 55. – 59. Lebensjahr	
24	22	22	24	13	im 50. – 54. Lebensjahr	
10	5	11	9	16	im 45. – 49. Lebensjahr	
7	9	4	8	11	im 44. Lebensjahr und jünger	
100	100	100	100	100	Gesamt dienstunfähig	

2.2 Hinterbliebenenversorgung

Ende 2020 erhielten 4.683 Hinterbliebene Leistungen von der kvw-Beamtenversorgung. Im Vorjahr waren es 4.715.

2.3 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner:innen

Im Berichtsjahr rechnete die kvw-Beamtenversorgung mit 49 Krankenkassen die Beiträge für die Krankenversicherung der Rentner:innen ab: Sie überwies rund 8,67 Mio. Euro an die Krankenkassen und 919.000 Euro an die Pflegekassen.

2.4 Unfallfürsorge

Im Jahr 2020 wurden 391 Dienstunfälle anerkannt. Die kvw-Beamtenversorgung erbrachte im Rahmen der Dienstunfallfürsorge Leistungen von insgesamt rund 0,82 Mio. Euro für die betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsberechtigten. Überwiegend handelte es sich dabei um Wegeunfälle sowie Unfälle von Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr im Einsatz.

2.5 Versorgungsausgleiche

Bei Ehescheidung ist auch in der Beamtenversorgung ein Versorgungsausgleich durchzuführen. Im Jahr 2020 gab die kvw-Beamtenversorgung in 86 Fällen Auskünfte an Familiengerichte. Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erhielten Versorgungsausgleichsleistungen von insgesamt 7,25 Mio. Euro, um Rentenanwartschaften von ausgleichsberechtigten Ehepersonen aufzubauen.

2.6 Nachversicherung

Sofern Beamtinnen und Beamte ohne Versorgungsberechtigung aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, wird in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Nachversicherung eine eigenständige Anwartschaft begründet. Im Berichtsjahr überwies die kvw-Beamtenversorgung für 50 Personen, die zum Teil bereits mehrere Jahre im Beamtenverhältnis standen, insgesamt rund 1,54 Mio. Euro an die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung.

2.7 Betriebsrenten

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sind ausgeschiedene Dienstordnungsangestellte oder Angestellte mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage nicht mehr nachzuversichern, wenn sie vorzeitig – ohne Versorgung – aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Stattdessen erwerben sie einen Anspruch auf eine Betriebsrente nach dem Betriebsrentengesetz. Für 96 vorzeitig ausgeschiedene Angestellte berechnete die kvw-Beamtenversorgung eine Betriebsrentenanwartschaft. Im Rentenfall erbringt sie die Leistung.

// VERMÖGENS-, FINANZ- UND ERTRAGSLAGE

1. Finanzierung

Die Leistungen der kvw-Beamtenversorgung werden in einem Mischsystem aus Umlage und Erstattung finanziert. Dabei werden Versorgungsaufwendungen nach ihrer Vorhersehbarkeit unterschieden. Der Versorgungsaufwand von kalkulierbaren Ereignissen, wie beispielsweise dem Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, wird seitdem im Erstattungswege aufgebracht. Ein Risikoausgleich für nicht vorhersehbare Ereignisse, wie beispielsweise den Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, findet dagegen in einem Umlageverfahren statt.

Eine Aufteilung in zwei Umlagegemeinschaften gewährleistet möglichst homogene Strukturen. Im Jahr 2020 zahlten die kreisangehörigen Gemeinden und Städte rund 303,3 Mio. Euro, die Kreise rund 120,4 Mio. Euro.

Neben diesem Mischsystem aus Umlage und Erstattung gibt es in der kvw-Beamtenversorgung eine weitere Finanzierungsmöglichkeit: das reine Erstattungsverfahren. Es ist für freiwillige Mitglieder wie beispielsweise kreisfreie Städte oder Sparkassen vorgesehen. Für diese Mitglieder werden alle Versorgungsaufwendungen im Wege der Erstattung abgerechnet.

// IHRE ANSPRECHPARTNERIN ZUR BEAMTENVERSORGUNG



Heike Bresgott

h.bresgott@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-3995



2020/21 VERSORGUNGSFONDS

BEREIT FÜR MORGEN

Unsere Mitglieder können finanzielle Vorsorge für Pensionszahlungen treffen. Hier beraten wir über individuelle Ansparmöglichkeiten, übernehmen die Verwaltung des Kapitals in zwei Fondsvarianten und informieren über deren Entwicklungen. Damit können unsere Mitglieder ihre Haushalte vorausschauend planen. Denn Vorsorge ist besser als Nachsorge.

Für unsere 264 Mitglieder

- Anlage in langfristige Spezialfonds nur für die kommunale Beamtenversorgung
- konservative Anlagepolitik nach Versicherungsaufsichtsgesetz
- hohe Anlagesumme ermöglicht eine breite Mischung und Streuung
- Nachhaltigkeitsaspekte integriert
- gute Ergebnisse auch in Krisenzeiten
- geringe Administrationskosten, keine Vertriebskosten
- Höhe und Zeitpunkt der Ein- und Auszahlungen frei bestimmbar

// AKTUELLES – BIS 29.09.2021

Juli 2021

Aktuelle Volumina

Die Fondsvolumina Ende Juli 2021 belaufen sich auf:

kvw-Versorgungsfonds Klassik: 992,0 Mio. Euro

kvw-Versorgungsfonds Chance: 153,0 Mio. Euro

Juli 2021

Integration Nachhaltigkeit in den Reportings

Erstmaliger Ausweis der ESG-Ratings und des CO₂-Fußabdrucks beider Fonds in den Quartalsberichten

Juni 2021

Erste Einzahlungen

Erste Einzahlungen der Mitglieder in den kvw-Versorgungsfonds Chance.
Die Höhe der Mitgliedereinzahlungen beträgt mittlerweile rund 3,0 Mio. Euro.

Oktober 2020

Einführung des Versorgungsfonds Chance

Der Versorgungsfonds Chance ergänzt seit 01.10.2020 den Versorgungsfonds Klassik. Er verfügt über keine Wertuntergrenze und weist damit ein etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil auf als der Versorgungsfonds Klassik. Mit den beiden Versorgungsfonds verfügen Kommunen und kommunale Organisationen über ein optimales Instrument für den Aufbau fungiblen Vermögens, um künftige Pensionslasten für ihre Beamtinnen und Beamten zu finanzieren.

// VERSORGUNGSFONDS

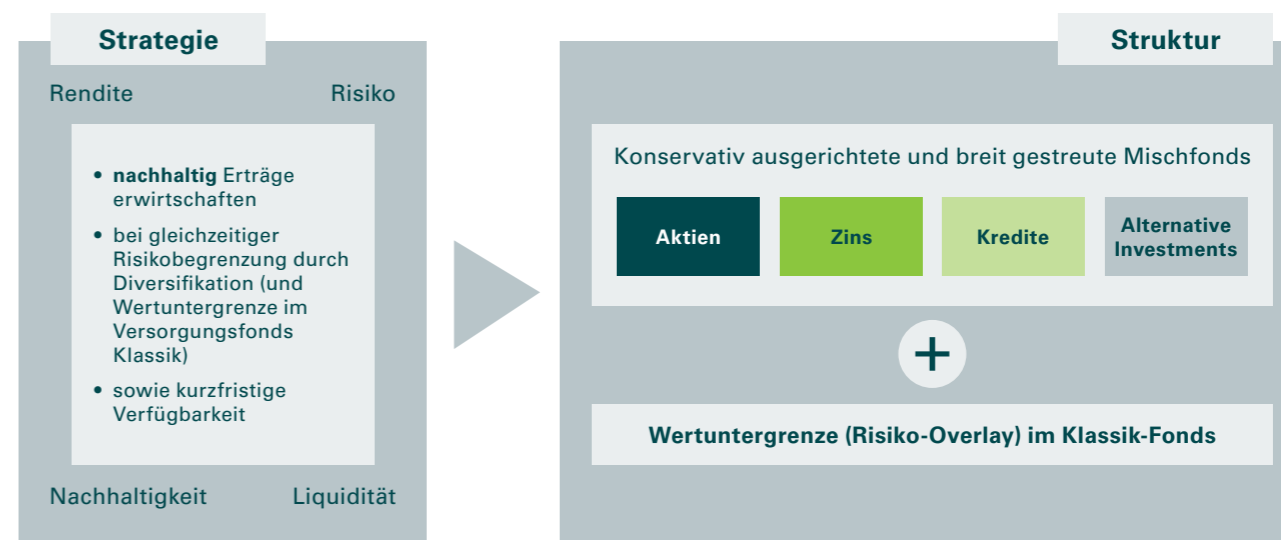
1.1 Grundlagen

Mit Wirkung vom 01.01.2005 trat das Gesetz über das Neue Kommunale Finanzmanagement für Gemeinden im Lande Nordrhein-Westfalen (NKFG NRW) in Kraft. Es gibt zwar nach der Einführung des NKFG NRW keine Verpflichtung mehr, fungibles Vermögen zur Abdeckung künftiger Pensionsverpflichtungen anzusammeln, nunmehr sind jedoch die Pensionsverpflichtungen auf der Passivseite zu bilanzieren. Diesen Verpflichtungen sollen Aktiva gegenüberstehen, die sicherstellen, dass diese jederzeit erfüllt werden können. Die kvw empfehlen, mindestens die bisherigen Pflichtzuführungen aus der kameralen Welt, die sogenannte Kanther-Rücklage, auch in der doppelten Welt fortzuführen. Nach Möglichkeit sollte diese aber aufgestockt werden, um so die Finanzierungsbelastung aus der Beamtenversorgung im Zeitablauf gleichmäßiger zu gestalten. Eine entsprechende Vorsorge ist über die Versorgungsfonds der kvw möglich.

264 Kommunen und kommunale Einrichtungen nutzen die Fonds bereits und sorgen so für ihre zukünftigen Pensionszahlungen vor. Sie können über die Höhe ihrer Einlagen flexibel entscheiden oder die Einlagen auch wieder entnehmen.

Die Kapitalanlage des im Jahre 1998 aufgelegten Versorgungsfonds Klassik und des im Jahr 2020 aufgelegten Versorgungsfonds Chance orientiert sich an der Anlageverordnung für Versicherungsunternehmen (AnVO) und verfolgt somit bewusst eine eher konservative Strategie, in der die Chancen und Risiken, eine verlässliche Rendite zu erwirtschaften, angemessen verteilt sind. Zudem wird bei der Anlage der für die Mitglieder treuhänderisch verwalteten Mittel der Rundlass des ehemaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (jetzt MHKBBG NRW) zur Anlage von Kapital durch Gemeinden und Gemeindeverbände vom 11.12.2012 (zuletzt geändert am 19.12.2017 mit Wirkung zum 29.12.2017) angewendet.

1.2 Strategie und Struktur



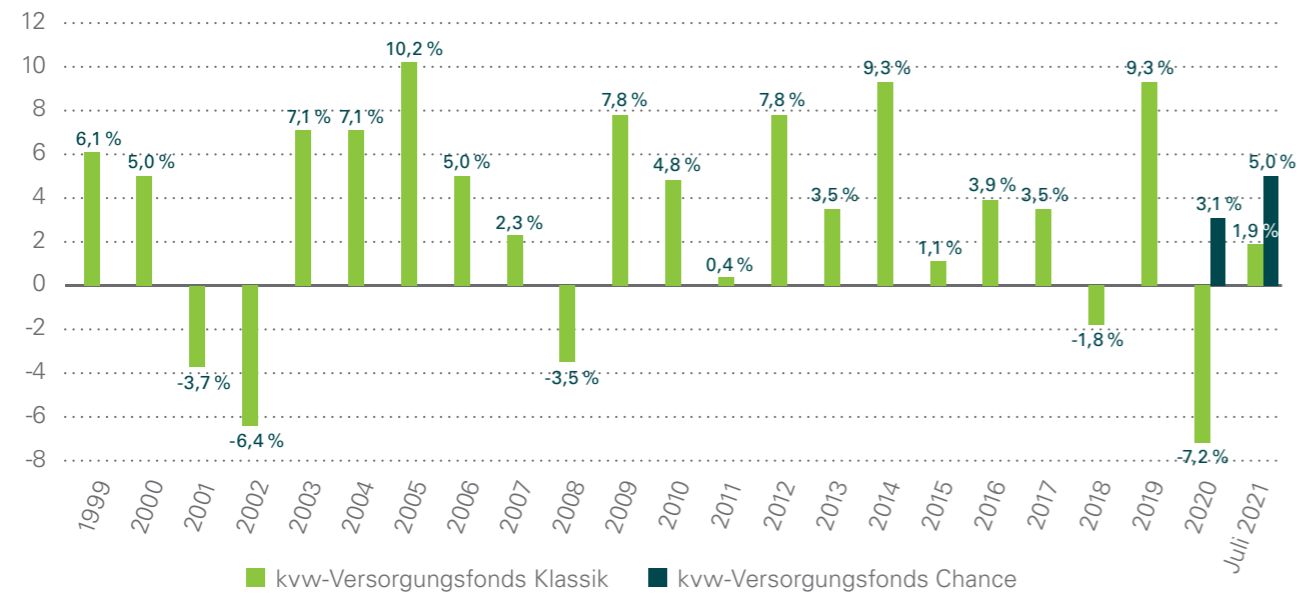
Das Anlageziel der kvw-Versorgungsfonds ist, unter Berücksichtigung des sogenannten Magischen Vierecks der Kapitalanlage, eines ausgewogenen Chance- und Risikoverhältnisses sowie einer kurzfristigen Verfügbarkeit der investierten Mittel nachhaltig Erträge zu erwirtschaften. Dieses Ziel erreichen wir über eine konservativ ausgerichtete und breit gestreute Struktur

der Fonds. Darüber hinaus wird dem Risikoaspekt im Versorgungsfonds Klassik mit einer integrierten Wertuntergrenze zusätzlich Rechnung getragen.

Im Folgenden werden die einzelnen Bausteine des Magischen Vierecks kurz erläutert.

1.3 Rendite

Jährliche Wertentwicklung der Fonds seit Auflage:



Die Rendite des Versorgungsfonds Klassik lag in den letzten zehn Jahren trotz der Auswirkungen der Finanzkrise in 2011 sowie der extremen negativen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Kapitalmärkte in 2020 bei durchschnittlich rund 3 %.

Seit Ende des ersten Quartals 2020 befand sich der Versorgungsfonds Klassik in der Wertsicherung und

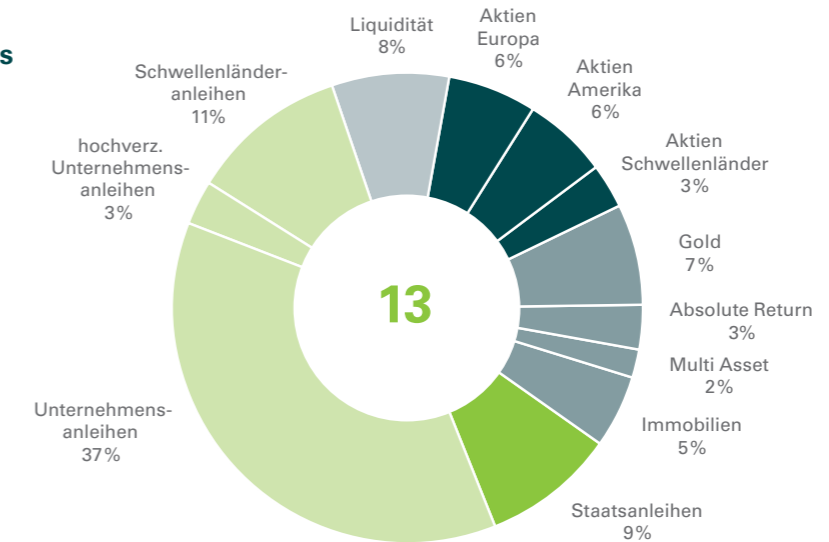
konnte daher – im Gegensatz zu dem erst im Oktober 2020 neu aufgelegten kvw-Versorgungsfonds Chance – im weiteren Jahresverlauf nicht von der einsetzenden Markterholung profitieren. Erst zu Beginn des Jahres 2021 konnte das wieder zur Verfügung stehende Risikobudget des Versorgungsfonds Klassik genutzt werden, um sukzessive in bestehende Marktchancen zu investieren.



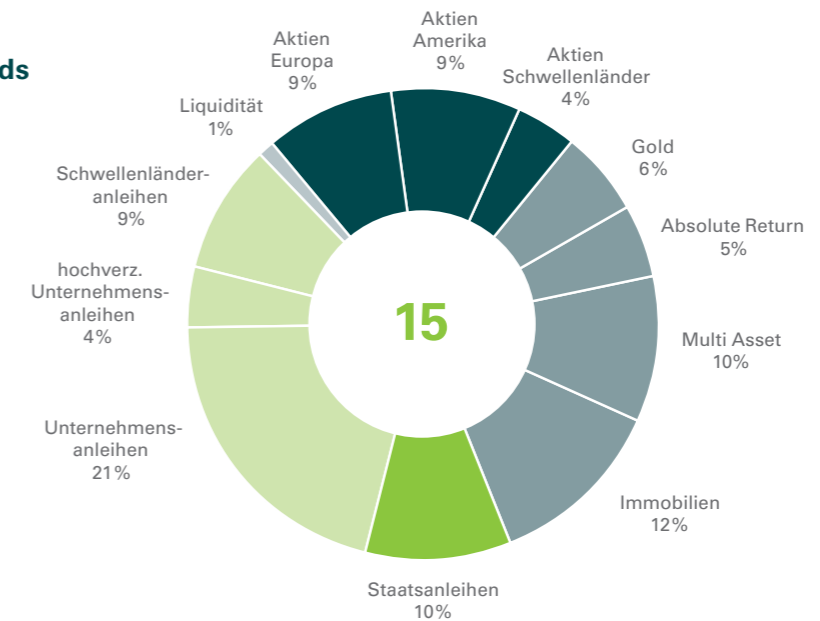
1.4 Risiko

Breite Streuung der Fonds nach Anlageklassen und Managern:

Versorgungsfonds Klassik:



Versorgungsfonds Chance:



Die oben dargestellten Diagramme zeigen auf, wie durch eine breite Streuung der Anlagen sowohl nach Anlageklassen als auch nach Managern (Klassik: 13, Chance: 15) ein ausgewogenes Chance- und Risiko-Verhältnis erzielt wird.

An dieser Darstellung ist zudem zu erkennen, dass der kvw-Versorgungsfonds Chance gegenüber dem Versorgungsfonds Klassik ein etwas höheres Ertrags-

und Risikoprofil aufweist. Ein weiteres Merkmal des Versorgungsfonds Chance ist, dass dieser im Gegensatz zum kvw-Versorgungsfonds Klassik ohne eine Wertsicherungsgrenze gemanagt wird. Diese durch ein Risiko-Overlay im Versorgungsfonds Klassik gemanagte Grenze wird jeweils zu Jahresbeginn neu festgelegt und soll in Zeiten stark fallender Kapitalmärkte einen Wertverlust des Fondspreises von mehr als 6 % verhindern.

1.5 Liquidität

Dem Baustein der Liquidität wird durch eine jederzeitige Verfügbarkeit der durch die Mitglieder eingezahlten Mittel unter Einhaltung der in der kvw-Satzung definierten Kündigungsfristen Rechnung getragen.

Die offiziellen Einzahlungstermine sowie die Kündigungsfristen stellen sich wie folgt dar:

Einzahlungstermine	Rückgabe-/Kündigungstermine nach § 47 der kvw-Satzung
<ul style="list-style-type: none"> • 01. April, • 01. Juli, • 01. Oktober, • 05. Dezember eines Jahres 	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu 1 Mio. EUR Kurswert: zwei Wochen zum Monatsende
<ul style="list-style-type: none"> • sowie nach vorheriger Absprache zu jedem Zeitpunkt 	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu 5 Mio. EUR Kurswert: einen Monat zum Monatsende
	<ul style="list-style-type: none"> • darüber hinausgehende Beträge: zwei Monate zum Quartalsende

1.6 Nachhaltigkeit

Der vierte Baustein ist die nachhaltige Kapitalanlage in den kvw-Versorgungsfonds.

Ein verantwortlicher Umgang mit den uns anvertrauten und treuhänderisch zu verwaltenden Mitteln bedeutet für unseren Portfoliomanager ODDO BHF Asset Management und uns, nicht nur für eine rentable, sichere und liquide Kapitalanlage zu sorgen, sondern hierbei auch Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. Bereits in der Vergangenheit waren wir der Auffassung, dass Unternehmen, die ESG-Faktoren beachten bzw. nachhaltig wirtschaften, das Chancen- und Risikoprofil unserer gesamten Anlage positiv beeinflussen, indem sie im Zeitablauf höhere und stabilere Erträge generieren. So sind beispielsweise bereits seit Jahren einzelne Unternehmen mit kontroversen Geschäftspraktiken aus dem Anlageuniversum des kvw-Versorgungsfonds Klassik ausgeschlossen.

Auch künftig wollen wir mit unseren Kapitalanlagen am Wertewandel hin zu einer nachhaltigen und generationsübergreifenden Verantwortlichkeit für Mensch und Umwelt mitwirken, indem wir

- ausgeprägtes soziales Engagement von Unternehmen würdigen,
- einen noch stärkeren Beitrag zum Klimaschutz honorieren und
- eine ethische Unternehmensführung unterstützen.

Hierzu finden neben norm- und sektorbasierten Unternehmensausschlüssen auch sogenannte ESG-Ratings im Kapitalanlageprozess Berücksichtigung. Daneben bekennt sich ODDO BHF Asset Management auch in Form seines Engagements in diversen Initiativen und dem direkten Dialog mit den Unternehmen zu einer nachhaltigen Kapitalanlage.

Über den Erfolg unseres Nachhaltigkeitsansatzes berichten wir den Mitgliedern der kvw-Versorgungsfonds in regelmäßigen Abständen in Form eines ESG-Reports unserer Fondsgesellschaft, zumal es sich beim Thema Nachhaltigkeit um einen dynamischen Prozess handelt, der laufend Aktivitäten und Maßnahmen seitens des Fondsmanagements erfordert.

1.7 Vorteile und Vergleich der Fonds

Im Folgenden werden die Vorteile der kvw-Versorgungsfonds sowie die wesentlichen Unterschiede der beiden Fonds nochmals kurz dargestellt:

Vorteile:

- langfristige Spezialfonds nur für die kommunale Beamtenversorgung
- konservative Anlagepolitik nach Versicherungsaufsichtsgesetz
- hohe Anlagesumme ermöglicht eine breite Mischung und Streuung
- Integration von Nachhaltigkeitsaspekten
- gute Ergebnisse auch in Krisenzeiten
- geringe Administrationskosten, keine Vertriebskosten
- Höhe und Zeitpunkt der Ein- und Auszahlungen frei bestimmbar



Auf einen Blick: die Fonds im Vergleich

	Versorgungsfonds Klassik	Versorgungsfonds Chance
Rentabilität	<ul style="list-style-type: none"> • Niedriges Ertrags- und Risikoprofil 	<ul style="list-style-type: none"> • Etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil
Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Breite Diversifikation • Wertuntergrenze 	<ul style="list-style-type: none"> • Breite Diversifikation • Breitere Managerdiversifikation • Keine Wertuntergrenze
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten
Liquidität	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Ein- und Auszahlung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Ein- und Auszahlung möglich

// IHR ANSPRECHPARTNER ZU DEN VERSORGUNGSFONDS



Ralf Lammerding

r.lammerding@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-5742

2020/21 BEIHILFEKASSE

ZEIT FÜR WESENTLICHES

Wir bieten unseren Mitgliedern das „Komplett-Paket“ in Sachen Beihilfe an, von der Festsetzung und Auszahlung der Beihilfen über die Geltendmachung der Arzneimittelrabatte bis hin zur gerichtlichen Vertretung. Angesichts der rasanten Digitalisierung des Gesundheitswesens und der infolge des medizinisch-technischen Fortschritts zunehmend komplexer werdenden Beihilfearbeitung arbeiten wir seit Juli 2017 interkommunal mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) zusammen. Wir haben so die Anwendungssoftware MonA BF für die Beihilfearbeitung entwickelt und implementiert. Auch die Beihilfe App ist aus dieser IT-Kooperation entstanden. Unsere Mitglieder haben übrigens auch die Wahl zwischen zwei Finanzierungsvarianten: Erstattungs- und Umlageverfahren.

Für unsere 416 Mitglieder

- Beratung der Mitglieder bei der Wahl des „passenden“ Refinanzierungsverfahrens
- Erledigung von Kostenübernahmeerklärungen
- Direktversand der Bescheide an die Beihilfeberechtigten
- Geltendmachung von Ersatzansprüchen
- vollständige Entlastung bei Rechtsbehelfen
- vollautomatisierte Geltendmachung von Rabatten auf verschreibungspflichtige Arzneimittel bei der ZESAR GmbH
- konsequente Anwendung des Beihilfenrechts auch durch die spezialisierten Gruppen für „Pflege und Zahnersatz“
- kompetente und vertrauliche Beratung

Für unsere ca. 50.000 Beihilfeberechtigten

- zeitnahe Festsetzung und tägliche Auszahlung der Beihilfen
- Belegeeinreichung per kvw-Beihilfe App
- fachkundige Beratung

// AKTUELLES – BIS 29.09.2021

Juli 2021

Corona-Pandemie: Anerkennung von Rehamaßnahmen II

Vor Anerkennung einer Rehabilitationsmaßnahme ist das zuständige Gesundheitsamt zu beteiligen. Dies ergibt sich aus dem von den kvw angewandten Erlass „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf beihilferechtliche Sachverhalte“ vom 08.07.2021.

Februar 2021

Corona-Pandemie: Anerkennung von Rehamaßnahmen I

Die kvw-Beihilfekasse folgt weiterhin der Empfehlung des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen. Bindend ist für uns auch der Erlass „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf beihilferechtliche Sachverhalte“ in der Fassung vom 24.02.2021. Das bedeutet u. a., dass die Beihilfekasse der kvw bei der Prüfung der Anerkennung von Rehabilitationsmaßnahmen und ebenso bei Zweifeln über die Notwendigkeit und den wirtschaftlich angemessenen Umfang von Behandlungen auf die Einschaltung der Gesundheitsämter verzichtet. Dadurch schafft auch die kvw-Beihilfekasse Freiraum für die Gesundheitsämter, den die Behörden bei der Eindämmung des SARS-CoV-2-Virus benötigen.

Januar 2021

Umlagegruppe 3 in Beihilfeumlagegemeinschaft eingeführt

Mit Wirkung vom 01.01.2021 wird die Beihilfeumlagegemeinschaft der kvw um die Umlagegruppe für Tarifbeschäftigte (Umlagegruppe 3) erweitert. Nach den bisherigen Regelungen erfolgte die Refinanzierung der Beihilfen über das Umlageverfahren lediglich für Beamtinnen und Beamte, Versorgungsempfänger:innen und privatversicherte Beschäftigte ohne Zuschuss nach § 257 SGB V über zwei Umlagegruppen.

Seit dem Jahreswechsel umfasst das Umlageverfahren dann zusätzlich über die neue Umlagegruppe 3 die Beihilfen für die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten sowie die einen Zuschuss nach § 257 SGB V erhaltenden privatversicherten Angestellten. Auch die Refinanzierung der Beihilfen für die privatversicherten Angestellten ohne Zuschuss nach § 257 SGB V erfolgt nunmehr über die Umlagegruppe 3.

Dezember 2020

Stellv. Sachbereichsleiterin in Ruhestand

Die stellvertretende Sachbereichsleiterin Frau Ursula Gabler wird in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Frau Gabler gehörte zum „Gründungsteam“ der Beihilfekasse bei den kvw und hat den Auf- und Ausbau der kvw-Beihilfekasse prägend mitgestaltet.



Beihilfekasse

// GESCHÄFTSVERLAUF

Beihilfeleistungen gehören zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Die Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger:innen können über diese Leistungen hinaus eine ergänzende private Krankenversicherung abschließen. Zusammen decken die Leistungen der Beihilfe und der privaten Versicherung die Krankheitskosten dann annähernd oder sogar vollständig ab.

Zusätzlich haben auch Tarifbeschäftigte im Dienst der Kommunen oder kommunalen Einrichtungen in einigen Fällen einen ergänzenden Beihilfenanspruch, sofern ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01. Januar 1999 begründet wurde und weiterhin ununterbrochen fortbesteht.

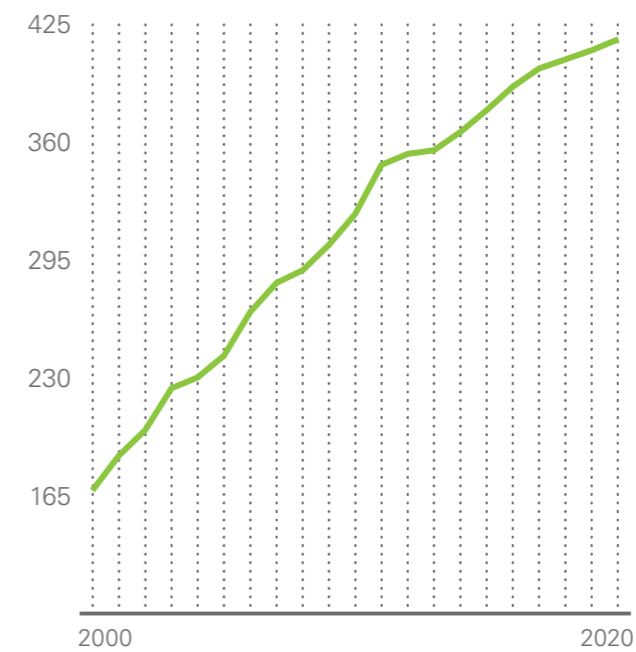
Teilweise haben auch kommunale Einrichtungen mit ihren (ehemaligen) Geschäftsführer:innen, Vorständen oder weiteren Bediensteten einen individualvertraglichen Anspruch auf Beihilfen nach der Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) vereinbart.



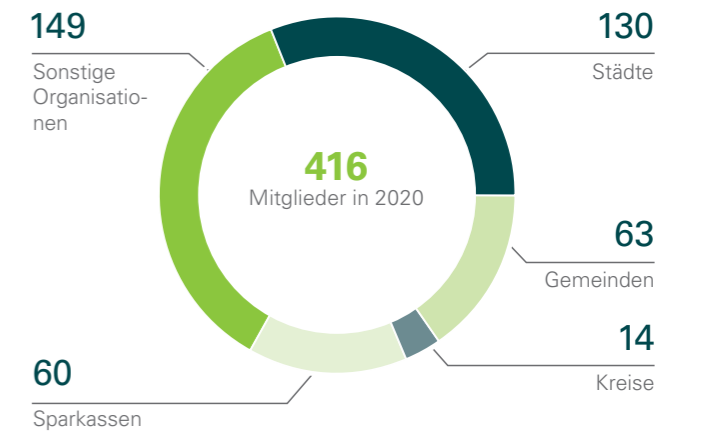
1. Mitgliederentwicklung

Die Beihilfekasse setzt für 416 Mitglieder die Beihilfen fest und zahlt diese direkt an die Berechtigten aus.

Entwicklung Mitgliederzahlen der Beihilfekasse:



Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform:



2. Leistungen

Im Wirtschaftsjahr 2020 reichten die Berechtigten 1.342.079 Belege (Rechnungen und Rezepte) zur Erstattung in der kvw-Beihilfekasse ein. Dies führte zur Auszahlung von Beihilfen in Höhe von 198,8 Mio. Euro.

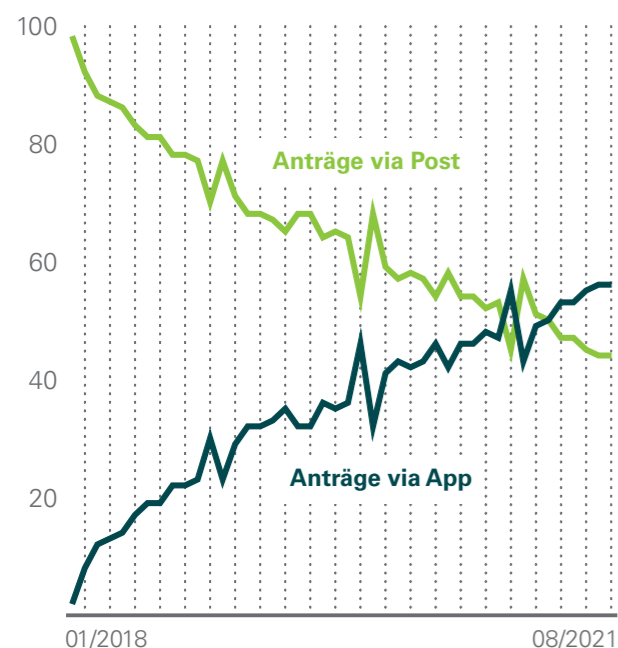
Anzahl Beihilfebelege und bewilligte Leistungen in Mio. Euro je nach Beihilfeberechtigten:

	Belege	Leistungen
Beamtinnen und Beamte	878.627	115,0
Versorgungsempfänger:innen	453.547	82,7
Tarifbeschäftigte	9.905	1,1

Seit Januar 2018 können Berechtigte sich entscheiden, ob sie ihre Belege via Post oder via Beihilfe App einreichen. Die Beihilfekasse der kvw war übrigens deutschlandweit die erste Beihilfestelle, die diesen Service angeboten hat.

Über 50 % der Belege werden mittlerweile via App eingereicht.

Entwicklung der Anträge via Post und App in Prozent



Die App lässt sich rasch auf Smartphones oder Tablets installieren, die über aktuelle iOS- und Android- Betriebssysteme verfügen. Die einzelnen Schritte von der Aktivierung bis zur Zustellung von Belegen erklärt auch das 4-minütige Video auf dem kvw-YouTube-Kanal.

Hier ist die App aus dem Google Play Store oder Apple App Store downloadbar.



www.kvw-muenster.de/anspruchsberechtigte/beihilfen/beihilfe-app

Die App ist intuitiv zu bedienen. Ihre Funktionen sind in dem 4-minütigen Video erklärt...



<https://youtu.be/7gEa9VBcOcY>



3. Finanzierung

Die Mitglieder der kvw-Beihilfekasse können seit Juli 2011 anstelle des Erstattungsverfahrens das Umlageverfahren wählen. Wählen sie das Erstattungsverfahren, werden die bewilligten Beihilfen sowie die Verwaltungskosten mit ihnen nach Ablauf des Wirtschaftsjahres „spitz“ abgerechnet. Wählen sie das Umlageverfahren, federn sie Beihilfe-Spitzenrisiken in einer Solidargemeinschaft aus gut 160 kommunalen Mitgliedern ab. Damit steigt die verlässliche Haushaltsplanung im Personalbereich.

Erstattungsverfahren:

Im Erstattungsverfahren werden die bewilligten Beihilfen sowie die Verwaltungskosten mit dem jeweiligen Mitglied nach Ablauf des Wirtschaftsjahres „spitz“ abgerechnet. Pro bearbeitetem Beleg beläuft sich der Verwaltungskostensatz auf 5,5 Euro. Mit diesem Pauschalbetrag sind alle im Zusammenhang mit dem Beihilfeantrag stehenden Tätigkeiten abgegolten – von der Erteilung einer Kostenzusage über die Beihilfebewilligung bis zur Vertretung in Gerichtsverfahren. Im Erstattungsverfahren werden zur Liquiditätssicherung auf die zu erwartenden Beihilfen und Verwaltungskosten monatliche Abschläge vom Mitglied erhoben, die anhand der Aufwendungen des Vorjahres (Beihilfen und Verwaltungskosten) zuzüglich eines Sicherheitszuschlages von 3 % festgesetzt werden.

Umlageverfahren:

Die kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft umfasst alle Beihilfeaufwendungen der Mitglieder für ihre Beamtinnen und Beamten (Umlagegruppe 1), Versorgungsempfänger:innen (Umlagegruppe 2) und ab 01.01.2021 Tarifbeschäftigten (Umlagegruppe 3).

Die Mitglieder treten der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft mit allen Berechtigten bei. Eine Ausnahme gibt es für Bestandsfälle: Nicht berücksichtigt werden Beihilfeberechtigte, wenn sie inklusive der berücksichtigungsfähigen Angehörigen in den letzten drei Haushaltsjahren vor dem Beitritt eines Mitglieds in die Umlagegemeinschaft Beihilfeleistungen von über 30.000 Euro jährlich erhalten haben. Die Beihilfen für diesen Personenkreis werden weiterhin im Wege der Erstattung abgerechnet. So werden die Mitglieder der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft vor hohen Kosten aus bereits existierenden Bestandsfällen neu hinzukommender Mitglieder geschützt.

Gleiches gilt für die in der Satzung der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe verankerte Ausgleichsverpflichtung, die Neumitglieder mit überdurchschnittlich hohen Beihilfeaufwendungen der Gesamtheit ihrer Berechtigten zur Sicherung stabiler Umlagesätze zu leisten haben.

Die Mitglieder zahlen für jede:n Berechtigte:n monatliche Abschläge auf den zu erwartenden Beihilfeaufwand und die Verwaltungskosten. Die Mitgliedschaft wird zunächst für fünf Jahre begründet und ist dann kündbar.

Meldeschluss für die Mitgliedschaft in dem Abrechnungsverband ist jeweils der 31. Juli für das kommende Wirtschaftsjahr. Ein unterjähriger Beitritt ist nicht möglich.

Die Umlagesätze im Wirtschaftsjahr 2020 inkl. Verwaltungskosten:
 // Umlagegruppe 1: 2.669,91 Euro
 // Umlagegruppe 2: 9.084,60 Euro

// AUSBLICK

Die kvw-Beihilfekasse hat mit ihrer qualitativ hochwertigen Beihilfebearbeitung, der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft, der automatisierten Geltendmachung der Rabatte auf Arzneimittel und der Belegeeinreichung per App eine sehr hohe Akzeptanz als kommunaler Partner in der Region Westfalen-Lippe. Auch durch die erfolgreiche Umstellung auf die neue Abrechnungsoftware ist die kvw-Beihilfekasse für die weiteren Schritte im Rahmen der Digitalisierung gut gerüstet. Dadurch stellt sie sicher, langfristig ein kompetenter, verlässlicher und wirtschaftlich handelnder Dienstleister für die Kommunen und kommunalen Einrichtungen in Westfalen-Lippe zu sein.

// IHR ANSPRECHPARTNER ZUR BEIHILFEKASSE



Ulrich Kleyboldt
 u.kleyboldt@kvw-muenster.de
 Tel. (0251) 591-6851

2020/21 ZUSATZVERSORGUNG // BETRIEBSRENTE

RICHTIG GUT AUFGEHOBEN

Wir sind die betriebliche Altersvorsorgeeinrichtung für Arbeitgeber des kommunalen öffentlichen Dienstes in Westfalen-Lippe. Wir unterstützen unsere Mitglieder im Meldeverfahren, rechnen arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten ab, zahlen die tarifvertraglich vereinbarten Rentenleistungen aus und informieren unsere Versicherten regelmäßig über erworbene Betriebsrenten-Anwartschaften. Wir geben Seminare z. B. zum Leistungs- und Versicherungsrecht für Personalsachbearbeiter:innen unserer Mitglieder. Wir sind der Partner der kommunalen Familie in Westfalen-Lippe.

Für unsere 846 Mitglieder

- kostengünstige Umsetzung der Pflichtversicherung
- persönliche und telefonische Beratung
- kostenlose Schulungsveranstaltungen
- regelmäßige Informationen über aktuelle Entwicklungen durch Newsletter und Rundschreiben
- Informationsveranstaltungen bei den Mitgliedern

Für unsere 440.672 Versicherten

- persönliche und telefonische Beratung rund um die betriebliche Altersversorgung
- jährlicher Versicherungsnachweis über die erworbenen Anwartschaften
- informativer Internetauftritt mit Rentenrechner (www.kvw-muenster.de/anspruchsberechtigte/betriebsrente)

Für unsere 96.993 Rentner:innen

- Rentenfestsetzung innerhalb von zwei Wochen
- jährliche Rentenerhöhung um 1 %
- telefonische und persönliche Beratung
- zuverlässige Rentenauszahlungen von rund 437 Mio. Euro

März 2021

Sanierungsgeldverfahren

Die kvw-Zusatzversorgung befindet sich mit vier Mitgliedern in gerichtlichen Auseinandersetzungen zur Rückzahlung von Sanierungsgeldern. In einem Verfahren hat das Gericht ein Sachverständigengutachten erstellen lassen. Ein Urteil wird für das Jahresende 2021 erwartet. Dieses wird zudem richtungsweisend für den Fortgang der weiteren Verfahren sein. Auch gegen andere kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen im gesamten Bundesgebiet wurden mehrere Klagen erhoben. Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat mit seinem Urteil vom 18.03.2020 entschieden, dass die Evangelische Zusatzversorgungskasse Darmstadt ihr Sanierungsgeld satzungskonform und rechtmäßig erhoben hat.

Damit stellt sich das OLG gegen die Auffassung des OLG Hamm in seinen Urteilen in Bezug auf eine andere Kirchenkasse aus dem Jahr 2017. Nach dem Urteil des OLG Frankfurt am Main können Sanierungsgelder auch von kapitalgedeckten Kassen erhoben werden mit der Folge, dass § 17 ATV-K nicht nur für umlagefinanzierte Kassen gelte. Das OLG Frankfurt am Main hat die Revision zugelassen. Die kvw-Zusatzversorgung sieht sich durch die Entwicklungen weiterhin bestätigt, das Sanierungsgeld wirksam zu erheben und damit eine stabile, generationengerechte Finanzierung der Verpflichtungen zu sichern.

Februar 2021

Neuregelung Startgutschriften

Die tarifvertragliche Neuregelung der Startgutschriften, die am 08.06.2017 von den Tarifparteien verabschiedet wurde, ist in jüngster Zeit wiederholt zum Gegenstand gerichtlicher Verfahren geworden. Während das Landgericht Karlsruhe am 22.05.2020 in einer Vielzahl von Fällen entschieden hat, dass die geänderte Startgutschriftenregelung rechtmäßig sei, kam das Landgericht Berlin in einer Einzelentscheidung vom 26.02.2021 zu der Auffassung, dass die Neuregelung für „Früheinsteiger“ zu einer unangemessenen Benachteiligung führen könne und damit unwirksam sei. Das nunmehr für die Berufung zuständige OLG Berlin hat bereits angekündigt, seine Entscheidung erst treffen zu wollen, wenn der BGH zuvor entschieden habe. Für das Jahresende 2021 werden die ersten höherinstanzlichen Urteile des OLG Karlsruhe erwartet. Für das System der Zusatzversorgung bleibt zu hoffen, dass die Umstellung vom Gesamtversorgungssystem auf das Punktemodell einen rechtssicheren Abschluss findet.



Dezember 2020

Verlängerung des Tarifvertrags zur Kurzarbeit („COVID-19-Tarifvertrag“)

In der Corona-Krise haben sich die Tarifparteien auf einen Tarifvertrag geeinigt, der die Kurzarbeit für Beschäftigte von kommunalen Arbeitgebern regelt. Während der Kurzarbeit besteht die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung weiter.

Das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit beträgt 60 % (67 % bei Beschäftigten mit Kindern) der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem bisherigen Einkommen und dem Einkommen während der Kurzarbeit. Der Arbeitgeber stockt darüber hinaus bis zu 95 % des bisherigen Nettolohns auf. Die Aufstockungszahlung ist – genauso wie das ggf. gezahlte geminderte Entgelt – zusatzversorgungspflichtig. Das Kurzarbeitergeld ist jedoch kein tatsächliches, steuerpflichtiges Entgelt und damit nicht zusatzversorgungspflichtig.

Der zunächst bis zum 31.12.2020 befristete Tarifvertrag wurde im Rahmen der Tarifrunde 2020 zum TVöD bis zum 31.12.2021 verlängert.

// GESCHÄFTSVERLAUF

1. Mitglieder

Die Kommunale Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe (kvw-Zusatzversorgung) ist die betriebliche Altersvorsorgeeinrichtung für Arbeitgeber des kommunalen öffentlichen Dienstes in Westfalen-Lippe.

846 Mitglieder betreuen wir 2020 (839 in 2019) in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

Die Beschäftigten der Mitglieder sind bei der kvw-Zusatzversorgung pflichtversichert. Neben der gesetzlichen Rente erhalten sie im Alter oder bei Erwerbsminderung eine Betriebsrente. Im Todesfall sind die Hinterbliebenen zusätzlich versorgt. Darüber hinaus können sich die Beschäftigten mit unserer PlusPunktRente freiwillig versichern. Betriebsrente und PlusPunktRente zusammen bieten eine umfassende Versorgung.

Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform und Abrechnungsverbänden (AV I und AV II):

	AV I	AV II
Kommunen und Kommunalverbände	173	0
Zweckverbände	57	4
Sparkassen	51	0
Sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts	45	38
Sonstige juristische Personen des privaten Rechts	412	66
Summe	738	108

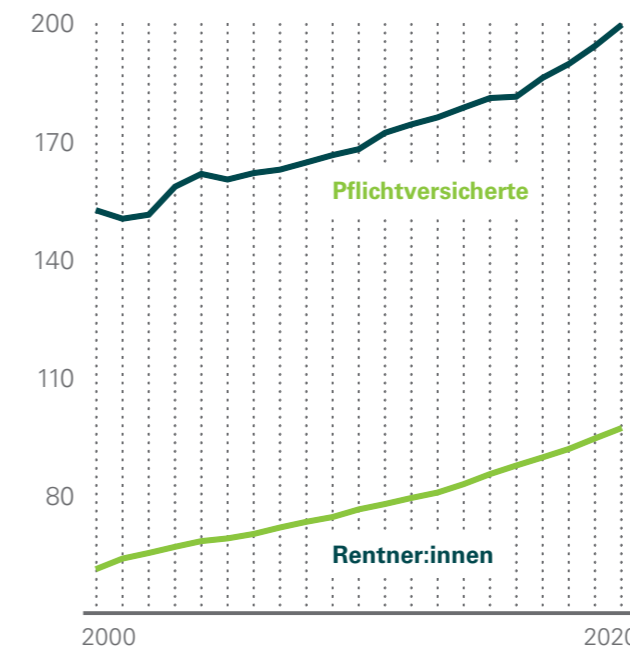
2. Leistungen

Die kvw-Zusatzversorgung übernimmt für ihre Mitglieder die tarifvertraglichen Verpflichtungen zur Versorgung der Beschäftigten. Dieser Service entlastet die Mitglieder von zusätzlichem Zeit-, Sach- und Personalaufwand. Im Leistungsfall zahlt die kvw-Zusatzversorgung die Renten im eigenen Namen aus. Wir unterstützen unsere Mitglieder auch bei der Betreuung der aktiv Beschäftigten, beispielsweise durch Fortbildungen für die Personalsachbearbeitung oder Beratungsgespräche mit den Versicherten.

- der AV I – unser Klassiker für die Pflichtversicherung, der durch Umlagen und Sanierungsgelder finanziert wird.
- der AV II – besonders interessant für neue Mitglieder. Er ist der kapitalgedeckte Abrechnungsverband der kvw.

Die beiden Abrechnungsverbände unterscheiden sich lediglich in der Art der Finanzierung. Die entstehenden Rentenanwartschaften richten sich stets nach den Vorgaben des Tarifvertrages und sind deshalb für die Versicherten in beiden Abrechnungsverbänden gleich hoch.

Entwicklung der Pflichtversichertenzahlen und Bestandsentwicklung der Rentner:innen (AV I und AV II) in Tausend

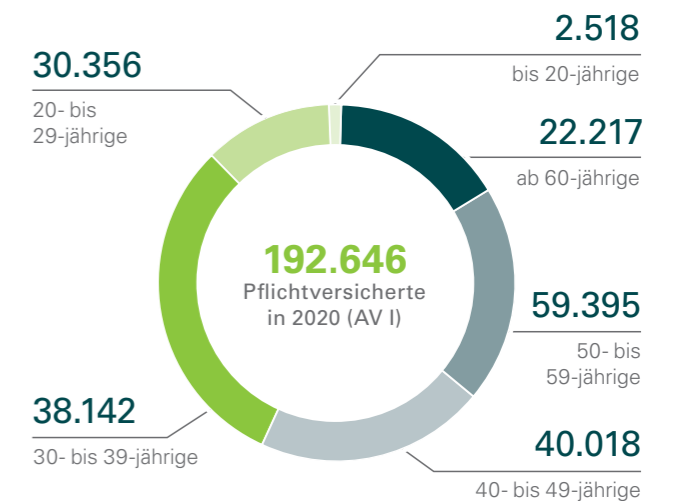


3.1 Abrechnungsverband I (AV I)

Versicherte

Im Berichtsjahr ist die Zahl der Pflichtversicherten auf 192.646 gestiegen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten AV I:

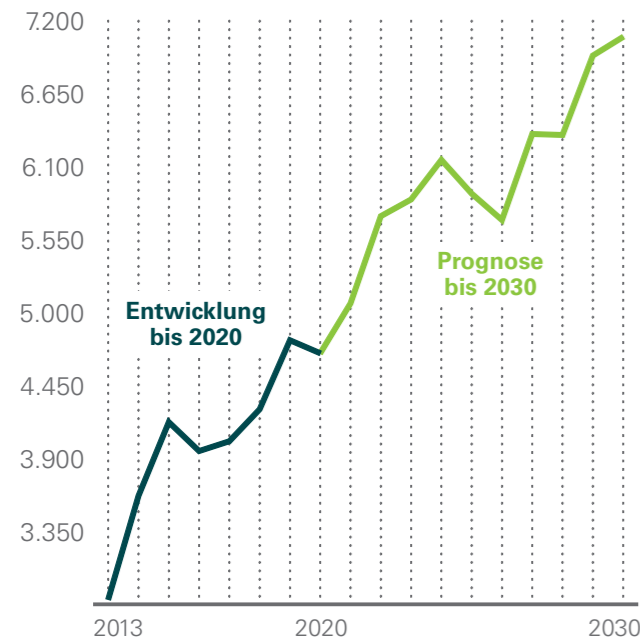


3. Abrechnungsverbände der Pflichtversicherung

Die kvw-Zusatzversorgung bietet ihre Leistungen in zwei Abrechnungsverbänden an. In jeweils einem Abrechnungsverband werden Mitglieder zusammengefasst, die die Leistungen für ihre Beschäftigten in gleicher Weise finanzieren. Unsere Abrechnungsverbände (AV) sind:

Zusammen mit den 236.058 beitragsfrei Versicherten betreuen wir insgesamt 428.704 Versicherte im AV I. Die Altersstruktur unserer Versicherten zeigt, dass auch wir in den nächsten Jahren mit einem weiterhin deutlichen Anstieg bei den Rentenanträgen rechnen müssen. Dies ist gut aus der folgenden Darstellung zur Festsetzung von Altersrenten erkennbar.

Anzahl der Altersrenten seit 2013 inkl. einer Prognose bis 2030



Rentner:innen

2020 betreuten die kvw 96.111 Rentner:innen. Das sind fast 3 % mehr als im Vorjahr. Davon waren 79.000 selbst bei den kvw versichert. Hinzu kommen 16.486 Witwen oder Witwer und 625 Waisen.

Jährlich aktueller Punktestand

Die zusätzliche Altersversorgung wird immer wichtiger. Den Überblick über die eigene Zusatzversorgung erleichtert das klar strukturierte Punktemodell. Es informiert die Versicherten in verständlicher Form über ihre bislang erreichte Anwartschaft auf Betriebsrente. Die kvw erhöhen die Transparenz, indem sie allen Versicherten jährlich ihren Versicherungsnachweis zu senden. So können die Versicherten in jedem Jahr entscheiden, ob sie ihren aktuellen Punktestand als ausreichend empfinden und ob für sie eine zusätzliche Absicherung – beispielsweise mit der PlusPunktRente – sinnvoll oder notwendig ist.

Durchschnittliche Höhe der monatlichen Rente:

Durchschnittliche monatliche Betriebsrente für ...	in Euro
Rentner:innen	380,62
Witwen/Witwer	270,45
Waisen	44,89

3.2 Abrechnungsverband II (AV II)

Im Juli 2003 führte die kvw-Zusatzversorgung den kapitalgedeckten AV II ein. Im Unterschied zum AV I ist er nicht mit Ansprüchen aus dem bis 2002 gültigen Gesamtversorgungssystem belastet. Leistungsrecht und Rentenhöhen sind abhängig vom Tarifvertrag und daher in beiden Abrechnungsverbänden identisch. Interessant ist eine Mitgliedschaft im AV II für Arbeitgeber und Beschäftigte, weil die Beiträge steuerlich gefördert werden (§ 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG)). Die Arbeitgeber sparen ihre Anteile zur Sozialversicherung und die pauschale Versteuerung eines Teils der Umlage. Mit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) sind die Werte gemäß § 3 Nr. 63 EStG seit dem 01.01.2018 erhöht worden. Während die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge weiterhin bis 4,0 % der BBG (2021: 3.408 Euro) gilt, ist der Steuerfreibetrag auf 8,0 % (2021: 6.816 Euro) angehoben worden.

Die tarifvertraglich vorgegebene Arbeitnehmerigenbeteiligung beträgt seit 2020 0,4 %. Die kvw beraten interessierte Arbeitgeber vor einem Beitritt gerne individuell.

Zum 31.12.2020 hatte die kvw-Zusatzversorgung im AV II 108 Mitglieder mit 6.758 Pflichtversicherten und 5.210 beitragsfrei Versicherten. Aus dem noch jungen AV II zahlten wir 882 Betriebsrenten aus. Davon waren 821 Rentner:innen selbst bei den kvw versichert sowie 53 Witwen oder Witwer und acht Waisen.

Seminare, Infoveranstaltungen und Beratungstage

Unser Ziel ist, die Informationen zur betrieblichen Zusatzversorgung bestmöglich zu verbreiten und den Kenntnisstand bei allen Beteiligten nutzbringend zu erhöhen. Daher aktualisieren wir ständig unser Angebot. Für verschiedene Zielgruppen bieten wir sowohl umfangreiches Informationsmaterial zu speziellen Themen als auch Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten an. Dieser Service ist für unsere Mitglieder kostenlos.

Seminare für Personalsachbearbeiter:innen

Ganzjährig bieten wir Seminare zu den Kernthemen Versicherungs- und Leistungsrecht sowie Meldewesen nach DATÜV-ZVE an. Hier vermitteln wir verständlich und praxisnah alles Wissenswerte für die Abwicklung der Zusatzversorgung in der Sachbearbeitung. Die Inhalte werden regelmäßig überarbeitet und nach Bedarf um aktuelle Themen ergänzt.

Unsere Schulungen richten sich an Einsteiger:innen sowie erfahrene Sachbearbeiter:innen. Die Teilnehmerszahl ist in der Regel auf 20 Personen begrenzt. So haben wir ausreichend Raum für individuelle Fragen und den persönlichen Austausch.

Zu Beginn der Corona-Pandemie setzten wir unsere Präsenzschulungen zunächst aus. Dann haben wir sie als Online-Seminare angeboten. So konnten wir vier ganztägige Basisseminare sowie die Modulseminare „Anmeldung zur Zusatzversorgung“, „Leistungsrecht und Soziale Komponenten“, „Steuerrecht im Abrechnungsverband I“ sowie „Freiwillige Versicherung – PlusPunkt-Rente“ durchführen. Von August 2020 bis Juni 2021 nahmen 310 Personalsachbearbeitende an unseren Schulungen teil.

Die Online-Seminare planen wir auch nach der Corona-Pandemie weiter anzubieten. Dann als Ergänzung zu Präsenzseminaren. Wenn Präsenzseminare wieder möglich sind, informieren wir darüber via Rundschreiben.

Informationsveranstaltungen

Betriebsversammlungen oder andere Veranstaltungen vor Ort bei unseren Mitgliedern fanden in der Corona-Pandemie kaum statt. Damit wurde unser Angebot, Informationsvorträge zur kvw-Zusatzversorgung vor Ort zu halten, überschaubar angefordert. Im Sommer 2020 haben wir zwei Informationsveranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerszahl und unter Hygienevorschriften durchgeführt. Daneben fanden zwei Online-Veranstaltungen im Frühjahr 2021 für eines unserer Mitglieder statt.

In den Informationsvorträgen informieren wir ausführlich über die Details der Zusatzversorgung sowie über unterschiedliche Schwerpunkthemen. Wenn Sie Interesse an einer Online-Veranstaltung haben, melden Sie sich gerne. Sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind, stehen wir für Infovorträge wieder wie gewohnt zur Verfügung.

// IHRE ANSPRECHPARTNERIN ZU SEMINAREN UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN



Maïke Kaijo

veranstaltung@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4957

Beratungstage

Beratungstage fanden aufgrund der momentanen Situation ausschließlich in der neukonzipierten Form der telefonischen Beratungstage statt. Im Jahre 2020 wurde dieses Angebot eher zurückhaltend nachgefragt, insbesondere aufgrund der unsicheren und sich ständig ändernden Rahmenbedingungen.

2021 zeichnet sich ab, dass die Nachfrage nach telefonischen Beratungstagen steigt. Vier wurden durchgeführt und weitere 17 Termine sind nun bis zum Jahresende vereinbart.

Die Resonanz auf dieses Angebot ist durchweg positiv, so dass es als dauerhaftes Angebot in unserem Serviceportfolio verbleiben wird.

// IHR ANSPRECHPARTNER ZU BERATUNGSTAGEN



Markus Stuckstette

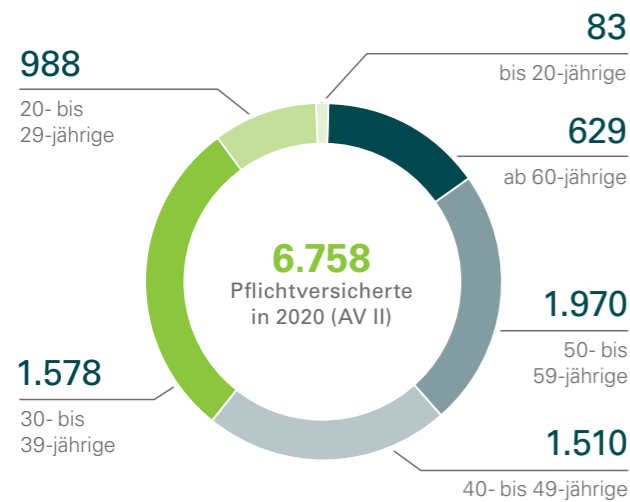
veranstaltung@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4766



Weiterführende Infos zu Seminaren, Infoveranstaltungen und Beratungstagen

<https://www.kvw-muenster.de/arbeitgeber/betriebsrente/arbeitgeber/betriebsrente/Veranstaltungen>

Altersstruktur der Pflichtversicherten AV II:



// VERMÖGENS-, FINANZ- UND ERTRAGSLAGE

Zur Finanzierung der Pflichtversicherung zahlen alle Mitglieder im Abrechnungsverband I (AV I) Umlagen und Sanierungsgelder an die kvw. Damit die Ausgaben zu jeder Zeit gedeckt sind, wird deren erforderliche Höhe nach versicherungsmathematischen Grundsätzen alle fünf Jahre ermittelt. Dabei wird ein 100-jähriger Deckungsabschnitt in den Blick genommen, der es ermöglicht, die Entwicklung der Auszahlungsverpflichtungen langfristig abzuschätzen und die erforderlichen Umlage- und Sanierungsgeldeinnahmen zu ermitteln. Auf der Grundlage dieses Gutachtens hat der Kassenausschuss zuletzt den Hebesatz für die Umlagen unverändert in Höhe von 4,5 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte festgesetzt. Der Hebesatz für das Sanierungsgeld beträgt seit dem 01.01.2015 3,25 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Die Einnahmen aus Umlagen und Sanierungsgeld betragen im Berichtsjahr 555,0 Mio. Euro (im Vorjahr: 537,0 Mio. Euro). Mit dem Sanierungsgeld werden die Verpflichtungen aus dem bis 2001 gültigen Gesamtversorgungssystem steuer- und sozialversicherungsfrei finanziert.

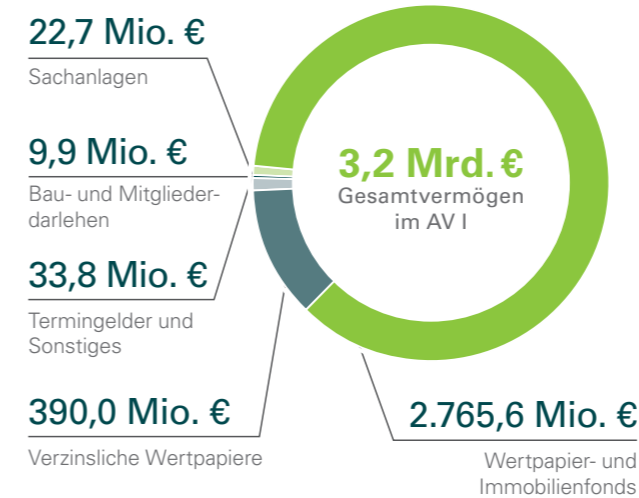
Für den Abrechnungsverband I, den Abrechnungsverband II und die freiwillige Versicherung wurde Ende 2013 eine Dachmasterfondsstruktur eingeführt. Diese Struktur ist im Wesentlichen investiert in Renten- und Aktienfonds sowie in Absolute- Return-Mandate. Ziel dieser Neustrukturierung ist eine risikobewusste Steigerung der Erträge durch Ausweitung der Diversi-

fikation hinsichtlich Anlageklassen, Anlagestilen und Regionen. Insbesondere dem AV II und dem Abrechnungsverband freiwillige Versicherung mit ihren relativ geringen Vermögensbeständen wird durch diese neue Strukturierung ermöglicht, an den Chancen der unterschiedlichen Assetklassen am Kapitalmarkt zu partizipieren.

Entwicklung des Vermögens (AV I) im Zeitablauf in Mrd. Euro



Gesamtvermögen 2020 (AV I):



Die kvw-Zusatzversorgung verfügte zum 31.12.2020 im umlagefinanzierten AV I über ein Vermögen von 3,2 Mrd. Euro. Der Barwert aller bestehenden Verpflichtungen geht jedoch weit darüber hinaus. Das vorhandene Vermögen soll dazu dienen, den Umlagesatz möglichst langfristig auf einem gleichmäßigen und finanzierbaren Niveau zu sichern. Würde das Vermögen nicht kontinuierlich aufgebaut, wären zukünftige Leistungen über immer höhere Zahlungen zu finanzieren. Das Vermögen des AV I ist im Bereich der Direktanlagen in Wertpapier- und Immobilienfonds, Schuldscheindarlehen, Termingeldern sowie zu einem geringen Teil in Grundvermögen und Hypothekendarlehen sowie vornehmlich in Anteilen des Dachmasterfonds investiert. In 2020 konnte eine Nettoverzinsung von 0,78 % erzielt werden.

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden die Rentenlasten in den nächsten Jahren weiter ansteigen. Diese Entwicklung ist unausweichlich. Will man die Finanzierungslasten hierfür nicht vollständig kommenden Generationen bzw. künftigen kommunalen Haushalten aufbürden, gilt es, frühzeitig Kapital aufzubauen, das diesen Anstieg abfedert. Diese langfristige Strategie hat die kvw-Zusatzversorgung seit Jahren erfolgreich betrieben. Sie wird im Interesse der Mitglieder fortgesetzt.

Die Finanzierung des AV II erfolgt im Wege der reinen Kapitaldeckung. Er verfügte zum 31. Dezember 2020 über einen Vermögensbestand von 135,50 Mio. Euro. Das Vermögen des AV II ist im Bereich der Direktanlagen in Wertpapier- und Immobilienfonds, Schuldscheindarlehen und Termingeldern sowie vornehmlich in Anteilen des Dachmasterfonds investiert. Das Vermögen erzielte im Jahr 2020 eine Nettoverzinsung von 0,81 %.

Da das Leistungsniveau durch den Tarifvertrag auch im AV II vorgegeben ist, hat der Kassenausschuss der kvw aufgrund der lang andauernden Niedrigzinsphase auf Empfehlung des Verantwortlichen Aktuars beschlossen, den Pflichtbeitragssatz im AV II in drei Stufen bis 2020 von 5,9 % auf dann 6,9 % anzuheben.

// IHRE ANSPRECHPARTNERIN FÜR MITGLIEDSCHAFTLICHE FRAGEN



Bettina Kieserling

b.kieserling@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4251

2020/21 ZUSATZVERSORGUNG // PLUSPUNKTRENTE

MIT PLAN IN DIE ZUKUNFT

Neben der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente bieten wir die PlusPunktRente, die freiwillige Altersversorgung für die kommunalen Beschäftigten unserer Mitglieder. Damit sichern sie sich über eine Riester-Förderung oder Entgeltumwandlung zusätzlich im Alter finanziell ab. Denn Vorsorge ist besser als Nachsorge.

Für unsere 14.347 freiwillig Versicherten

- optimale Ausnutzung der staatlichen Förderung
- telefonische und persönliche Beratung rund um die betriebliche Altersversorgung
- Hinterbliebenenschutz – auch für Lebensgefährtinnen bzw. Lebensgefährten
- Rente wegen Erwerbsminderung – ohne Gesundheitsprüfung bei Vertragsabschluss
- niedrige Verwaltungskosten
- übersichtliche Darstellung und Berechnung im Punktemodell
 - jährliche Versicherungsnachweise über die erworbenen Anwartschaften
 - flexible Vertragsführung
- lebenslange jährliche Erhöhung der PlusPunktRente um 1 %

// GESCHÄFTSVERLAUF

Die PlusPunktRente bieten wir mit einem Garantiezins von 0,50 % an.

Sie hat im Vergleich zu anderen Anbietern folgende Vorteile: keine Abschlusskosten, keine Provisionszahlung, keine Gewinnausschüttung an Aktionäre und eine kostengünstige Gesamtstruktur.

Mit der PlusPunktRente bietet die kvw-Zusatzversorgung den Beschäftigten ihrer Mitglieder eine exklusive Altersvorsorge mit allen Vorteilen einer betrieblichen Altersversorgung, die zusätzlich vom Staat gefördert wird. Zum Jahresende 2020 hatten wir insgesamt 14.347 Verträge im Bestand.

Bei der PlusPunktRente wählen die Versicherten zwischen zwei Möglichkeiten der staatlichen Förderung: Entgeltumwandlung oder Riester-Rente. Sie können mehrere Förderwege parallel nutzen oder zwischen ihnen wechseln, beispielsweise wenn sich die persönliche Situation oder die staatliche Förderung ändert. Zudem gibt es auch die Versicherung ohne staatliche Förderung mit Steuervorteil in der Rentenphase und die arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRente.

Je früher die zusätzliche freiwillige Altersvorsorge im Rahmen der PlusPunktRente abgeschlossen wird, desto besser kann sie sich im Laufe der Jahre für die Versicherten entwickeln. Die Übersicht der Altersstruktur in der freiwilligen Versicherung verdeutlicht jedoch, dass die deutliche Mehrzahl der Versicherten aktuell 50 Jahre und älter ist.



Flyer zur Riester-Rente
<https://www.kvw-muenster.de/anspruchsberechtigte/pluspunktrente/formulare#riester-foerderung>

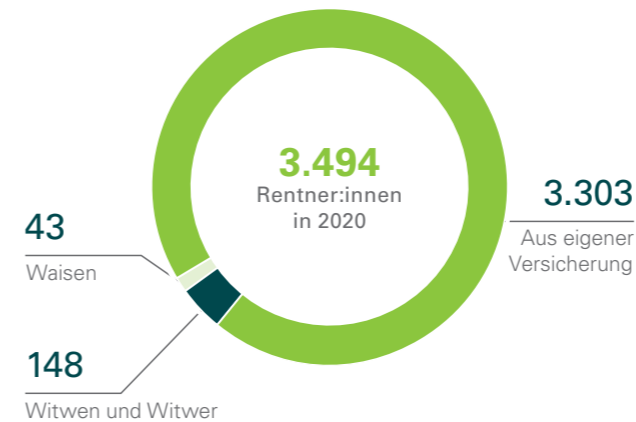


Flyer zur Entgeltumwandlung
<https://www.kvw-muenster.de/anspruchsberechtigte/pluspunktrente/formulare#entgeltumwandlung>

*Für Arbeitgeber:
Die aktuellen Informationen zum neuen
Tarif haben wir in Flyern für Ihre
Beschäftigten zusammengestellt.
Diese können Sie gerne bei uns anfordern.*



Anzahl Rentner:innen:



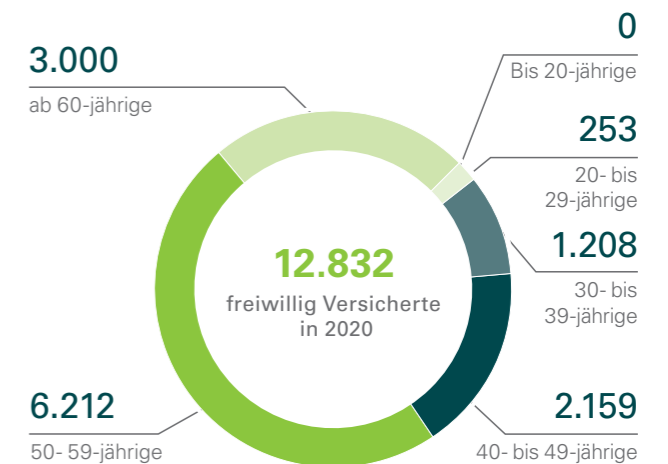
1. PlusPunktRente als Entgeltumwandlung

Die Beschäftigten vereinbaren mit dem Arbeitgeber, einen Teil des Bruttoentgelts in einen Beitrag zur PlusPunktRente umzuwandeln. 4,0 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, also 3.408 Euro in 2021, können steuer- und sozialabgabenfrei eingezahlt werden. Zusätzlich ist es möglich, einen weiteren Betrag von 3.408 Euro steuerfrei umzuwandeln. Insgesamt können also 6.816 Euro steuerfrei und 3.408 Euro sozialabgabenfrei in die PlusPunktRente als Entgeltumwandlung investiert werden (§ 3 Nummer 63 Einkommensteuergesetz (EStG)). Dadurch ist sie eine attraktive Altersvorsorge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen.

2. PlusPunktRente als Riester-Förderung

Hier werden die Beiträge vom Arbeitgeber aus dem Nettogehalt überwiesen. Die Versicherten erhalten vom Staat Zulagen und gegebenenfalls zusätzlich einen Steuervorteil. Die volle staatliche Förderung erhält, wer einen Beitrag von 4,0 % seines rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens des Vorjahres abzüglich der Zulagen einzahlt.

Altersstruktur der freiwillig Versicherten:



Die Förderung setzt sich zusammen aus der Grundzulage für die Versicherten und einer Kinderzulage für jedes Kind, für das Anspruch auf Kindergeld besteht. Die Grundzulage beträgt 175,0 Euro und die Kinderzulage 185,0 Euro beziehungsweise für jedes ab 2008 geborene Kind 300,0 Euro. Bei der Steuererklärung können Beiträge und Zulagen, maximal 2.100 Euro pro Jahr, als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Ist die Steuerersparnis höher als die Zulagen, erstattet das Finanzamt die Differenz.

Riester-Renten aus einer betrieblichen Altersversorgung sind in der Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei. Für Betriebsrenten aus einer Entgeltumwandlung gilt dies nur teilweise.

3. PlusPunktRente – mit Steuervorteil im Rentenalter

Künftig werden gesetzliche Renten stetig höher besteuert, da schrittweise ihre nachgelagerte Besteuerung eingeführt wird. Auch die kapitalgedeckte Altersversorgung mit staatlicher Förderung wird nachgelagert besteuert. Sie ist also bei der Auszahlung voll steuerpflichtig. Da der Steuersatz mit dem Einkommen steigt, kann eine Mischung aus vor- und nachgelagert zu versteuernden Renten sinnvoll sein. Werden Beiträge zur PlusPunktRente aus dem Nettoentgelt gezahlt, kann dies eine wichtige Ergänzung der Altersversorgung darstellen. Die Rente ist später nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern; dieser ist abhängig von dem Alter der Versicherten bei Rentenbeginn.

// VERMÖGENS-, FINANZ- UND ERTRAGSLAGE

Die freiwillige Versicherung der kvw-Zusatzversorgung ist ein reines Kapitaldeckungssystem. Sie verfügte zum 31.12.2020 über einen Vermögensbestand von 317,9 Mio. Euro. Auch das Vermögen der freiwilligen Versicherung ist im Bereich der Direktanlagen in Wertpapier- und Immobilienfonds, Schuldscheindarlehen und Termingeldern sowie vornehmlich in Anteilen des Dachmasterfonds investiert.

Insgesamt wurde im Jahr 2020 eine Nettoverzinsung von 0,72 % erzielt. Aufgrund der lang andauernden Niedrigzinsphase wird es zunehmend schwieriger, in der freiwilligen Versicherung die Verpflichtungen zu erfüllen. Das ist bei der freiwilligen Versicherung der kvw-Zusatzversorgung nicht anders als bei anderen Zusatzversorgungskassen sowie Pensionskassen oder Lebensversicherungen. Ob die bereits beschlossenen Sanierungsmaßnahmen (u. a. Kapitaltransfer aus dem Abrechnungsverband I in die freiwillige Versicherung) ausreichen werden, das Finanzierungssystem in der freiwilligen Versicherung dauerhaft zu stabilisieren, hängt maßgeblich von den weiteren Entwicklungen an den Kapitalmärkten ab.

// AUSBLICK

Mögliche Anpassung des Altersvorsorge-Tarifvertrags

Die seit den Tarifpflegegesprächen im Herbst 2018 ruhende Anpassung des Altersvorsorge-Tarifvertrags (ATV-K) an die rechtlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre ist für die Tarifvertragsparteien weiterhin ein offenes Thema. In verschiedenen Bereichen würde es sich auf unsere Satzung auswirken, wenn bei einer Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen folgende Punkte aufgegriffen würden:

Ein Teilrentenbezug („Flexirente“) in der gesetzlichen Rentenversicherung könnte auch den Versicherungsfall in der Zusatzversorgung auslösen. Zudem ließen sich die Zurechnungszeiten der Erwerbsminderungsrente an die gesetzliche Rentenversicherung anpassen. Darüber hinaus bieten die verkürzten Unverfallbarkeitsfristen im Betriebsrentengesetz die Möglichkeit, die tarifvertragliche Wartezeit anzugleichen.

Auch der im Betriebsrentenstärkungsgesetz festgelegte Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung, der ab 2022 für Bestandsverträge Gültigkeit entfällt, könnte wieder aufgegriffen werden, um zu einer rechtssicheren Ausgestaltung durch die Tarifvertragsparteien zu gelangen. Grundsätzlich ermöglichen die Abstimmungen der Tarifvertragsparteien, noch vorhandene Regelungen aus dem alten Gesamtversorgungssystem auf den Prüfstand zu stellen. Es bleibt abzuwarten, welche Vereinbarungen die Tarifvertragsparteien treffen werden und wie sich diese auf die Höhe der Leistungen und somit ggf. auch auf die Finanzierung auswirken werden.

// IHRE ANSPRECHPERSONEN



Serviceteam Versicherung
versicherung@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-5566



// Wir sind für Sie da!

Geschäftsführung



Urs Fabian Frigger
Geschäftsführer

*geboren 1984
in Soest*

- ab 12/2021 kvw-Geschäftsführer
- bis 11/2021 Stabstellenleiter für Recht, Compliance, Versicherung und Vergabe in der Universitätsmedizin des Universitätsklinikums Mannheim
- davor u. a. Rechtsanwalt für Medizinrecht in der Kanzlei Lyck+Pätzold, Mitglied der LWL-Landschaftsversammlung, stellv. Vorsitzender der FDP-Fraktion im Rat der Stadt Soest
- Studium: Rechtswissenschaft und Kanonisches Recht, Westfälische Wilhelms-Universität Münster



Christoph Thiemann
stellv. Geschäftsführer

*geboren 1964
in Burgsteinfurt*

- seit 09/2017 stellv. kvw-Geschäftsführer
- bis 08/2017 Gründer und Inhaber Thiemann Consulting
- bis 2014 Geschäftsführer Zürich Vertriebs GmbH
- davor bis 01/2007 diverse Führungsaufgaben in der Zurich Gruppe Deutschland
- Ausbildung und Studium: Versicherungskaufmann und Diplom-Betriebswirt, FH Köln

Referat Finanzen



Willibrord Berntsen
Referatsleiter

*geboren 1966
in Münster*

- seit 01/2013 Referatsleiter kvw-Finanzen
- davor bis 12/2012 verschiedene Aufgaben und Führungspositionen im Investmentbanking der HSH Nordbank, West LB und Nord LB
- Ausbildung und Studium: Bankkaufmann und Betriebswirtschaftslehre, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Diplom-Kaufmann



Ralf Lammerding
Sachbereichsleiter Vermögen und Finanzbuchhaltung

*geboren 1967
in Münster*

- seit 01/2001 Sachbereichsleiter Vermögen und Finanzbuchhaltung
- davor von 1988 bis 2000 verschiedene Stationen in den kvw-Finanzen
- Studium: Verwaltungswissenschaften (heute Bachelor of Laws), HSPV Münster, Diplom-Verwaltungswirt

Referat Personal und Organisation



Anusch Melkonyan
Referatsleiterin

*geboren 1970
in Oelde*

- seit 11/2020 Referatsleiterin kvw-Personal und Organisation
- ab 2001 verschiedene Stationen in den LWL-Abteilungen Jugend und Schule sowie Inklusionsamt Arbeit, sechs Jahre stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, fast elf Jahre stellvertretende Vorsitzende im Gesamtpersonalrat und ordentliches Mitglied im Personalrat der LWL-Hauptverwaltung
- von 1994 bis 2001 Sachbearbeitung kvw-Beamtenversorgung
- Studium: Verwaltungswissenschaften (heute Bachelor of Laws), HSPV Münster, Diplom-Verwaltungswirtin

Referat Informationstechnologie



Franz-Josef Schnelle
Referatsleiter

*geboren 1959
in Bad Pyrmont*

- seit 10/2019 Referatsleiter kvw-IT
- ab 2002 Sachgebietsleiter Anwendungsentwicklung im kvw-IT-Referat
- ab 1990 Leiter der neu eingerichteten IT-Abteilung der kvw-Beamtenversorgung
- von 1982 bis 1989 tätig an verschiedenen Stationen der kvw, hier Refinanzierung, Beamtenversorgung und Unfallversorgung
- Studium: Verwaltungswissenschaften (heute Bachelor of Laws), HSPV Münster, Diplom-Verwaltungswirt

Referat Zusatzversorgung



Daniel Uhlenbrock
Referatsleiter

*geboren 1973
in Münster*

- seit 12/2010 Referatsleiter kvw-Zusatzversorgung
- bis 11/2010 Gruppenleiter und stellv. Referatsleiter kvw-Zusatzversorgung
- von 07/2002 bis 07/2005 Leiter Finanzreferat Jugendhilfe beim Diakonischen Werk Westfalen-Lippe
- Studium: Betriebswirtschaftslehre, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Diplom-Kaufmann



Bettina Kieserling
Gruppenleiterin Mitgliederberatung und Öffentlichkeitsarbeit

*geboren 1971
in Münster*

- seit 05/2020 Gruppenleiterin Mitgliederberatung und Öffentlichkeitsarbeit kvw-Zusatzversorgung
- von 01/2019 bis 04/2020 Juristin im Nachwuchsförderprogramm des LWL
- von 09/2004 bis 12/2018 Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht sowohl selbstständig als auch angestellt bei verschiedenen Unternehmen und Dienstleistern
- Studium: Rechtswissenschaften, Universität Bielefeld, Staatsexamen, Rechtsreferendariat in Arnsberg und Dortmund

Referat Beamtenversorgung und Beihilfekasse



Dr. Gerald Depner
Referatsleiter

*geboren 1964
in Uelzen*

- seit 02/2010 Referatsleiter kvw-Beamtenversorgung und Beihilfekasse
- bis 01/2010 Referatsleiter kvw-Zusatzversorgung
- Studium: Jura, Georg-August-Universität Göttingen



Heike Bresgott
Sachbereichsleiterin Beamtenversorgung

*geboren 1966
in Hellersen,
Stadt Lüdenscheid*

- seit 11/2018 Sachbereichsleiterin kvw-Beamtenversorgung
- bis 10/2018 Fachstellenleiterin bei der Stadt Münster
- bis 05/2008 Sachbearbeiterin Personal bei der Deutschen Post AG
- Studium und Ausbildung: Betriebswirtschaftslehre, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Diplom-Kauffrau



Ulrich Kleyboldt
Sachbereichsleiter Beihilfekasse

*geboren 1973
in Ahaus, Westfalen*

- seit 10/2009 Sachbereichsleiter kvw-Beihilfekasse
- bis 09/2009 beim Landkreis Osnabrück u. a. als Leiter einer Außenstelle SGB II
- von 01/2005 bis 03/2010 Lehrbeauftragter an der Hochschule Osnabrück (University of Applied Sciences) im Studiengang Soziale Arbeit
- Studium: Rechtswissenschaften, Westfälische Wilhelms-Universität Münster und Universität Potsdam



Besuchen Sie unsere Internetseite.



Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe (kvw)

Zumsandstraße 12 // 48145 Münster

Tel. (0251) 591-6749 // Fax (0251) 591-5915

www.kvw-muenster.de