

Interkommunale Zusammenarbeit

Altersversorgung und Beihilfe für kommunale Arbeitgeber in Westfalen-Lippe



KVW DIGITAL

IT-Strategie 2025:
Konsequente Fortsetzung
der bisherigen Umsetzung

IM GESPRÄCH

mit den stellvertretenden Gremienvor-
sitzenden Michael Eckhardt, Kämmerer
Stadt Castrop-Rauxel, und Ulrich Salmen,
Personalrat Stadt Gelsenkirchen

VORSTELLUNG

Unsere neuen Referatsleitungen:
Heike Bresgott, Beamtenversorgung
Ulrich Kleyboldt, Beihilfekasse
Dr. Sebastian Alexander Bräuer, IT

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

Oktober Kommunikationsdesign, Bochum
www.oktober.de

Druck

LUC GmbH, Selm

Fotografie

Porträt- und Gruppenfotos der kvw-Mitarbeiter:innen
von Martin Steffen, Andreas Löchte, Erik Hinz,
Sven Marquardt und Gregor Schläger.

Weitere Porträtfotos von:

©Stadt Castrop-Rauxel

Dr. Georg Lunemann ©LWL/Kapluggin

Urs Fabian Frigger ©LWL 2021

Titelfoto:

KI generiert, Midjourney

Herausgeber

Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe
©September 2024, Redaktionsschluss: 25.09.2024

Hinweis

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

Der Jahresbericht ist auf nachhaltigem Papier gedruckt.

Inhalte auf einen Blick

| | |
|---|----|
| Vorwort | |
| Gemeinsam Altersvorsorge und Beihilfe gestalten | 02 |
| <hr/> | |
| Das sind wir | |
| Interkommunale Zusammenarbeit – heute und morgen bestens versorgt | 04 |
| <hr/> | |
| kvw digital | |
| IT-Strategie 2025 | 10 |
| <hr/> | |
| Kontrolle und Beratung | |
| Die beiden Aufsichtsgremien: kommunales Know-how gebündelt | 18 |
| <hr/> | |
| Im Gespräch | |
| Heike Bresgott, kvw-Beamtenversorgung, Ulrich Kleyboldt, kvw-Beihilfekasse, und Dr. Sebastian Alexander Bräuer über ihre neue Position der Referatsleitung | 20 |
| Michael Eckhardt, Stadt Castrop-Rauxel: Engagiert für die Zukunft Westfalen-Lippes | 26 |
| Ulrich Salmen, Stadt Gelsenkirchen: Engagiert für sichere Altersvorsorge | 28 |
| <hr/> | |
| 2023 / 24 – kvw-Personaldienstleistungen | |
| kvw-Beamtenversorgung: In sicheren Händen | 30 |
| kvw-Versorgungsfonds: Vorausschauend planen | 36 |
| kvw-Beihilfekasse: Zeit für das Entscheidende | 42 |
| kvw-Zusatzversorgung – Betriebsrente: Gut aufgehoben | 46 |
| kvw-Zusatzversorgung – PlusPunktRente: Mit Plan in die Zukunft | 56 |
| <hr/> | |
| Wir für Sie | |
| Ihre kvw-Ansprechpersonen | |
| Wir aus Westfalen-Lippe, für Westfalen-Lippe | 60 |
| <hr/> | |

Gemeinsam Altersvorsorge und Beihilfe gestalten

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

im zurückliegenden Jahr sahen wir uns mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert, zumal sich die Krisensituation in der Welt 2023 weiter zugespitzt hat.

Volatilität fest im Blick – Ihre Vermögenswerte nachhaltig, risikobewusst und renditestark anlegen

Als institutioneller Anleger spüren wir jede wirtschaftliche Erschütterung oder geopolitische Verwerfung sofort. Energiepreise, Klimawandel, Inflation, die Lage in der Ukraine und im Nahen Osten sowie die Angriffe auf Handelsschiffe im Roten Meer – die Zahl der Krisen und die damit einhergehenden Unwägbarkeiten sind lang und verändern sich stetig. In der Folge hat dies die Volatilität an den weltweiten Kapitalmärkten deutlich ansteigen lassen, was uns als Anleger öffentlicher Vermögenswerte stark beschäftigt hat und auch weiterhin unsere ganze Aufmerksamkeit verlangt – verbunden mit einem sehr wirksam ausgestalteten Risikomanagement unserer Kapitalanlagen.

Herausforderungen annehmen und meistern – für Sie und Ihre Beschäftigten

Neben den Auswirkungen dieser multiplen Krisensituation erleben auch wir mit dem immer intensiver

werdenden Fachkräftemangel eine weitere Herausforderung, die uns als Arbeitgeber sehr stark gefordert hat und uns zukünftig weiter fordern wird. Bereits heute fehlen in nahezu allen Branchen zahlreiche Fachkräfte, wovon der öffentliche Dienst nicht ausgenommen ist. Dieser Mangel wird sich noch weiter verschärfen, zumal jetzt die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit nach und nach in den Ruhestand gehen und deutlich weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachfolgen.

Digitalisierung konsequent vorantreiben – Zusammenarbeit für Sie wirksam und wirtschaftlich durchführen

In den kvw ist dieser Fachkräftemangel in allen Fachbereichen und Querschnittsfunktionen angelangt, sodass wir erhebliche Anstrengungen unternehmen müssen, unseren Leistungs- und Serviceansprüchen weiterhin gerecht zu werden. Neben einer Vielzahl von bereits durchgeführten organisatorischen Maßnahmen in allen Bereichen der kvw ist dies vor allem eine ganze Reihe von Digitalisierungsvorhaben, um die Effizienz unserer Dienstleistungserbringung kontinuierlich zu verbessern. So führen wir aktuell in unserer Beihilfekarze ein Verfahren ein, das uns die automatisierte Übernahme von Belegdaten in unser Abrechnungssystem ermöglicht, um damit die teilweise sehr kritischen

Bearbeitungszeiten dieses Geschäftsbereichs deutlich zu senken. Ein weiteres wichtiges Digitalisierungsvorhaben besteht in der Einführung eines Portals für unsere Mitglieder und Berechtigten mit der Zielsetzung, den Datenaustausch und die Kommunikation mit diesen wesentlichen Anspruchsgruppen unseres Hauses deutlich zu verschlanken und wirkungsvoller zu gestalten. Auf den Seiten 10 bis 17 im Jahresbericht finden Sie weitere Informationen zu diesen Digitalisierungsvorhaben.

Lebenslanges Lernen etablieren – gemeinsam fit für den Wandel

Die digitale Transformation unserer kvw kann jedoch nur erfolgreich gelingen, wenn wir in einem ausreichenden Maß über die dazu erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen verfügen. Zudem werden die Anforderungen an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die stetig zunehmende Regulierung immer höher. Damit kommt der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ein besonders hoher Stellenwert zu. Mit diesen Qualifizierungsmaßnahmen geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zielgerichtet auf veränderte Arbeitsbedingungen vorzubereiten. Darüber hinaus sind wir ständig damit beschäftigt, unsere Arbeitgebermarke zu schärfen, um in einem vom Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt weiterhin als interessanter Arbeitgeber mit vielfältigen Angeboten und Perspektiven wahrgenommen zu werden. Zudem haben wir in diesem Jahr ein kvw-weites Projekt unter Beteiligung aller Mitarbeitenden initiiert, in dem die Zusammenarbeit zwischen unserem Referat Informationstechnologie als Querschnittsfunktion sowie allen anderen Referaten und Stabsfunktionen intensiv auf bestehende Verbesserungspotenziale untersucht wird. Mit der Realisierung dieser Potenziale werden wir unser Projektgeschäft über alle Bereiche standardisieren und damit weiter professionalisieren.

Für unsere kommunale Familie – gemeinsam stark und verlässlich bleiben

Die vor uns liegenden Aufgaben gehen wir mit Elan und Zuversicht an. Dabei können wir auf ein starkes Team von nahezu 300 Beschäftigten setzen. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt unser besonderer Dank – ebenso wie unseren Berechtigten, Mitgliedern und Gremienvertreterinnen und -vertretern. In diesem Jahr geben uns die stellvertretenden Gremienvorsitzenden Michael Eckhardt (Kämmerer der Stadt Castrop-Rauxel) und Ulrich Salmen (Mitglied des Personalrats der Stadt Gelsenkirchen) einen Einblick in die wichtige Gremienarbeit. Außerdem stellen sich Ihnen unsere neuen Referatsleitungen in der kvw-Beamtenversorgung, kvw-Beihilfekasse und kvw-IT vor. In dem Zuge verabschieden wir Dr. Gerald Depner nach über 20 Jahren und Franz-Josef Schnelle nach über 40 Jahren engagierter Arbeit. Wir danken ihnen herzlich und wünschen ihnen alles Gute für ihren Ruhestand.

Gute Zusammenarbeit geht nur gemeinsam – vielen Dank für Ihr Vertrauen

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, danken wir für Ihr Interesse an unserem diesjährigen Jahresbericht. Er ist für uns mehr als nur ein Rechenschaftsbericht. Wir wollen über die Geschäftszahlen und Ziele hinaus Einblick geben, welchen Anspruch wir an uns selbst stellen und wie wir diesen Anspruch im Sinne unserer Mitglieder und Berechtigten realisieren.



Dr. Georg Lunemann

Direktor des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe und kvw-Kassenleiter



Urs Fabian Frigger

LWL-Landesrat und kvw-Geschäftsführer



Christoph Thiemann

stellv. kvw-Geschäftsführer

Interkommunale Zusammenarbeit – heute und morgen bestens versorgt

Kommunen und kommunale Organisationen **tragen eine große Verantwortung** und stehen im Zentrum unseres Gemeinwesens. Sie sind **Anlaufstelle für ihre Bürger:innen** und deren unterschiedlichsten Anliegen. Damit sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, setzen viele von ihnen u. a. 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 rund 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
- Betriebsrenten

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

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

- Beamtenversorgung, ab Seite 30
- Versorgungsfonds, ab Seite 36
- Beihilfekasse, ab Seite 42
- Zusatzversorgung: Betriebsrente, ab Seite 46 und PlusPunktRente, ab Seite 56

Immer in Bewegung: für Mitglieder und Beschäftigte

Wir beraten die **618.000 Beschäftigten** unserer Mitglieder zu ihrer Altersversorgung und Beihilfe, setzen Leistungen fest und zahlen diese aus – **1,53 Mrd. Euro allein im Jahr 2023**.

Außerdem bewegen wir für 260 Kommunen und kommunale Organisationen gut 1,1 Mrd. Euro am **Kapitalmarkt zur finanziellen Vorsorge** kommenden Verpflichtungen in der Beamtenversorgung.



Versorgungsfonds der kvw – rechtliche Grundlagen, Aufbau und Performance

www.kvw-muenster.de/versorgungsfonds



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

- kvw – wer sind wir
- kvw-Beihilfekasse – wieso unseren Mitgliedern damit Zeit für Wesentliches bleibt
- kvw-Zusatzversorgung: Einblick in die kommunale Betriebsrente
- kvw-Zusatzversorgung: Erklärfilm Altersversorgung

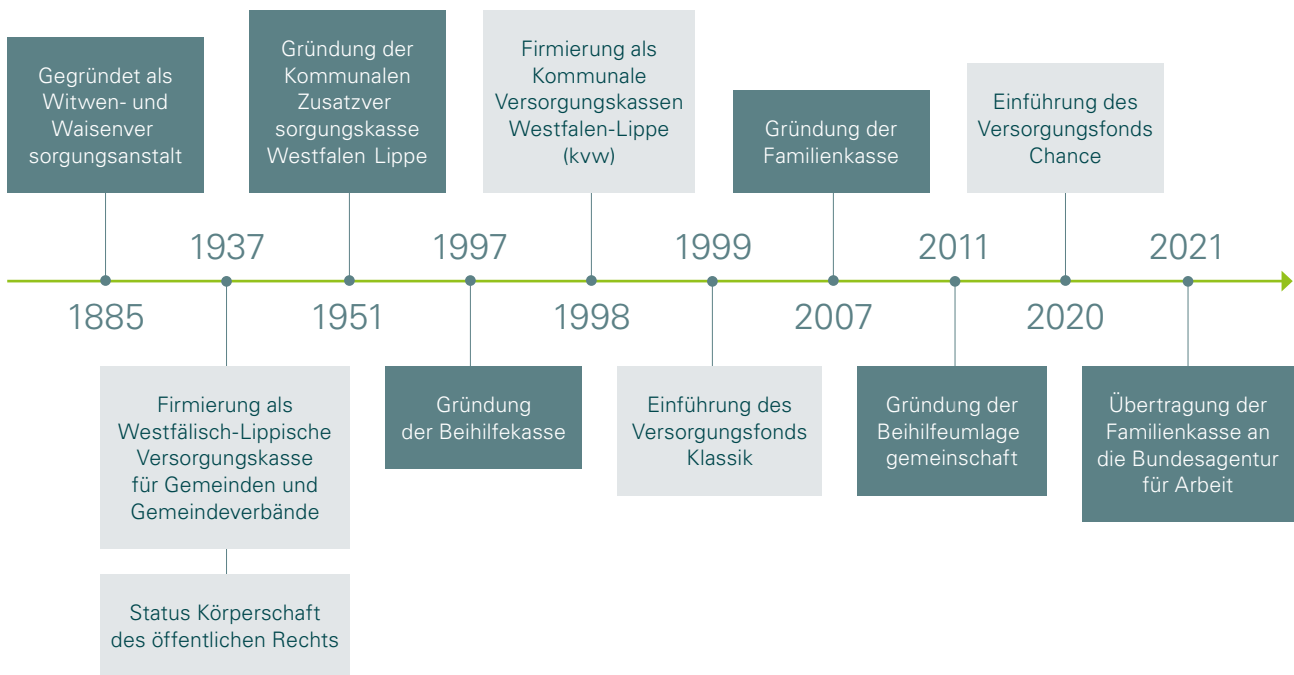


Shortlink zum YouTube-Kanal der kvw:

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

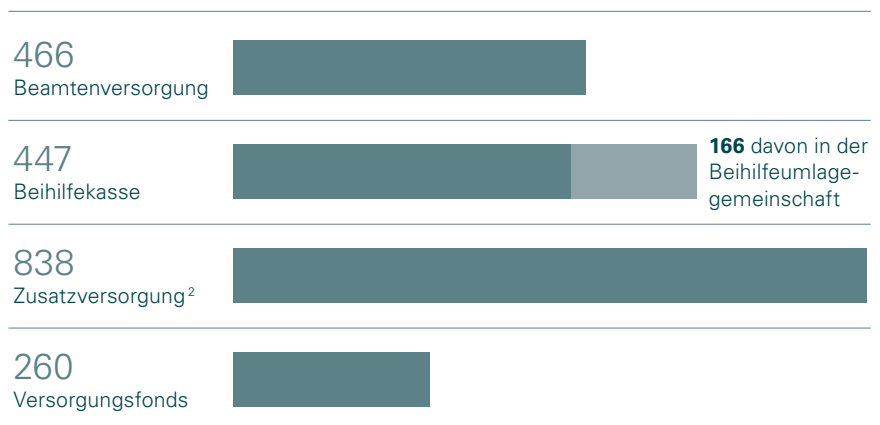
Abonnieren Sie gern unseren YouTube-Kanal, um auf dem Laufenden zu bleiben, oder weisen Sie Ihre Beschäftigten in Ihrem Intranet o. Ä. auf unseren Kanal hin.

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



Mitglieder in der interkommunalen Zusammenarbeit je kvw-Personaldienstleistung (2023)


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 erhalten wir einen Einblick, wie wir die interkommunale Zusammenarbeit noch weiter verbessern und **für die nächsten Jahre ausrichten** können. Gleichzeitig gilt es, die rechtlichen, gesetzlichen und gesellschaftlichen Veränderungen im Blick zu behalten 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.

Aus diesem gefestigten Austausch entstanden u. a. zwei weitere Ideen für **interkommunale Zusammenarbeit**: zum einen eine weitere Fondsvariante zum Aufbau fungiblen **Vermögens für zukünftige Pensionsverpflichtungen** und zum anderen ein **neues Finanzierungsmodell in der Beihilfe**.

- 2011 haben die kvw die Beihilfeumlagegemeinschaft ins Leben gerufen. Viele unserer Mitglieder wünschten sich neben dem vertrauten Erstattungsverfahren die Option, „Spitzenrisiken“ im Bereich Beihilfe interkommunal absichern zu können. Mittlerweile nutzen **166 kommunale Mitglieder in der Beihilfekasse die Umlagegemeinschaft**. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 46.
- Im Oktober 2020 führten wir die **Fondsvariante Versorgungsfonds Chance** ein, die gemeinsam mit unseren Mitgliedern entwickelt wurde. Sie verfügt **über keine Wertuntergrenze** und unterscheidet sich damit vom Versorgungsfonds Klassik. Sie weist ein etwas höheres Ertrags- und Risiko-profil auf als der seit 1999 bewährte Fonds Klassik. Die beiden Fondsvarianten sind im Kapitel „Versorgungsfonds“ ab Seite 36 ausführlich dargestellt.



618.000

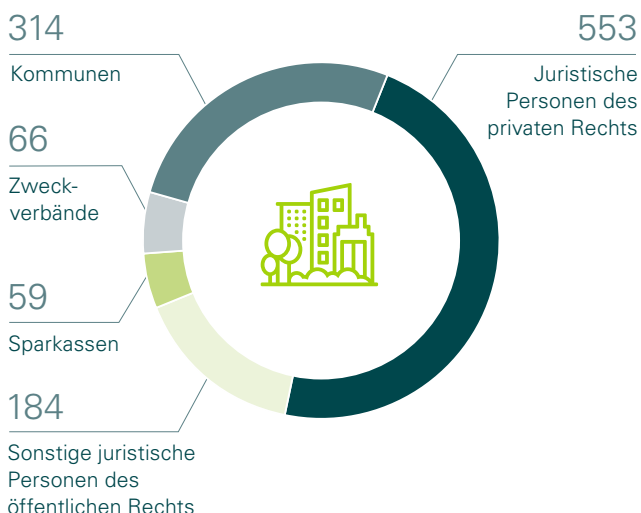
aktive Beschäftigte und Leistungsempfänger:innen unserer Mitglieder



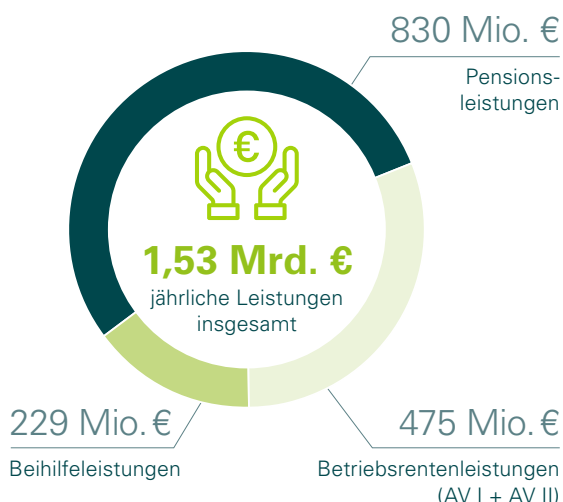
292

Beschäftigte der kvw

Die Rechtsformen unserer rund 1.200 Mitglieder



Leistungen insgesamt und je Personaldienstleistung (2023)



Personaldienstleistungen der kvw im Überblick

Dienstleistungen

| Beamtenversorgung | Beihilfekasse | Zusatzversorgung | Versorgungsfonds Klassik und Chance |
|---|---------------------------------------|--|--|
| Was genau? | | | |
| Beratung zu, Abrechnung von Beamtenpensionen | Beratung zu, Abrechnung von Beihilfen | Beratung zu, Abrechnung von Betriebsrenten | |
| | | Betriebsrente vom Arbeitgeber | Finanzielle Vorsorge für Pensionsverpflichtungen |
| | | Riester Rente/Entgeltumwandlung durch Beschäftigte | |
| Für wen? | | | |
| Kommunen, kommunale Einrichtungen bzw. Unternehmen wie Sparkassen, Krankenhäuser, Handwerkskammern, Zweckverbände (z. B. LWL, und damit auch kvw) | | | |
| Beamtinnen und Beamte sowie besondere Tarifbeschäftigte | | Angestellte – Tarifbeschäftigte | |

Hieb- und stichfest: das rechtliche Fundament

Wir sind als kvw im **Gesetz über die kommunalen Versorgungs- und Zusatzversorgungskassen im Lande Nordrhein-Westfalen (VKZVKG)** verankert. Im VKZVKG ist auch geregelt, dass, wer mit uns zusammenarbeiten möchte, eine Kommune oder eine kommunale Einrichtung aus der Region Westfalen-Lippe sein muss.

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 Rechtsgrundlagen der interkommunalen Zusammenarbeit** ergeben sich aus den konkreten Aufgabengebieten:

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

- In der **Beihilfekasse** ist neben dem LBG NRW vor allem die Beihilfenverordnung NRW (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 MHKBD 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).

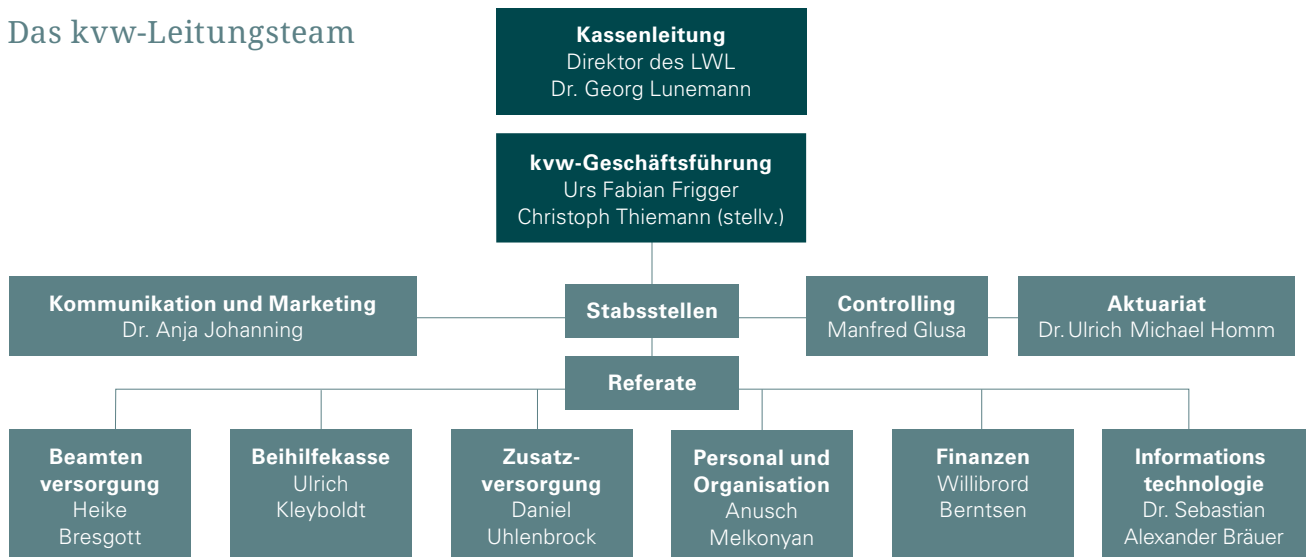
Unsere beiden Satzungen fassen die zugewiesenen Aufgabenbereiche zusammen, konkretisieren sie und machen sie umsetzbar.



Satzungen und Rechtsgrundlagen:

www.kvw-muenster.de/die-kvw/satzungen-und-rechtsgrundlagen

Das kvw-Leitungsteam



Gut aufgestellt: die Organisation der kvw

Für das laufende Geschäft bestellt die Kassenleitung eine Person als **Geschäftsführer:in**. Dies ist seit dem 01.12.2021 **Urs Fabian Frigger**. Die **stellvertretende Geschäftsführung** liegt bereits seit dem 01.09.2017 bei **Christoph Thiemann**. Der Geschäftsführung sind neben den Fachreferaten und fachübergreifenden Referaten die drei Stäbe für Kommunikation und Marketing, Controlling sowie Aktuariat zugeordnet.

Die kvw sind in drei Fachreferate gegliedert: Beamtenversorgung, Beihilfekasse und Zusatzversorgung. Die fachübergreifenden Referate wie Personal und Organisation, Finanzen und IT unterstützen die Fachreferate in ihrer Arbeit. Als Teil des LWL profitieren die kvw und damit auch ihre Mitglieder von den Vorzügen eines starken Verbundes aus über 200 verschiedenen LWL-Einrichtungen mit insgesamt 20.000 Beschäftigten. Wir agieren **rechtlich und wirtschaftlich unabhängig vom LWL** und nutzen gleichzeitig die sich bietenden Synergieeffekte.

Die kvw-Beschäftigten in Zahlen, gegliedert nach kvw-Referaten

| | |
|---------------------------------------|------------|
| Referat 10: Personal und Organisation | 24 |
| Referat 20: Beamtenversorgung | 50 |
| Referat 25: Beihilfekasse | 87 |
| Referat 30: Zusatzversorgung | 55 |
| Referat 40: Finanzen | 21 |
| Referat 50: Informationstechnologie | 55 |
| Gesamt | 292 |

Ohne es geht nichts: das Team der kvw

Unsere **292 Mitarbeiter:innen** 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, zugewand 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 Tarifbeschäftigte**.



kvw-Organigramm:
www.kvw-muenster.de/ueberuns

Gemeinsam geht mehr: interkommunale Zusammen- arbeit bei Zukunftsthemen

Wir sind ein zuverlässiger Partner für die interkommunale Zusammenarbeit in der Region Westfalen-Lippe. Um das zu gewährleisten, nutzen wir selbst auch die Vorteile der interkommunalen Kooperation auf verschiedenen Feldern und weit über Westfalen-Lippe hinaus.

- Wir sind Mitglied in einem Netzwerk aus 43 regional tätigen, kommunalen und kirchlichen Versorgung- und Zusatzversorgungskassen. **Die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA e.V.)** hat ihren Sitz in München. Das besondere Augenmerk der AKA liegt darauf, dass die **gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben in der Beamtenversorgung, Beihilfe und Zusatzversorgung regionen- 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 dieser Zusammenarbeit ist die 2018 eingeführte Beihilfe-App, welche die kvw nur im Wege der Kooperation so kostengünstig umsetzen konnten. Zudem ist durch diese Zusammenarbeit die Weiterentwicklung der Beihilfe-App machbar und gesichert.

Auf der sicheren Seite: mit Rechtsaufsicht des MHKBD 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 Digitalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen** (kurz: MHKBD NRW) verantwortlich.



Die Internetseite
des MHKBD NRW:

www.mhkbd.nrw

Für Westfalen-Lippe: interkommunales Know-how in 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 z. B. 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 Westfalen-Lippes kennen und sind damit Brückenpfeiler für eine stabile und gelingende interkommunale Zusammenarbeit in Westfalen-Lippe.

IT-Strategie 2025

Konsequente Fortsetzung der bisherigen Umsetzung: In den letzten Jahresberichten haben wir Einblicke in unsere IT-Strategie gegeben und unsere Pläne für die Jahre 2021 bis 2025 skizziert. Im letzten Jahresbericht standen vor allem Berichte über die Umsetzung der Planungen im Vordergrund. Heute berichten wir über den aktuellen Stand der Umsetzungen und geben erste Einblicke in mögliche Einflussfaktoren für die IT-Strategie 2026 bis 2030.



Jahresbericht 2021/2022, ab PDF-S. 14:
https://www.kvw-muenster.de/media/filer_public/8b/6d/8b6d2cdf-b490-4449-afaf-55325a64c410/kvw_jahresbericht_2021_barr_web.pdf



Jahresbericht 2022/2023, ab PDF-S. 12:
https://www.kvw-muenster.de/media/filer_public/a6/4f/a64fec7e-c3b5-4d0a-b53c-7afcd27c4c51/kvw_jahresbericht_2023_gesamt_schatten_ansicht_korr.pdf

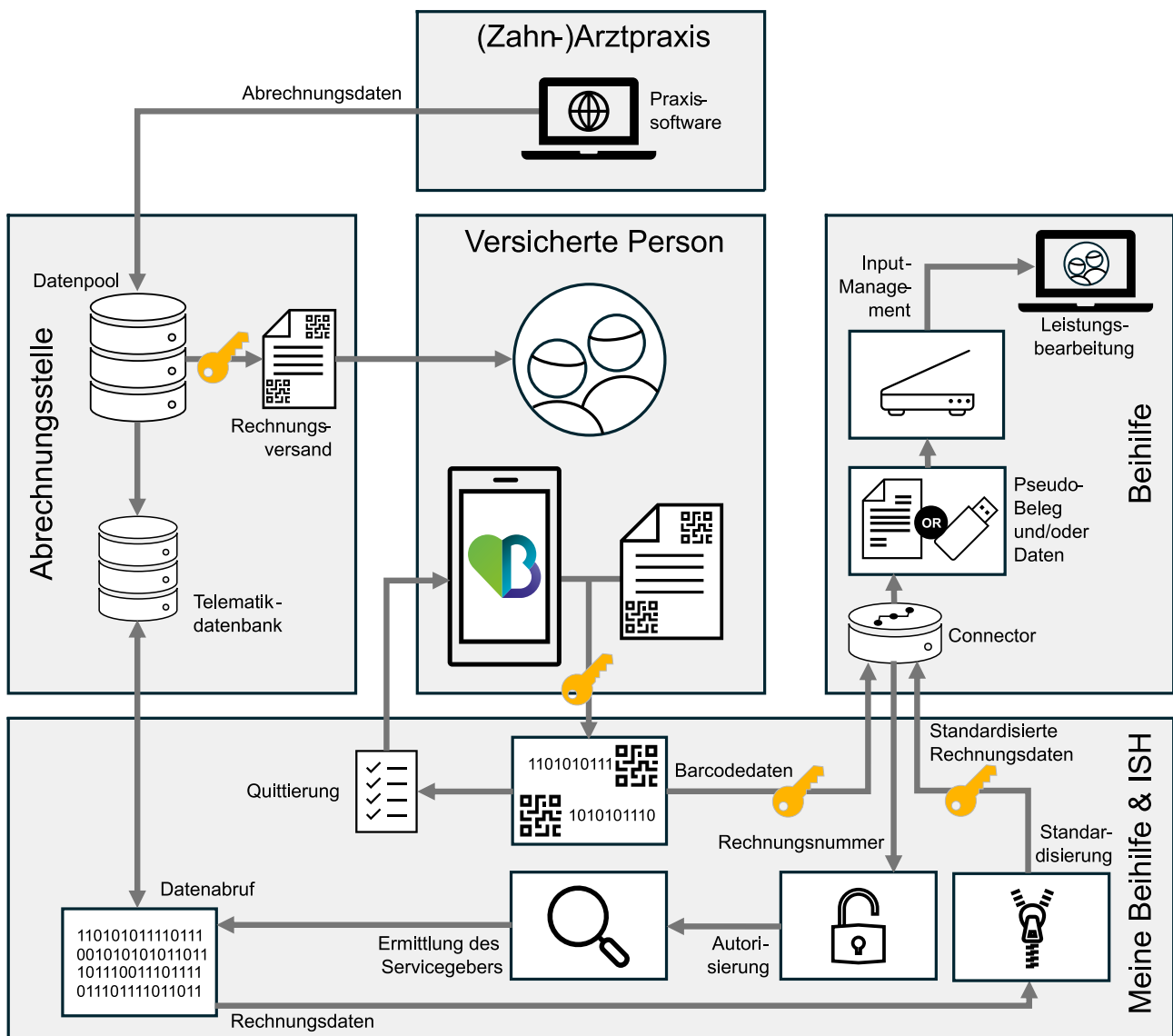
Erweiterung der Beihilfe-App zur Erleichterung der Bedienung

Die neue Beihilfe-App ist ein Erfolgsmodell in der Region Westfalen-Lippe: Mehr als 75% der Anträge – oder in absoluten Zahlen fast 219.000 Anträge – wurden zwischen Januar und September 2024 über die Beihilfe-App eingereicht.

Die Beihilfe-App ermöglicht Berechtigten, ihre Beihilfeanträge direkt mit ihrem Smartphone zu stellen, etwa indem sie Rechnungen und Belege abfotografieren oder ihre Rechnungen als PDF-Dateien hochladen. Darüber hinaus bietet die Beihilfe-App ein digitales Postfach, das es den Berechtigten ermöglicht, ihre Bescheide, Kostenzusagen und weiteren Dokumente jederzeit digital griffbereit zu haben. Durch das digitale Postfach ergeben sich neben zeitlichen Vorteilen auch signifikante Einsparungen in Bezug auf den Druck und Versand der Dokumente an die Beihilfeempfänger:innen, da diese bei der digitalen Übermittlung entfallen. Dabei darf in der heutigen Zeit selbstverständlich auch die Sicherheit nicht zu kurz kommen, weshalb etwa eine Zwei-Faktor-Authentifizierung, die verschlüsselte Speicherung der Daten und die verschlüsselte Kommunikation zwischen

der App und den kvw für eine hohe Sicherheit sorgen. Im Winter 2024 werden weitere Funktionen hinzukommen. Neben Optimierungen der Barrierefreiheit wird vor allem die neue Barcode-Scanfunktion nicht nur das Stellen der Anträge für Berechtigte vereinfachen, sondern auch die Sachbearbeitung entlasten.

Womöglich haben Sie es bereits bemerkt: Auf vielen Arztrechnungen finden Sie seit einiger Zeit zwei Barcodes. Ein Barcode befindet sich im Briefkopf, meist neben den Angaben zum Rechnungssteller. Ein weiterer Barcode ist in der Fußzeile abgedruckt. In diesen Barcodes finden sich verschlüsselt und kodiert wesentliche Daten der Rechnung. Statt den Beleg abzufotografieren oder eine PDF-Datei hochzuladen, scannen Berechtigte beide Barcodes nacheinander ein und die kvw erhalten alle relevanten Daten zur weiteren Verarbeitung übermittelt. Die Vorteile der



Erste schematische Ablaufgrafik: QR-Code-Scan in „Meine-Beihilfe-App“

Barcode-Scanfunktion liegen auf der Hand: Das Scannen der Barcodes geht sehr schnell, Berechtigte müssen sich nicht mehr darum kümmern, ein möglichst lesbares Foto des Beleges zu erzeugen, und die Rechnungsdaten werden direkt so übertragen, dass sie unmittelbar weiterverarbeitet werden können. Dies bedeutet insbesondere, dass die auf diese Weise verarbeiteten Rechnungen nicht mehr durch eine Erkennung laufen oder die Daten sogar händisch abgetippt werden müssen. Auch reduzieren sich dadurch die Fälle, bei denen Sachbearbeiter:innen Rück-

fragen zu einer nicht ausreichend lesbaren Rechnung stellen müssen. Zusammen mit einer verbesserten Erkennung der Inhalte gegenüber den abfotografierten oder als PDF eingereichten Dokumenten ist die Barcode-Scanfunktion damit ein wichtiger Baustein in der Digitalisierung der Beihilfe und damit auch in der Verbesserung der Antwort- und Bearbeitungszeiten.

Über das Jahr 2025 hinaus planen wir Erweiterungen der App, um die Qualität des digitalen Services zu verbessern.

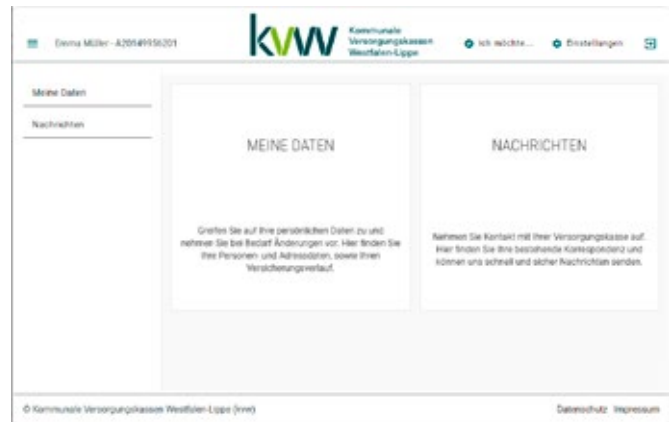
Berechtigten- und Mitgliederportal nimmt Gestalt an

Zusammen mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) haben wir im Jahr 2023 die Portalsoftware ViVirOn® der Firma viadee als Basis für das gemeinsame Mitglieder- und Anspruchsberechtigtenportal „Meine Versorgung“ ausgewählt. Ziel der Einführung von „Meine Versorgung“ ist es, die Kommunikation von und zu Mitgliedern und Anspruchsberechtigten im sicheren digitalen Raum weiter zu verbessern und insbesondere Medienbrüche im Austausch mit den kvw zu reduzieren. Das Portal erweitert das digitale Angebot der kvw, insbesondere in den Bereichen Beamtenversorgung und Zusatzversorgung und in der Kommunikation mit unseren Mitgliedern. Es steht rund um die Uhr zur Verfügung und bietet eine starke zentrale Plattform für zukünftige weitere Dienste im digitalen Raum.

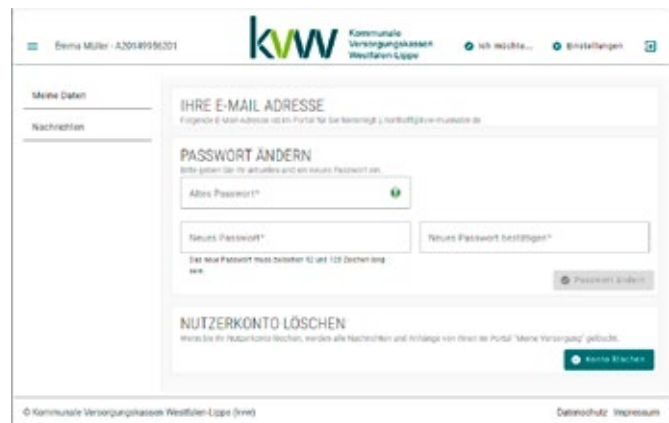
Warum liegt uns das Reduzieren von Medienbrüchen so am Herzen?

Medienbrüche treten überall dort auf, wo im Rahmen von Prozessen zur Daten- oder Informationsverarbeitung Daten oder Informationen etwa von einem papierbasierten Medium wie einem Formular oder einem Brief in ein digitales Medium übertragen werden müssen (oder umgekehrt). Medienbrüche können sich jedoch auch zwischen digitalen Systemen ergeben, etwa wenn Informationen nicht (vollständig) automatisch von einem digitalen System in ein anderes digitales System übertragen werden können. Medienbrüche verlangsamen nicht nur die entsprechenden Prozesse zur Daten- oder Informationsverarbeitung, sie erhöhen auch die Gefahr, dass es in der Kette zu Übermittlungsfehlern kommt. Eine zentrale Voraussetzung für die Verbesserung der Automatisierung und eine Ausweitung der sogenannten „Dunkelverarbeitung“ ist jedoch eine hohe Zuverlässigkeit der verfügbaren Daten. Entsprechend liefert „Meine Versorgung“ hier einen wichtigen Baustein für zukünftige Maßnahmen zur Reduzierung von Reaktionszeiten, zur Entlastung von Sachbearbeiter:innen und allgemein zur Steigerung der Servicequalität.

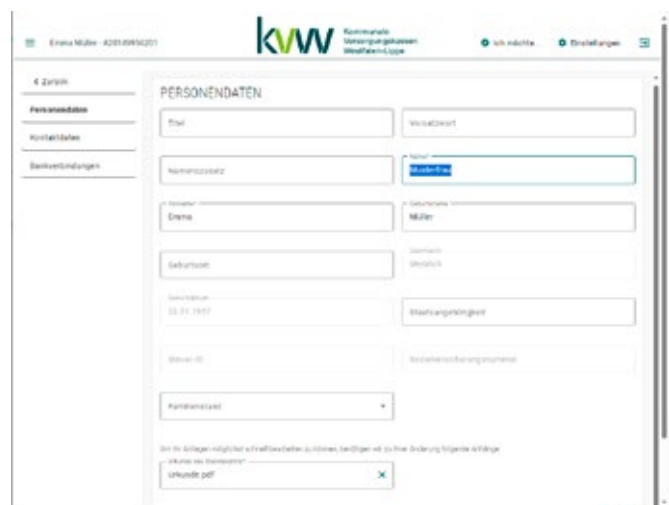
Einblick in die erste Testoberfläche des Online-Portals „Meine Versorgung“



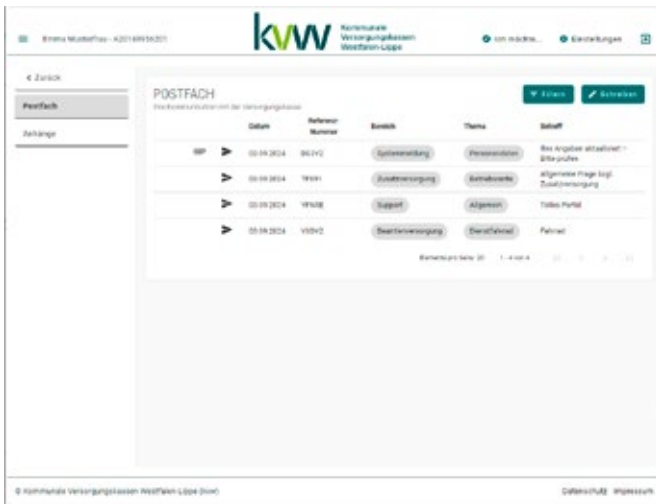
Startseite des Testportals nach dem Login



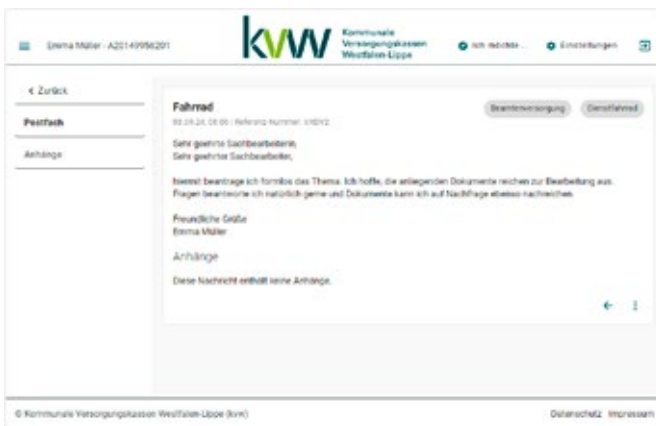
Ansicht der Seite: Meine Daten – Funktion zum Ändern des Nutzendenpassworts



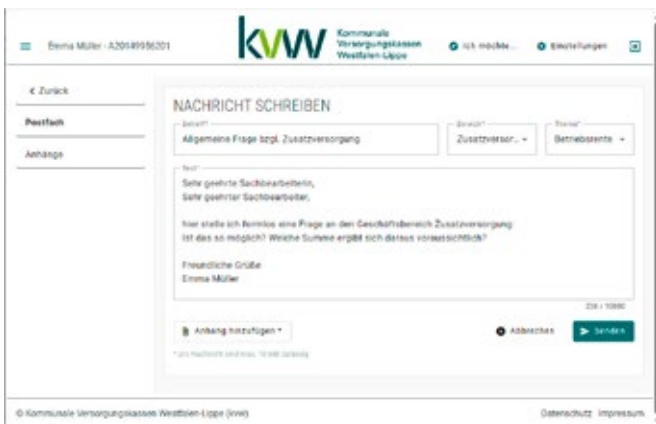
Ansicht der Seite: Personendaten und Änderungen melden



Beispielsicht eines Postfachs



Beispielantwort auf eine Nutzendenanfrage



Beispielsicht der Seite: Nachricht schreiben

Im Herbst 2024 steht eine an grundlegende Anforderungen von kvw und KVBW angepasste Version des Portals ausgewählten Mitgliedern und Anspruchsberechtigten für einen intensiven Test auf Herz und Nieren zur Verfügung. Die Testversion beinhaltet insbesondere erste digitale Formulare inklusive Datei-Upload für die digitale Kommunikation mit den Versorgungskassen, eine Postkorbfunktion für Berechtigte sowie einzelne Sachbearbeiter:innen oder Teams von Mitgliedern, um Nachrichten oder Rückmeldungen direkt im sicheren digitalen Raum zu erhalten, und sichere Authentifizierungsverfahren für die Identifikation der handelnden Akteur:innen.

„Meine Versorgung“ ist jedoch auch aus weiteren Gründen ein besonderes Projekt: Es handelt sich um das erste agile Großprojekt, das kvw, KVBW und viadee gemeinsam bestreiten. Agil bedeutet hierbei, dass das Portal iterativ und inkrementell mit einem hohen Fokus auf der Qualität der bereitzustellenden Funktionen entwickelt wird. Es wird somit nicht zu Beginn des Projektes ein langer Anforderungskatalog erzeugt und festgeschrieben, der dann über Jahre von den Beteiligten abgearbeitet wird und in einer einzelnen Veröffentlichung des Portals zum Ende des Projektes mündet. Stattdessen planen die Kassen jedes Jahr zwei „größere“ fachlich ausgerichtete Funktionssprünge, um das Portal zu veröffentlichen, die sich aus vielen kleinen Funktionssprüngen zusammensetzen. Entsprechend einem definierten Rahmen werden dafür in Vierwochensprints Anforderungen erhoben, verfeinert, mit Abnahmekriterien versehen, priorisiert, durch Entwickler:innen abgearbeitet und getestet, sodass alle vier Wochen neue Funktionen zur Verfügung gestellt werden können.

Die Vorteile eines entsprechenden Vorgehens liegen dabei auf der Hand: Es wird immer nur so viel festgeschrieben, wie auf Basis von Erkundigungen und Erfahrungen auch wirklich bekannt ist, und es lässt sich flexibler auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren, etwa wenn bestimmte Funktionalitäten sich kurzfristig als besonders hilfreich herausstellen oder Anpassungen durch bisher nicht betrachtete Fälle notwendig werden. Auch ist für den Erfolg des Portals die Akzeptanz durch die Nutzerinnen und Nutzer wesentlich. Hier unterstützt ebenso der agile Ansatz, indem Feedback unmittelbar in folgenden Sprints Berücksichtigung finden kann. Herausfordernd ist hierbei

vor allem die Adaption der agilen Methoden in einer Form, dass sie zu den bisher etablierten Arbeits- und Kommunikationsweisen der beiden Versorgungskassen außerhalb dieses Projektes und insbesondere auch zu den Implementierungsprojekten für die „Hintergrundfunktionen“ zur Anbindung des Portals an die Fachanwendungen OPAL und MonA passen. „Meine Versorgung“ stößt somit auch das Tor für die „agile Entwicklungswelt“ für beide Versorgungskassen weit auf.

Die Abläufe bei den kvw stets im Blick

Geschäftsprozessmanagement (engl. Business Process Management, kurz BPM) wird bei den kvw als ein wesentlicher Baustein angesehen, um übergreifende Ziele wie Effizienzsteigerungen, Qualitätsgewinne oder eine Erhöhung der Transparenz der Organisation zu erreichen. BPM als Managementansatz fasst einerseits Prozesse als Verbindungsglieder zwischen den Elementen der Aufbauorganisation auf. Andererseits wird die Betrachtung von Geschäftsvorfällen mit einer Ende-zu-Ende-Perspektive in den Vordergrund gestellt. Dies bedeutet, dass die Betrachtung über Organisationsgrenzen hinweg erfolgt und etwa der Weg von der Anfrage von Anspruchsberechtigten über die Klassifizierung der Anfrage und Weiterleitung an die zuständige Fachabteilung bis hin zur individuellen Sachbearbeitung und wieder zurück zu den Anspruchsberechtigten abgebildet wird. Entsprechend der BPM-Philosophie lassen sich die Ziele einer Organisation vor allem dadurch nachhaltig erreichen, dass wesentlich zur Wertschöpfung beitragende Prozesse herausgearbeitet, visuell einheitlich beschrieben, im Austausch miteinander unter Berücksichtigung verschiedener Perspektiven analysiert und verbessert sowie kontinuierlich überwacht, gesteuert und bei Bedarf angepasst werden.

BPM ist für die kvw demnach mindestens in zweierlei Hinsicht bedeutsam: Zum einen ist die Einführung von BPM entsprechend der IT-Strategie 2021 bis 2025 ein wesentliches Ziel, durch das eine Ende-zu-Ende-Betrachtung sowie eine team- und referatsübergreifende Perspektive auf zentrale Abläufe stärker in den Vordergrund rücken. Zum anderen ist die Etablierung von BPM bei den kvw ein wesentlicher Baustein für die Realisierung vieler weiterer Ziele wie Standardisierung, Digitalisierung und Automatisierung. Diese Ziele zahlen wiederum insbesondere auf die Beschleunigung von Abläufen und in die bessere Nutzung von Ressourcen (Effizienzsteigerung) sowie in die Identifikation und Beseitigung von Ressourcenengpässen oder (Medien-)Brüchen (Qualitätsgewinne) ein. Die mit BPM verbundene Steigerung der Transparenz trägt zudem zu einer Verbesserung der Kommunikation und des Wissensmanagements bei und ist damit wesentlich für die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der kvw.

Die kvw-IT konnte in diesem Jahr wesentlich zur institutionellen Verankerung von BPM bei den kvw beitragen. Beispielhafte Erfolge sind der fortschreitende Aufbau des Teams Lieferanten- und Prozessmanagement (kurz auch „Team BPM“), der Ausbau der Multiplikationsstrategie zur Etablierung von BPM in allen Fach- und Querschnittsbereichen durch Unterstützung der jeweils zuständigen IT-Koordinatoren und die Konzipierung und Anwendung weiterführender Schulungsmaterialien. Auch konnten erste bisher papiergestützte interne Abläufe – wie etwa der Krank- und Gesundheitsprozess – erfasst, aufbereitet und mithilfe der zu Microsoft 365 zählenden Werkzeuge Microsoft Forms und Power Automate vollständig digitalisiert und in Teilen automatisiert werden. Zudem findet aktuell eine Auswahlstudie für ein Workflow-Management-Werkzeug statt, das bei der systematischen und einheitlicheren Erfassung, Ausführung, Steuerung und Kontrolle der zahlreichen Datenverarbeitungsaufträge unterstützen soll. Diese Datenverarbeitungsaufträge verbinden im Hintergrund die vielfältigen Systeme der kvw, ihrer Dienstleister und Partnerkassen miteinander und stellen beispielsweise sicher, dass mit der Beihilfe-App oder im Portal eingereichte Anträge erfasst, analysiert und in den Postkörben der zuständigen Sachbearbeiter:innen oder unmittelbar in OPAL hinterlegt werden. Der Aufbau

und die Pflege dieser „Jobnetze“ können dabei als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine frühzeitige Erkennung von Abweichungen, das situative Ergreifen (teil-)automatisierter Maßnahmen und damit für die weitere Verbesserung der Betriebskontinuität gesehen werden.

Dabei trägt besonders zum Erfolg der Einführung von BPM bei den kvw bei, dass Mitglieder des „Teams BPM“ unmittelbar an allen Maßnahmen und Projekten mit Veränderungen in der Ablauforganisation oder der softwaretechnischen Unterstützung beteiligt sind und somit auf Basis einer Erfassung und Analyse des Istzustandes und der Anforderungen der Beteiligten systematisch Sollprozesse entwickeln und deren Etablierung in der Organisation unterstützen können. Diese Strategie der „kleinen Schritte“ erlaubt zwar nicht die Umstellung der kvw auf eine BPM-getriebene Organisation im Sinne eines „Big Bang“, sie ist jedoch deutlich verträglicher im Tages- und Projektgeschäft der fachlichen Expert:innen aus den Fach- und Querschnittsbereichen und trägt damit zur Akzeptanz von BPM bei den kvw bei.

Ausbau des Kompetenzzentrums für digitale Schnittstellen

Die kvw haben sich im Rahmen ihrer IT-Kooperationen zunehmend zu einem Kompetenzzentrum für digitale Schnittstellen für kirchliche und kommunale Versorgungskassen entwickelt. Neben den bereits bekannten Schnittstellen der Versorgungskassen zu den Krankenkassen, zum Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und zur Zentralen Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten (ZESAR) sind im letzten Jahr weitere Schnittstellen zur Deutschen Rentenversicherung (DRV) hinzugekommen. Aktuell betreiben die kvw folgende Schnittstellen:

- Zahlstellenmeldeverfahren zu den Krankenkassen
- Beitragsnachweisverfahren zu den Krankenkassen
- SV-Nummernabfrageverfahren zur DRV
- ELSTER Lohn I zur Übermittlung der jährlichen Steuerbescheinigung zum BZSt
- ELSTER Lohn II zur Abfrage der Lohnsteuermerkmale zum BZSt
- Schnittstelle zur Geltendmachung von Rabatten aus Arzneimittelverordnungen zu ZESAR
- G131 zur Übermittlung von Versorgungsausgleichsdaten zur DRV
- LEA2 zur laufenden Übermittlung von Renteninformationen von der DRV zu den kvw und deren Partnerkassen und Kooperationspartnern
- Schnittstelle zur IBM ish-Cloud für die Beihilfe-App

Diese Schnittstellen bedienen die kvw zur Digitalisierung ihrer eigenen Fachbereiche Beihilfe, Zusatzversorgung und Beamtenversorgung. Darüber hinaus wickeln die kvw für andere Versorgungskassen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes den Datentransfer als Kopfstelle zentral ab – von der Abholung und dem Versand über die Ver- und Entschlüsselung, die Zertifikatsverwaltung bis hin zur Fehlerbehandlung und zur Klärung fachlicher Fragestellungen bzw. Weiterentwicklung bei technischen oder regulatorischen Anpassungen. Die dabei auftretenden Synergien führen zu einer verbesserten Kosteneffizienz und einer erhöhten technischen Ausfallsicherheit für alle beteiligten Versorgungskassen.

Neben den bereits produktiv im Einsatz befindlichen Schnittstellen sind im kommenden Jahr zwei weitere Schnittstellen verpflichtend an das kvw-Fachverfahren OPAL anzubinden: zunächst die Schnittstelle zum Abruf der Kinderdaten im Rahmen des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG). Ziel dieses Gesetzes ist es, die gemäß höchstrichterlichem Urteil geforderte Anpassung des Beitragssatzes nach Anzahl der Kinder der Beitragszahlenden abzubilden. Entsprechend müssen die Informationen zu den PUEG-Kindern bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abgerufen und auf Basis dieser Informationen im Fachverfahren die Pflegeversicherungsbeiträge berechnet werden.

Zur Einbindung dieser Schnittstelle wird der bereits im Rahmen der DRV-Verfahren G131 und LEA2 im Einsatz befindliche Transferclient einer entsprechenden Erweiterung unterzogen. Die Erweiterung wird es auch ermöglichen, bisher über eine extern lizenzierte Lösung abgewickelte Datenaustausche im Rahmen des Zahlstellenmeldeverfahrens, des Versicherungsnummern-abfrageverfahrens und des Beitragsnachweisverfahrens mit dem Transferclient integriert zu adressieren. So können einerseits mittelfristig hohe Lizenzkosten eingespart und andererseits die Betriebsaufwände durch den Einsatz einer einheitlichen Plattform gesenkt sowie die Abhängigkeit zu einem externen Hersteller aufgelöst werden.

Zusätzlich werden die kvw eine Schnittstelle im Rahmen der Umsetzung der Anforderungen des Gesetzes zur Entwicklung und Einführung einer Digitalen Rentenübersicht aufbauen. Ziel dieses Gesetzes ist es, bei der DRV als zentraler Stelle sämtliche individuellen Altersvorsorgeansprüche auf einen Blick anzeigen zu lassen. Dazu sind die Daten der unterschiedlichen Versorgungsträger bereitzustellen und bei Anfrage an die DRV zu übermitteln. Zu den Versorgungsträgern zählen neben der gesetzlichen Rentenversicherung auch die betriebliche Altersversorgung (z. B. Ansprüche aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes) oder die freiwillige Versicherung (Riester, Entgeltumwandlung etc.), perspektivisch sogar die Beamtenversorgung. Auf diesem Weg lassen sich leichter als bisher mögliche Versorgungslücken durch die Nutzerinnen und Nutzer identifizieren.

Die kvw haben sich aufgrund der aktuellen Auslastungen in der IT und der hohen Anforderungen an die Verfügbarkeit der Vermittlungslösung zwischen DRV und den Versorgungskassen dazu entschieden, die Lösung zunächst durch eine (europaweite) Vergabe zu beschaffen. Auch in Bezug auf diese Schnittstelle wollen die kvw als Kopfstelle für weitere Versorgungskassen auftreten, wobei es wiederum das Ziel ist, durch Skalierungseffekte Kostenvorteile zu erzielen. Hierfür laufen aktuell die Marktsondierungen mit möglichen Anbietern und die Definition von Anforderungs- und Vergabekriterien, sodass nach Abschluss des Verfahrens und Umsetzung notwendiger Anpassungen an Fachverfahren mit einer Anbindung zum Sommer 2025 zu rechnen ist.

Sicherheit und Zuverlässigkeit als Grundprinzipien

Bei all den Maßnahmen zur Innovation durch Standardisierung, Digitalisierung und Automatisierung sowie den vielfältigen Unterstützungsleistungen für andere Versorgungskassen darf eines nicht vergessen werden: Die kvw werden zunehmend auch von außen wahrgenommen. Damit steigt das Risiko, Ziel von Cyberangriffen oder Hackerattacken zu werden. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen unserer Geschäftsbeiräte, Partnerkassen, Mitglieder und Anspruchsberechtigten an die Qualität und Verfügbarkeit unserer digitalen Dienste.

Die kvw-IT bestätigt deshalb ihre strategische Ausrichtung, Sicherheit, Zuverlässigkeit und Prozessverbesserung als Daueraufgaben zu behandeln. Neben den Vorgaben des „Digital Operational Resilience Act“ (DORA) und der „Richtlinie zur Netzwerk- und Informationssicherheit“ (NIS2) orientieren wir uns auch an den Richtlinien des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), um die Sicherheit unserer IT-Infrastruktur zu gewährleisten. Darüber hinaus stehen wir im ständigen Austausch mit der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung AKA e.V., um in verschiedenen Foren aktuelle Herausforderungen der IT-Sicherheit zu diskutieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Um den steigenden Anforderungen und Bedrohungen zu begegnen, werden in den kommenden Jahren weitere umfassende Investitionen notwendig sein – in unsere Infrastruktur, in Systeme und Prozesse, in Schulungen und in neues Personal. Aktuell befindet sich beispielsweise ein Projekt in Umsetzung, das die Realisierung eines Business Continuity Management Systems (BCMS) in Form eines sogenannten „Aufbau-BCMS“ zum Gegenstand hat. In Anlehnung an den BSI-Standard 200-4 liegt der Schwerpunkt dabei auf einem risikoorientierten und schrittweisen Aufbau des kvw-BCMS, zunächst mit dem Fokus auf einer möglichst umfassenden Absicherung ausgewählter besonders (zeit-)kritischer Geschäftsprozesse und Ressourcen, jedoch unter vollständiger Einführung und Anwendung der zugrunde liegenden Methodik. In weiteren Projekten werden Maßnahmen unternommen, um Prinzipien wie „Security by Design“ (Sicherheit als grundlegendes Prinzip) und „Resilience by Design“ (Widerstandsfähigkeit gegen Störungen von Anfang an) noch intensiver in die Entwicklungs- und Beschaffungsprozesse zu integrieren. Gleichzeitig schulen wir unsere Mitarbeitenden, um ihr Bewusstsein für Sicherheitsaspekte und deren Bedeutung zu stärken.

Die Zukunft stets im Blick: maßvolle und zielgerichtete Investitionen

Bei den hier beschriebenen und den zahlreichen weiteren Digitalisierungsvorhaben investieren wir – wie gehabt – maßvoll und zielgerichtet im Sinne unserer kommunalen Mitglieder und Partnerkassen. Daran hat sich auch durch den Wechsel der IT-Leitung nichts geändert. Über die weiteren Schritte unserer Digitalisierungsaktivitäten berichten wir kontinuierlich. Die Fortsetzung folgt im Jahresbericht 2025, dann insbesondere mit einem Blick auf die neue IT-Strategie 2026 bis 2030.



**Ihr Ansprechpartner zum
Thema Digitalisierung**

Dr. Sebastian Alexander Bräuer

s.braeuer@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4654

Die beiden Aufsichtsgremien: kommunales Know-how gebündelt

Mitglieder im Verwaltungsrat Amtszeit: 06.09.2021 – 05.09.2026

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Dr. Remco van der Velden, Bürgermeister
Stadt Geseke
- Klaus-Viktor Kleerbaum, Ratsmitglied Stadt Dülmen
- Claus Jacobi, Bürgermeister Stadt Gevelsberg
(Vorsitzender des Verwaltungsrats)
- Oliver Kellner, Bürgermeister Stadt Emsdetten

Stellvertreter

- Christoph Ewers, Bürgermeister
Gemeinde Burbach
- Dietmar Bergmann, Bürgermeister
Gemeinde Nordkirchen
- Karl Reinke, Bürgermeister Gemeinde Altenberge
- Torben Höbrink, Bürgermeister Stadt Werl

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

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

Stellvertreter

- Michael Joithe, Bürgermeister Stadt Iserlohn
- Wolfgang Heuer, Stadtrat Stadt Münster

Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

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

Stellvertreter

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

Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Mitglied

- Ulrich Kleinetigges, Vorstandsmitglied
Sparkasse Hellweg-Lippe

Stellvertreter

- Stefan Dwilies, Vorstandsmitglied
Sparkasse Bielefeld

Sonstige Mitglieder: AOK NordWest

Mitglied

- Jürgen Heuser, Geschäftsbereichsleiter
Personal, AOK NordWest

Stellvertreterin

- Ilona Lehnert, Fachbereichsleiterin
Qualifizierung AOK NordWest

Mitglieder im Kassenausschuss Amtszeit: 20.06.2021 – 19.06.2026

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
- Torben Höbrink, Bürgermeister Stadt Werl

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Mitglied

- Wolfgang Heuer, 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 des Kassenausschusses)

Stellvertreter

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

Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Mitglied

- Thomas Biermann, Vorstandsvorsitzender
Sparkasse an Ennepe und Ruhr

Stellvertreter

- Stefan Dwilies, Vorstandsvorsitzender
Sparkasse Bielefeld

ver.di

Mitglied

- Bernd Bergmann,
Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Ludwig Peltzer, Stadt Münster
- Ulrich Salmen, Stadt Gelsenkirchen
(stellv. Vorsitzender des Kassenausschusses)
- Diana Sander-Kanne,
Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Stellvertreter

- Michael Hechsel,
Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Friedhelm Klösener,
Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Norbert Thomas, Sparkasse Hamm
- Sandra Krause, Landschaftsverband
Westfalen-Lippe

KOMBA NRW

Mitglied

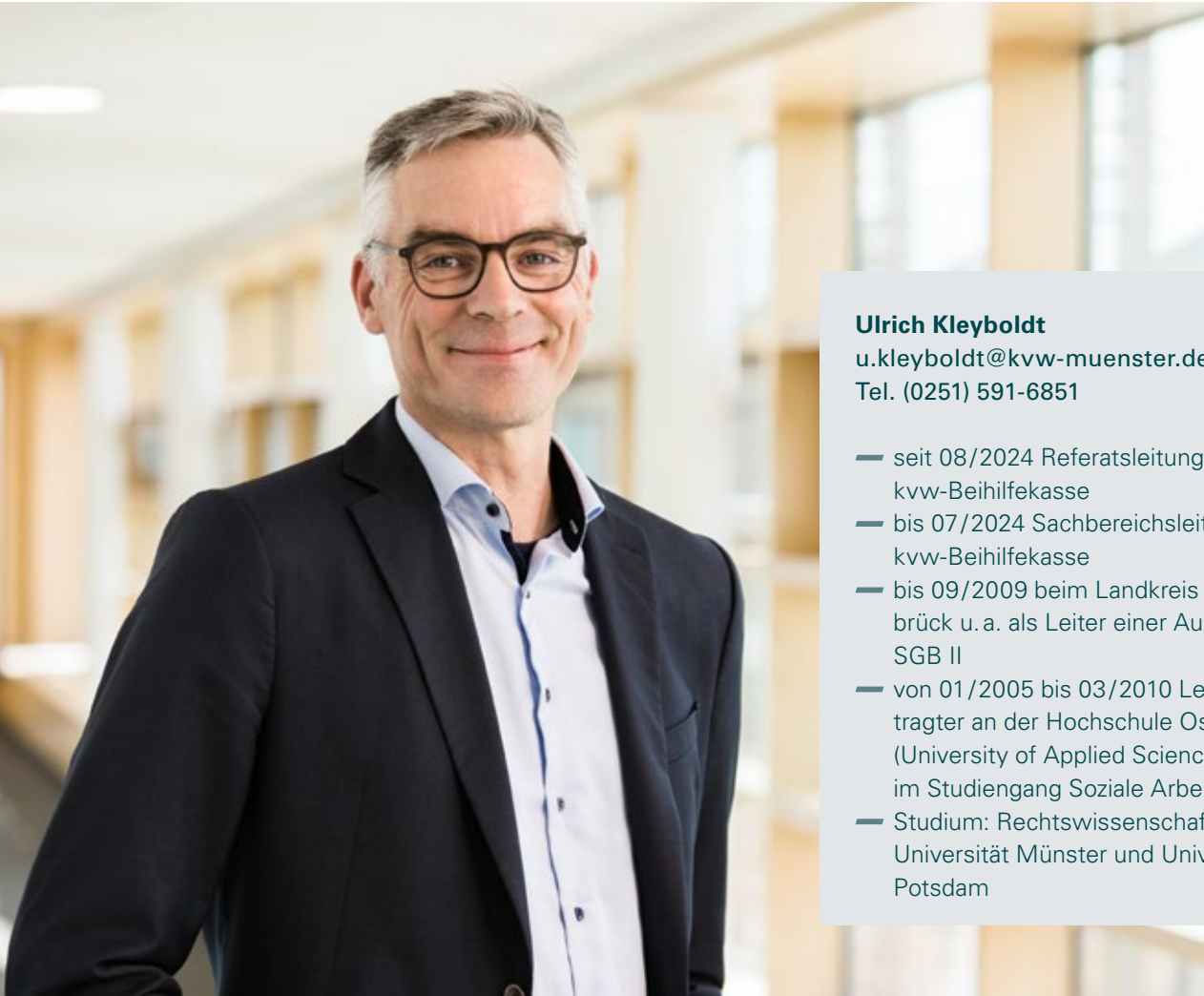
- Michael Zarth, Stadt Münster

Stellvertreter

- Ralf Kentrup,
Landschaftsverband Westfalen-Lippe

„Gucken, was geht –

Nach der Umstrukturierung sind die Sachbereiche Beamtenversorgung und Beihilfekasse seit dem 01.08.2024 eigenständige Referate. Die Referatsleitung für den Bereich Beamtenversorgung liegt bei Heike Breggott, für den Bereich Beihilfekasse übernimmt Ulrich Kleyboldt. Auch das Referat Informationstechnologie hat mit Dr. Sebastian Alexander Bräuer eine neue Leitung. Zeit, die neuen Referatsleitungen und ihre Ziele vorzustellen.



Ulrich Kleyboldt

u.kleyboldt@kvw-muenster.de

Tel. (0251) 591-6851

- seit 08/2024 Referatsleitung kvw-Beihilfekasse
- bis 07/2024 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, Universität Münster und Universität Potsdam

und dann machen.“

Wenn Sie nur 30 Sekunden Zeit haben, um sich unseren Mitgliedern vorzustellen, was sagen Sie?

Ulrich Kleyboldt: „Nur“ 30 Sekunden? Das geht schneller bei einem Westfalen: geboren in Ahaus/Westfalen, 50 Jahre jung, Volljurist mit ca. 20 Jahren Führungserfahrung und hoher IT-Affinität.

Heike Bresgott: Nach meinem Studium wurde ich früh mit rechtlichen Fragestellungen betraut. Das hat mein Interesse geweckt und ich bin in den Personalbereich gewechselt. Eines der spannendsten Gebiete ist für mich dabei die Versorgung im Beamtenbereich, weshalb ich besonders gerne alle Fragen rund um dieses Thema löse. Dies tue ich seit über zehn Jahren in verantwortlicher Position.

Dr. Sebastian Alexander Bräuer: Ich bin studierter und promovierter Wirtschaftsinformatiker, 38 Jahre jung und habe mehr als zehn Jahre in Lehre und Forschung und in diversen Industrieprojekten, insbesondere mit Schwerpunkten in der Analyse, Gestaltung und Verbesserung von Dienstleistungen und Prozessen, gearbeitet. Mir war es in meiner Hochschulzeit immer ein großes Anliegen, wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden möglichst vielen zugänglich zu

machen, indem die praktische Relevanz des Wissens und dessen Anwendung mit Bezug zu den Nutzenden in den Vordergrund gestellt werden. Wenn ich Themen vorantreibe, dürfen ein gesundes Maß an Pragmatismus und Flexibilität und die Fähigkeit, auch schnell präzise Entscheidungen treffen zu können, auch wenn diese womöglich nur schrittweise näher zum Ziel führen, nicht fehlen. Agilität ist daher für mich kein Fremdwort. Darüber hinaus ist mir eine hohe Identifikation mit meinen Aufgaben und meinem Arbeitgeber wichtig. Ich bin für konstruktive Kritik sehr aufgeschlossen, da sie mir die Chance gibt, mich und mein Umfeld zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Von der Sachbereichsleitung zur Referatsleitung – neuer Titel, neue Verantwortung. Was ändert sich in Ihrem Arbeitsalltag?

Ulrich Kleyboldt: Noch mehr als bisher werden strategische Fragestellungen, welche die Beihilfekasse der kvw und auch die kvw als Ganzes betreffen, meinen „neuen“ Alltag prägen.

Heike Bresgott: Verschobene Verantwortlichkeiten gehören dazu und natürlich werden ein paar Aufgaben dazukommen. Zukünftig bin ich auch direkter im Austausch mit den anderen Referatsleitungen und Stabsstellen sowie an deren Entscheidungen beteiligt.

„Besonders wichtig ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit.“

Dr. Sebastian Alexander Bräuer: Aufgrund der neuen Verantwortungen habe ich mich noch stärker im Vergleich zu meiner vorherigen Rolle aus dem operativen Projekt- und Tagesgeschäft zurückgezogen. Mein Fokus in den ersten Wochen und Monaten lag vor allem darauf, die kvw-IT mit ihren drei Sachbereichen und einem äußerst handlungsfähigen Stab sowie die anderen Referatsleitungen und Querschnittsbereiche in der Breite ihrer Aufgaben, Bedarfe, individuellen Stärken, aber auch alltäglichen Herausforderungen (weiter) kennenzulernen, um meine Mitarbeitenden sowie die kvw insgesamt bestmöglich in ihren Aufgaben unterstützen zu können und klare Rahmen und Ziele zu definieren. Ein Bild begegnet mir dabei immer wieder: Einer meiner ehemaligen Chefs hat mal die Aufgabe einer Führungskraft mit der eines Jongleurs verglichen: Es gilt eine Vielzahl von unterschiedlich

schweren und beschaffenen Objekten durch kleine und präzise, aber stets individuelle Impulse in der Luft zu halten und dabei das Gesamtbild, den Weg vor sich und die eigene Person nicht aus dem Blick zu verlieren. Der Bedeutung dieses Bildes bin ich mir in den letzten Wochen und Monaten mehr denn je bewusst geworden.

Welche Ziele haben Sie für die nächsten fünf Jahre? Was können unsere Mitglieder und deren Beschäftigte erwarten? Was bleibt unverändert?

Ulrich Kleyboldt: Oberstes Ziel bleibt selbstverständlich eine verlässlich zeitnahe Festsetzung und Auszahlung der Beihilfen. Das gelingt in Zeiten des Fachkräftemangels insbesondere dann, wenn wir die Prozesse der kvw-Beihilfekasse weiter digitalisieren und automatisieren. Die Antragstellung soll darüber hinaus noch einfacher und barrierefrei ausgestaltet werden.



Heike Bresgott

h.bresgott@kvw-muenster.de

Tel. (0251) 591-3995

- seit 08 / 2024 Referatsleitung kvw-Beamtenversorgung und Mitglied des Fachausschusses Beamtenversorgung der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA e. V.)
- bis 07 / 2024 Sachbereichsleiterin kvw-Beamtenversorgung
- bis 10 / 2018 Fachstellenleiterin bei der Stadt Münster
- bis 05 / 2008 Sachbearbeiterin Personal bei der Deutschen Post AG
- Studium: Diplom-Kauffrau, Betriebswirtschaftslehre, Universität Münster

Heike Bresgott: Ich freue mich, die kvw-Beamtenversorgung in herausfordernden Zeiten weiter zu begleiten und weiterzuentwickeln. Die weitere Digitalisierung mitgestalten zu können, motiviert mich dabei besonders. Hier sind die ersten Schritte hin zu einem Mitglieder- und Berechtigtenportal bereits gemacht. Aber auch zukünftig sind mir die fachlich sehr gute Arbeit und eine weiterhin vertrauensvolle Zusammenarbeit besonders wichtig.

Dr. Sebastian Alexander Bräuer: Neben einer Fortsetzung der Digitalisierung in der IT und den Fachbereichen und der Ausschöpfung von Automatisierungspotenzialen verbinde ich vor allem zwei zentrale Ziele mit meiner Tätigkeit: 1) Als Leiter der kvw-IT stehen für mich widerstandsfähige, an tatsächlichen Bedarfen ausgerichtete, flexible IT-Systeme und Prozesse sowie informierte, motivierte und zu gezieltem proaktiven Handeln befähigte Mitarbeitende im Fokus. 2) Als Mitglied der kvw-Führung weiß ich um die Bedeutung der IT als Motor für Innovation

und Veränderung bei den kvw. Neben dem Projektgeschäft als Innovationstreiber darf jedoch das Tagesgeschäft mit der Aufrechterhaltung des Betriebes nicht in den Hintergrund rücken und Neuerungen müssen so umgesetzt werden, dass sie auch wartbar sind und auf ihrer Basis weiterentwickelt werden kann. Dies verlangt von allen Beteiligten eine gewisse Beidhändigkeit, d. h. eine Balance zwischen dem Projekt- und Tagesgeschäft, aber auch zwischen einer „Innensicht“ mit Fokus auf den kvw und einer „Außensicht“ mit Fokus auf den Mitgliedern, Anspruchsberechtigten und Partnerkassen nicht nur in der IT, sondern in den gesamten kvw.

Ein wichtiger Schritt, diese Ziele auch zu institutionalisieren und auf Projekte und Maßnahmen herunterzubrechen, ist dabei die neue IT-Strategie 2026 bis 2030, die sich aktuell in der Vorbereitung befindet. Dazu wird es dann im kommenden Jahr weitere Details geben.

Dr. Sebastian Alexander Bräuer

s.braeuer@kvw-muenster.de

Tel. (0251) 591-4654

- seit 02/2024 Referatsleitung kvw-Informationstechnologie
- von 04/2022 bis 01/2024 Sachbereichsleiter Account- und Prozessmanagement im kvw-Referat Informationstechnologie
- von 04/2017 bis 03/2022 Postdoktorand am Institut für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik der Stiftung Universität Hildesheim
- von 04/2012 bis 03/2017 Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Wirtschaftsinformatik, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik und Informationsmanagement der Universität Münster
- Studium: Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik und Master of Science in Information Systems an der Universität Münster

**Was verbindet Sie mit Westfalen-Lippe und wie fließt dies in Ihre Arbeit ein?**

Ulrich Kleyboldt: Westfalen-Lippe, insbesondere das Westmünsterland, ist meine Heimat. Den Menschen in dieser Region sagt man u. a. nach, dass sie bodenständig sind und pragmatisch handeln. Diese „Charakterzüge“ fließen so gesehen auch in meine Arbeit ein: Gucken, was geht – und dann machen.

Heike Bresgott: Als gebürtige Sauerländerin und seit Langem überzeugte Münsteranerin habe ich durch meine Arbeit in der kvw-Beamtenversorgung viele interessante und spannende Orte und Menschen kennengelernt und damit ein gutes Verständnis für die unterschiedlichen Belange unserer einzelnen Mitglieder entwickelt.

Dr. Sebastian Alexander Bräuer: Als Hammenser und mit Hamm als Ausgangspunkt steht einem Westfalen-Lippe mit seiner Vielfalt offen: Hamm ist für mich ein Tor zum Ruhrgebiet, Münsterland, der Soester Börde und auch zum Sauerland, sodass ich mit meiner Familie und Freunden in viele Regionen „hineinschnuppern“ konnte und sehr unterschiedliche Menschen und Persönlichkeiten kennengelernt habe. Dieser Respekt vor Vielfalt und Individualität findet sich auch in meiner Arbeit wieder: Eine Problemlösung, die an einer Stelle passt, muss nicht auch unverändert an einer anderen Stelle passen. Gleichzeitig benötigt es jedoch Standards, um Wartbarkeit und Betrieb mit vertretbarem Aufwand sicherzustellen. Ähnlich zu meinem Vorgänger spreche ich solche und weitere Herausforderungen, die mir begegnen, „westfälisch-direkt“ an, da ich davon überzeugt bin, dass Transparenz in Bezug auf das eigene Handeln, die eigenen Ziele und die eigene Position wesentlich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind.

Herzlichen Dank für Ihre Einblicke!

kvw bei Ihnen vor Ort? Konzipieren Sie Ihre individuellen kvw-Veranstaltungen.

Wir bieten unseren Mitgliedern drei Veranstaltungsmodule zu mehreren Themen oder auch exklusiv zu einem Thema an:

- Beamtenversorgung
- Betriebsrente
- Beihilfe, Beihilfeumlagegemeinschaft
- Versorgungsfonds

**Ihre Ansprechpartnerin
für kvw-vor-Ort**

Dr. Anja Johanning

marketing@kvw-muenster.de

Tel. (0251) 591-4285



Welches der Veranstaltungsmodule Sie als Mitglied zur Information für sich selbst oder für Ihre Beschäftigten nutzen oder ob Sie alle drei umsetzen, bleibt Ihnen überlassen.

MODUL 1 – Vortragsveranstaltung

Unsere Vorträge zur Altersversorgung und Beihilfe geben Ihren Beschäftigten einen ersten und guten Überblick. Sie lassen sich in Personalversammlungen integrieren oder mit anderen kvw-Veranstaltungsmodulen in einem abwechslungsreichen Mitarbeitertag kombinieren. In Rats-, Vorstands- oder Geschäftsführungssitzungen können Sie z. B. unsere Vorträge zum Versorgungsfonds oder zur Beihilfeumlagegemeinschaft einbinden. Die Dauer richtet sich nach Ihrem Bedarf. Bewährt haben sich ca. halb- bis zweistündige Vortragsveranstaltungen je Thema.

MODUL 2 – Individuelle Beratungsgespräche

Individuelle Beratungsgespräche für Ihre Beschäftigten zu Fragen rund um die Zusatzversorgung bieten wir vor Ort bei Ihnen, telefonisch oder via Videokonferenz an. Gern zu festen Terminen, sodass wir Ihre Beschäftigten persönlich und umfassend informieren können sowie ausreichend Raum für das Klären von Fragen bleibt.

Ebenso sind individuelle Beratungsgespräche zwischen z. B. Kämmerinnen und Kämmerern, Bürgermeister:innen, Landrät:innen oder Ratsmitgliedern zu den Versorgungsfonds oder auch z. B. zu Beihilfe oder Beihilfeumlagegemeinschaft planbar. Die Dauer hängt von Ihrem Beratungsbedarf ab. In der Regel können Sie mit zehn bis 60 Minuten pro Gespräch rechnen.

MODUL 3 – Infostände auf Gesundheitstagen u. a.

Wir sind gern auf Ihren Hausmessen, Gesundheitstagen o.Ä. mit unserem Messestand vor Ort bei Ihnen. So können Ihre Beschäftigten und Sie spontan in den Austausch mit uns gehen. Dieses Modul „Infostand“ wird gern mit persönlichen Beratungsgesprächen kombiniert. Die Dauer ist individuell. Bewährt haben sich halb- bis ganztägige Veranstaltungen. Wir freuen uns schon auf Ihre Hausmessen vor Ort.

Engagiert für die Zukunft Westfalen- Lippes



Michael Eckhardt ist Stadtkämmerer und Beigeordneter der Stadt Castrop-Rauxel und wurde 2016 vom Städtetag NRW in den Verwaltungsrat der kvw entsandt. Seit 2021 ist er stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats.

Was sind die wichtigsten Aufgaben des Verwaltungsrats in den nächsten Jahren?

Der Verwaltungsrat wird in den kommenden Jahren weiter alles daran setzen, die Finanzierung der Pensionen unserer kommunalen Beamtinnen und Beamten sicherzustellen. Die beiden kvw-Versorgungsfonds sind dafür gute Lösungen. Damit können die kommunalen Mitglieder der kvw gezielt Kapital für künftige Pensionszahlungen aufbauen, sofern sie über entsprechende Mittel verfügen. Wir unterstützen und beraten das Leitungsteam der kvw auch dabei, die Bearbeitungszeiten in der Beihilfekasse spürbar zu verkürzen. Das kvw-Beihilfe-Team hat dafür ein Bündel an personellen, technischen und organisatorischen Maßnahmen vorgestellt, die umgesetzt werden. Das Ziel ist, dass die Berechtigten ihre Beihilfe so schnell wie möglich bekommen. Gerne bringe ich mein Wissen und meine Erfahrung in den Verwaltungsrat ein. Wie die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates verrete ich die rund 1.200 kommunalen Mitglieder der kvw mit ihren jeweiligen Perspektiven und Herausforderungen.

Als Kämmerer der Stadt Castrop-Rauxel haben Sie auch die Aufgabe, die Finanzierung der Pensionsverpflichtungen sicherzustellen. Welche Mittel sind dafür am besten geeignet?

Um die künftigen Zahlungsverpflichtungen leisten zu können, bilden wir Rücklagen. Verschiedene Anlagestrategien und die externe Expertise der kvw sind dabei entscheidend. Die jährlichen Prognoserechnungen der kvw helfen uns, unsere Finanzierungsstrategie zu überprüfen und fundierte Entscheidungen zu treffen. So können wir eine finanzielle Basis schaffen und flexibel auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren.



Michael Eckhardt

- geboren am 24.11.1963 in Hagen, wohnhaft in Castrop-Rauxel
- seit 1995 Beigeordneter der Stadt Castrop-Rauxel und seit 2017 Kämmerer
- von 1992 bis 1995 Juristischer Referent bei der Kommunalpolitischen Vereinigung (KPV NRW)
- Ausbildung und Studium: Jurastudium an der Ruhr-Universität Bochum und 2. Juristisches Staatsexamen OLG Hamm

Stadt Castrop-Rauxel Mitglied der kvw

- Mitgliedschaften: kvw-Beamtenversorgung und kvw-Beihilfekasse
- ca. 1.300 Beschäftigte, davon 224 Beamtinnen und Beamte, 171 Versorgungsempfänger:innen und 439 Beihilfeberechtigte

© Stadt Castrop Rauxel

Welche weiteren Herausforderungen sehen Sie auf Ihre Stadt Castrop-Rauxel und andere Kommunen zukommen?

Wie viele andere Kommunen stehen wir in Castrop-Rauxel vor einigen großen Herausforderungen. Ein großes Thema ist die Digitalisierung: Wir wollen, dass unsere Bürgerinnen und Bürger einfach und effizient auf städtische Services zugreifen können. Dann ist da noch die Integration von Menschen aus anderen Ländern. Diese ist wichtig, um eine lebendige und konstruktive Stadtgemeinschaft zu fördern. Ein weiteres großes Thema ist auch bei uns der Arbeits- und Fachkräftemangel. Wir wollen uns noch stärker als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Einer unserer größten Benefits ist die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Die Finanzierung ist zwar anspruchsvoll, spielt aber bei der Wahl des Arbeitgebers eine Rolle. Selbstverständlich ist auch der Klimawandel ein Thema für uns. Seit 2021 setzen wir verschiedene Schlüsselmaßnahmen um und machen unsere Stadt widerstandsfähiger. Schließlich ist es unser Ziel, finanzielle Stabilität zu erreichen. Durch eine sorgfältige Haushaltsführung stellen wir sicher, dass wir alle wichtigen Aufgaben erfüllen können.

Was machen die kvw für Sie und Ihre Beschäftigten der Stadt Castrop-Rauxel aus?

Durch die interkommunale Zusammenarbeit mit den kvw profitieren wir von ihrer Expertise und ihren effizienten Prozessen im Personalgeschäft. So können wir uns in Castrop-Rauxel auf unsere Kernaufgaben konzentrieren.

Wofür steht die Region Westfalen-Lippe für Sie?

Ich bin im westfälischen Ruhrgebiet verwurzelt: Hier habe ich meine Kindheit verbracht, studiert und beruflich Fuß gefasst. Diese Region Westfalen-Lippe ist geprägt von einer reichen Industriegeschichte, vor allem im Bergbau und in der Stahlverarbeitung. Gleichzeitig hat sie sich stark gewandelt und bietet heute viele neue Möglichkeiten. Ich freue mich darauf, unsere Region weiterzuentwickeln.

Danke für das Interview.

Engagiert für sichere Altersvorsorge

Ulrich Salmen ist Personalrat bei der Stadt Gelsenkirchen und für ver.di seit 2011 Mitglied im Kassenausschuss der kwv. Im Jahr 2021 ist er zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt worden. Zeit für ein Gespräch mit ihm.

Sie sind für ver.di im Kassenausschuss tätig und sind stellvertretender Vorsitzender. Was motiviert Sie, sich ehrenamtlich im Kassenausschuss zu engagieren?

Neben meinen Aktivitäten bei ver.di bietet mir der Kassenausschuss eine zusätzliche Möglichkeit, aktiv mitzugestalten und die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder zu vertreten. Besonders die Themen Betriebsrente und PlusPunktRente werden immer wichtiger, gerade im Hinblick auf die Entwicklungen bei der staatlichen Altersvorsorge.

Wo sehen Sie akuten Handlungsbedarf, um die Zusatzversorgung für die Beschäftigten der Stadt Gelsenkirchen und der anderen Kommunen zu sichern oder zu verbessern?

Eine solide und gesicherte Finanzierung ist unverzichtbar, gerade bei der sich ständig verändernden Marktlage und angesichts der aktuellen weltpolitischen Situation. Ein Beispiel hierfür ist die Umstrukturierung des AV II zur Hybridfinanzierung, die dabei helfen kann, langfristig Stabilität zu gewährleisten.

Welche Rolle spielt die Zusatzversorgung in der Altersvorsorge der Tarifbeschäftigten?

Die demografische Entwicklung und die finanzielle Lage des Staates unterstreichen die zunehmende Bedeutung der Betriebsrente. Zusammen mit weiteren privaten Zusatzversicherungen, wie der PlusPunktRente, bildet sie eine wichtige Säule der Altersvorsorge für Tarifbeschäftigte.



Ulrich Salmen

- geboren 1962 in Bochum, wohnhaft in Gelsenkirchen
- seit 2019 Disponent Gelsendienste
- bis 2019 Kraftfahrer Stadt Gelsenkirchen/Gelsendienste
- bis 1997 Kraftfahrer Stadt Bochum
- Ausbildung Elektroinstallateur, Berufskraftfahrer

Was machen für Sie und die Beschäftigten der Stadt Gelsenkirchen die kvw aus?

Die kvw sind für uns ein kompetenter und verlässlicher Partner in allen Personaldienstleistungen, von der Beamtenversorgung über die Beihilfekasse bis hin zur Betriebsrente. Zudem bieten sie die Möglichkeit, private Zusatzversicherungen abzuschließen.

Was verbinden Sie mit der Region Westfalen-Lippe?

Meine Heimat! Hier leben meine Familie und meine Freunde. Für mich trotz aller Herausforderungen eine Region mit Zukunft.

Vielen Dank für das Gespräch.

Beamtenversorgung

In sichereren Händen

Ob Abrechnung und Auszahlung von Pensionen oder Unterstützung im Falle eines Dienstunfalls – wir sind der erste Ansprechpartner für Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger:innen. Wir unterstützen kompetent und unkompliziert.



Unfallfürsorgeleistungen für Beamtinnen und Beamte

Durchführung von Nachversicherungen in der gesetzlichen Rentenversicherung



Ausgleich von Versorgungsrisiken durch die Bildung von Finanzierungsgemeinschaften

Für 466 Mitglieder



Abwicklung der Versorgungslastenteilung bei Dienstherrnwechsel

Berechnung von Pensionsrückstellungen auf Grundlage des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF)



Angebot neuer Finanzierungswege durch Kapitalbildung in kvw-Versorgungsfonds Klassik und Chance

Festsetzung der Versorgungsbezüge, sofern diese Befugnis übertragen wurde



kostenlose Beratung rund um das Versorgungsrecht

Auskünfte an Familien-
gerichte und an die gesetzliche
Rentenversicherung

Für ca. 21.000 aktive Beamtinnen und Beamte

individuelle Berechnungen
der erworbenen
Pensionsansprüche



**qualifizierte
und vertrauliche
Beratung**

automatisches Kranken-
kassenmeldeverfahren

Für rund 18.900 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene



**zeitgerechte
Pensions-
festsetzungen**

qualifizierte und
vertrauliche Beratung

Abruf der Kinder-
gelddaten bei der
Bundesagentur
für Arbeit



**zuverlässige
Auszahlungen der
Pensionen von
rund 829,6 Mio.
Euro jährlich**

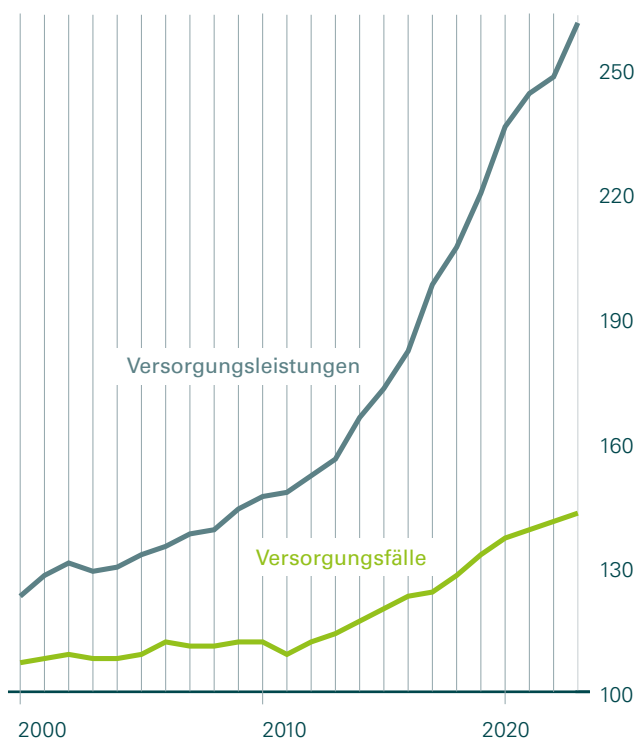
Abruf der Elektronischen
LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM)
beim Finanzamt

Alles rund um die Beamtenversorgung

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 2023 ein Index gebildet (Basis: 1993 = 100).

1. 466 Mitglieder setzen auf fachliches und technisches Know-how

Im Jahr 2023 nutzten 466 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. Zudem können juristische Personen des privaten Rechts beitreten, an denen überwiegend Gemeinden oder Gemeindeverbände beteiligt sind oder die kommunale Aufgaben erfüllen.

Die zentrale Abwicklung der Versorgungsleistungen 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.

Gründe für den Eintritt in den Ruhestand (in %)

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| gesetzliche Altersgrenze erreicht | 33 | 28 | 25 | 23 | 26 | 31 | 32 |
| 63. Lebensjahr vollendet | 25 | 23 | 37 | 38 | 47 | 40 | 40 |
| ab dem 60. Lebensjahr schwerbehindert | 20 | 14 | 13 | 13 | 11 | 12 | 11 |
| einstweiliger Ruhestand, Abwahl oder Ende der Amtszeit | 5 | 20 | 13 | 17 | 5 | 2 | 2 |
| dienstunfähig | 17 | 15 | 12 | 9 | 11 | 15 | 14 |

Lebensalter bei Beginn der Dienstunfähigkeit (in %)

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| im 60. Lebensjahr und älter | 25 | 31 | 31 | 27 | 34 | 29 | 30 |
| im 55. – 59. Lebensjahr | 34 | 32 | 33 | 32 | 41 | 37 | 30 |
| im 50. – 54. Lebensjahr | 24 | 22 | 22 | 24 | 11 | 18 | 26 |
| im 45. – 49. Lebensjahr | 9 | 11 | 5 | 10 | 6 | 8 | 7 |
| im 44. Lebensjahr und jünger | 8 | 4 | 9 | 7 | 7 | 8 | 7 |

2. Leistungsempfänger:innen profitieren von zuverlässiger Versorgung

2023 betreute die kvw-Beamtenversorgung insgesamt 18.924 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene. Die ausgezahlten Versorgungsleistungen stiegen um rund 5,16% auf 829,6 Mio. Euro. Sie beruhen überwiegend auf dem Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW (LBeamtVG NRW).



Merkblätter zu verschiedenen Themen wie Anrechnung von Rente oder Versorgungsausgleich oder Antworten auf häufig gestellte Fragen wie z. B. Festsetzung von Versorgungsbezügen finden Sie hier:



www.kvw-muenster.de/beamtenversorgung/service/infomaterialien



www.kvw-muenster.de/beamtenversorgung/service/faq-beamtenversorgung

2.1 Sorgenfrei in den Ruhestand

2023 stieg die Zahl der Ruhegehaltsempfänger:innen von 13.909 im Vorjahr auf 14.274. Im Laufe des Jahres kamen 827 hinzu, 462 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 31 % auf 32 % angestiegen. Außerdem sind etwa 14 % der Beamtinnen und Beamten vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Im Jahr 2022 waren es noch 15 %.

2.2 Hinterbliebene sind versorgt

Ende 2023 erhielten 4.503 Hinterbliebene Leistungen von der kvw-Beamtenversorgung. Im Vorjahr waren es 4.547.

2.3 Abgesichert bei Dienstunfall

Im Jahr 2023 wurden 427 Dienstunfälle anerkannt. Die kvw-Beamtenversorgung zahlte im Rahmen der Dienstunfallfürsorge insgesamt rund 1,15 Mio. Euro an die betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsberechtigten aus. Überwiegend handelte es sich dabei um Wegeunfälle sowie Unfälle von Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr im Einsatz.

2.4 Versorgungsausgleich für Geschiedene

Bei Ehescheidungen sind auch die Leistungen aus der Beamtenversorgung Gegenstand eines Versorgungsausgleichs. Im Jahr 2023 gab die kvw-Beamtenversorgung in 92 Fällen Auskünfte an Familiengerichte. Im Fall des

Versorgungsausgleichs wird ein bestehendes Anrecht durch Begründung eines Anrechts bei einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeglichen. Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erhielten Versorgungsausgleichsleistungen von insgesamt 10,34 Mio. Euro, um Rentenanwartschaften von ausgleichsberechtigten Ehepartner:innen aufzubauen.

2.5 Nachversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung

Sofern Beamtinnen und Beamte ohne Versorgungsbeziehung aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, wird in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Nachversicherung eine eigenständige Anwartschaft begründet. Im Berichtsjahr überwies die kvw-Beamtenversorgung für 103 Personen, die zum Teil bereits mehrere Jahre im Beamtenverhältnis standen, insgesamt rund 2 Mio. Euro an die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung.

Ausgeschiedene Dienstordnungsangestellte oder Angestellte mit beamtenrechtlicher Versorgungszusage hingegen sind – nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – 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 102 vorzeitig ausgeschiedene Angestellte berechnete die kvw-Beamtenversorgung eine Betriebsrentenanwartschaft. Im Rentenfall erbringt sie die Leistung.

2.6 Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung von Rentner:innen

Im Berichtsjahr rechnete die kvw-Beamtenversorgung mit 53 Krankenkassen die Beiträge für die Krankenversicherung der Rentner:innen ab. Sie überwies rund 8,7 Mio. Euro an die Krankenkassen und 972.000 Euro an die Pflegekassen.

Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

Entweder Mischfinanzierung aus Umlage und Erstattung oder reine Erstattung

Die Leistungen der kvw-Beamtenversorgung finanzieren sich über ein Mischsystem aus Umlage und Erstattung. Die Versorgungsaufwendungen werden dabei 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. Der gesamte Versorgungsaufwand aus Umlage und Erstattung wird zusammen mit den Verwaltungskosten am Jahresende mit den Mitgliedern der beiden Umlagegemeinschaften abgerechnet.

Eine Aufteilung in zwei Umlagegemeinschaften gewährleistet möglichst homogene Strukturen. Im Jahr 2023 zahlten die kreisangehörigen Gemeinden und Städte rund 338,38 Mio. Euro, die Kreise rund 138,94 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. Auch hier wird der gesamte Versorgungsaufwand zusammen mit den Verwaltungskosten am Jahresende mit den Erstattungsmitgliedern abgerechnet.

Ihre Ansprechpartnerin zur Beamtenversorgung

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



Versorgungsfonds

Voraus- schauend planen

Nachhaltigkeits-
aspekte integriert

**Höhe und Zeitpunkt
der Ein- und
Auszahlungen frei
bestimmbar**

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.



**geringe
Administrationskosten,
keine Vertriebskosten**

Für unsere 260 Mitglieder

Anlage in langfristigen
Spezialfonds nur für
die kommunale
Beamtenversorgung



**gute Ergebnisse
auch in Krisenzeiten**



**hohe Anlagesumme,
dadurch eine breite
Mischung und
Streuung möglich**

konservative
Anlagepolitik nach
Versicherungsaufsichtsgesetz

Versorgungsfonds

1.1 Auf der Aktivseite der Bilanz: Einlage in den Versorgungsfonds

Am 01.01.2005 trat das Gesetz über das Neue Kommunale Finanzmanagement für Gemeinden im Lande Nordrhein-Westfalen (NKFG NRW) in Kraft. Demnach fällt zwar seitdem die Verpflichtung weg, fungibles Vermögen zur Abdeckung künftiger Pensionsverpflichtungen anzusammeln. Dafür sind nun jedoch die Pensionsverpflichtungen auf der Passivseite zu bilanzieren.

Diesen Verpflichtungen sollen Aktiva gegenüberstehen, die sicherstellen, dass die Verpflichtungen jederzeit erfüllt werden können. Die kvw empfehlen, mindestens die bisherigen Pflichtzuführungen aus der kameralen Welt, die sogenannte Kanther-Rücklage, auch in der doppischen Welt fortzuführen. Nach Möglichkeit sollten diese Rücklagen 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.

260 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 Jahr 1998 aufgelegten Versorgungsfonds Klassik und des im Jahr 2020 aufgelegten Versorgungsfonds Chance orientiert sich an der Anlageverordnung für Versicherungsunternehmen (AnlVO). Sie verfolgt 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 Runderlass des ehemaligen Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen (jetzt MHKBD 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 Magisches Viereck: Chancen und Risiken in Balance

Das Anlageziel der kvw-Versorgungsfonds ist – unter Berücksichtigung des sogenannten Magischen Vierecks der Kapitalanlage – ein ausgewogenes Chance-Risiko-Verhältnis. Bei gleichzeitig kurzfristiger Verfügbarkeit der investierten Mittel wollen wir nachhaltig

Erträge erwirtschaften. Dieses Ziel erreichen wir durch eine konservativ ausgerichtete und breit gestreute Struktur der Fonds. Darüber hinaus tragen wir dem Risikoaspekt im Versorgungsfonds Klassik mit einer integrierten Wertsicherungsgrenze zusätzlich Rechnung.

Strategie

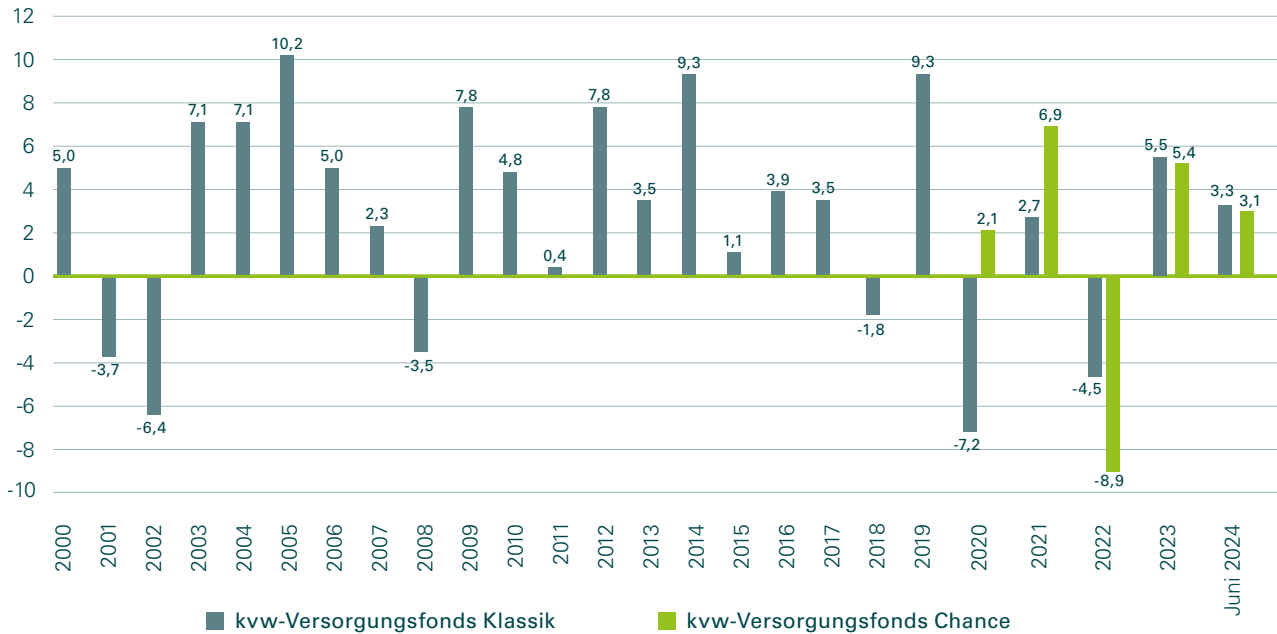


Struktur



1.2.1 Baustein 1: Die Rendite

Jährliche Entwicklung der Fondsvarianten (in %)



Die Rendite des Versorgungsfonds Klassik liegt seit Auflegung trotz diverser Krisen wie z. B. der Finanzkrise im Jahr 2011 sowie der extrem negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Kapitalmärkte bei durchschnittlich rund 3 %.

Die wesentliche Ursache für die unterschiedliche Wertentwicklung der beiden KVV-Versorgungsfonds liegt darin, dass der KVV-Versorgungsfonds Klassik aufgrund seines Wertsicherungskonzepts vergleichs-

weise geringere Anteile an den im Jahr 2021 hoch rentierlichen Aktien und sich gut entwickelnden alternativen Investments aufwies.

Der KVV-Versorgungsfonds Klassik befand sich seit März 2022 aufgrund der implementierten Wertuntergrenze erneut in der Teilwertsicherung, wohingegen der KVV-Versorgungsfonds Chance gemäß seiner Ausrichtung durchgehend an der Entwicklung des Kapitalmarktes teilnahm.

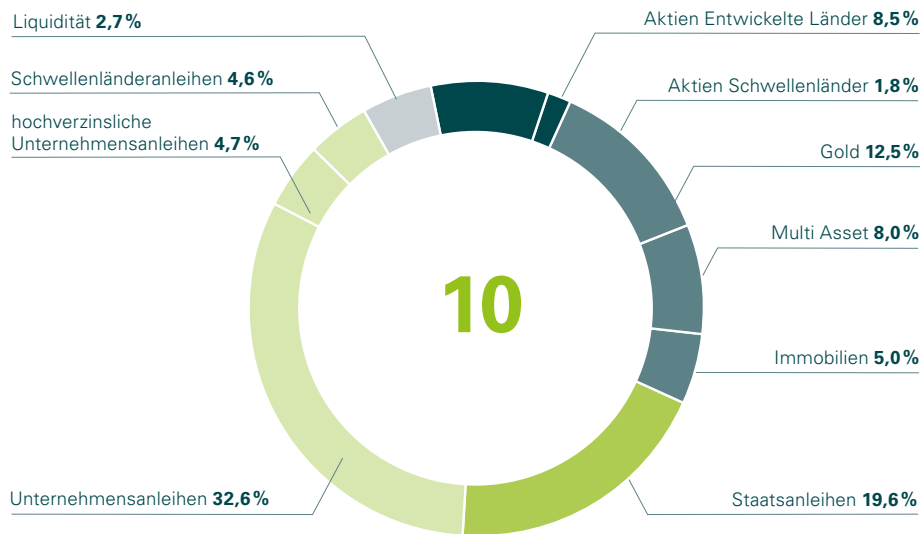
1.2.2 Baustein 2: Das Risiko

Die Abbildungen verdeutlichen, wie durch eine breite Streuung der Anlagen sowohl nach Anlageklassen als auch nach Fondsmanager:innen (Klassik: 10, Chance: 12, per 30.06.2024) ein ausgewogenes Chance-Risiko-Verhältnis erzielt wird. Dieser Darstellung ist zudem zu entnehmen, dass der KVV-Versorgungsfonds Chance gegenüber dem Versorgungsfonds Klassik ein etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil aufweist. Ein

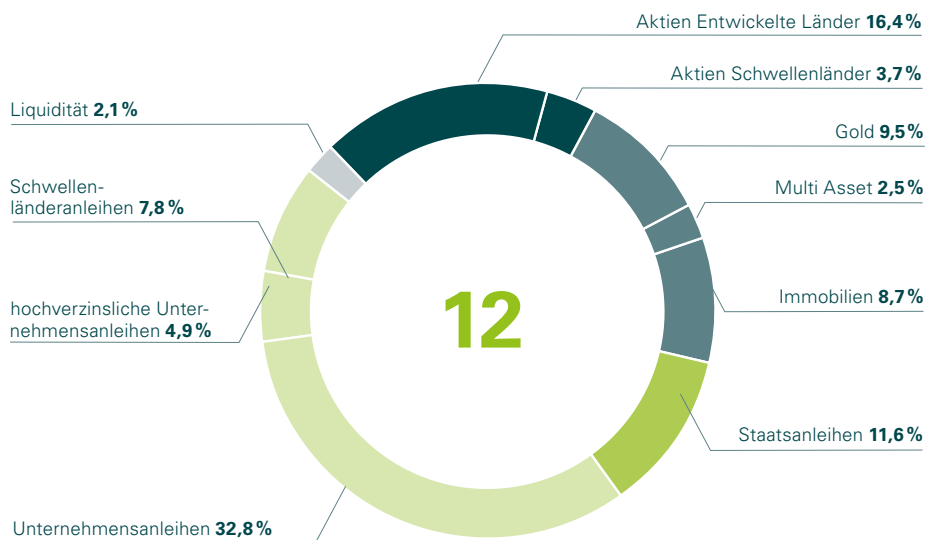
weiteres Merkmal des Versorgungsfonds Chance ist, dass dieser im Gegensatz zum KVV-Versorgungsfonds Klassik ohne eine Wertsicherungsgrenze gemanagt wird. Diese durch ein Risiko-Overlay im Versorgungsfonds Klassik gemanagte Grenze wird jeweils zu Jahresbeginn neu festgelegt und soll in Zeiten stark fallender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

Streuung der Fonds nach Anlageklassen und Anzahl der Manager:innen

kvw-Versorgungsfonds Klassik



kvw-Versorgungsfonds Chance



1.2.3 Baustein 3: Die Liquidität

Der Liquidität wird durch eine jederzeitige Verfügbarkeit der durch die Mitglieder eingezahlten Mittel Rechnung getragen. Die in der kvw-Satzung definierten Kündigungsfristen sichern dies ab. Die offiziellen Einzahlungstermine sowie die Kündigungsfristen stellen sich wie folgt dar:

| Einzahlungstermine | Rückgabe-/Kündigungstermine nach § 47 der kvw-Satzung |
|---|--|
| 01. April, 01. Juli, 01. Oktober, 15. Dezember eines Jahres | bis zu 1 Mio. EUR Kurswert: zwei Wochen zum Monatsende |
| sowie nach vorheriger Absprache zu jedem Zeitpunkt | bis zu 5 Mio. EUR Kurswert: einen Monat zum Monatsende |
| | darüber hinausgehende Beträge: zwei Monate zum Quartalsende |

1.2.4 Baustein 4: Die Nachhaltigkeit

Beide kvw-Versorgungsfonds zeichnen sich durch eine nachhaltige Kapitalanlagestrategie aus.

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit den uns anvertrauten und treuhänderisch zu verwaltenden Mitteln bedeutet für unser Portfoliomanagement – die unabhängige Vermögensverwaltungsgesellschaft ODDO BHF Asset Management – und uns, nicht nur für eine rentable, sichere und liquide Kapitalanlage zu sorgen, sondern auch Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen.

Bereits in der Vergangenheit waren wir der Auffassung, dass Unternehmen, die ESG-Faktoren (Environmental-Social-Governance) 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 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 sogenannte ESG-Ratings im Kapitalanlageprozess Berücksichtigung. Daneben bekennt sich ODDO BHF Asset Management durch sein Engagement in diversen Initiativen und den 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. Beim Thema Nachhaltigkeit handelt es sich um einen dynamischen Prozess, der laufend Aktivitäten und Maßnahmen seitens des Fondsmanagements erfordert.

1.3 Die kvw-Spezialfonds: konservativ, breit gestreut, nachhaltig, bewährt und flexibel

Die beiden Spezialfonds Versorgungsfonds Klassik und Versorgungsfonds Chance bieten eine Reihe von Vorteilen gegenüber anderen Fondsanlagen.

Vorteile:

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

So unterscheiden sich die Fondsvarianten: was unsere Fonds ausmacht

| | Versorgungsfonds Klassik | Versorgungsfonds Chance |
|-----------------------|--|--|
| Rentabilität | — niedriges Ertrags- und Risikoprofil | — etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil |
| Sicherheit | — breite Diversifikation — Wertuntergrenze | — breite Diversifikation — breitere Managerdiversifikation — keine Wertuntergrenze |
| Nachhaltigkeit | — Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten | |
| Liquidität | — regelmäßige Ein- und Auszahlungen möglich | |

Ihr Ansprechpartner zu den Versorgungsfonds

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



Beihilfekasse

Zeit für das Entscheidende

Wir bieten unseren Mitgliedern das „Komplettpaket“ in Sachen Beihilfe an: von der Festsetzung und Auszahlung der Beihilfen über die Geltendmachung der Arzneimittelrabatte bis hin zur gerichtlichen Vertretung.

**Für unsere
447 Mitglieder**



**vollständige Entlastung
bei Rechtsbehelfen
(Widerspruchs- und
Klageverfahren)**

konsequente
Anwendung des
Beihilfenrechts



**Beratung der Mitglieder
bei der Wahl des
passenden Refinan-
zierungsverfahrens**

Geltendmachung
von Ersatzansprüchen



**automatisierte
Geltendmachung von
Arzneimittelrabatten
bei der ZESAR GmbH**

Festsetzung und
Auszahlung der
Beihilfen

**Für unsere
ca. 50.000
Beihilfe-
berechtigten**

kompetente und
vertrauliche Beratung

Antragstellung
per App



**tägliche Auszahlung
der Beihilfen**



**Erledigung von
Kostenübernahme-
erklärungen**

Angesichts der rasanten Digitalisierung des Gesundheitswesens und der infolge des medizinisch-technischen Fortschritts zunehmend komplexer werdenden Beihilfebearbeitung arbeiten wir seit vielen Jahren interkommunal insbesondere mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) zusammen. So haben wir 2011 gemeinsam die automatisierte Geltendmachung der Arzneimittelrabatte umgesetzt, 2017 die Anwendungssoftware MonA BF für die Beihilfebearbeitung bei den kvw implementiert und 2018 – als erste deutsche Beihilfestelle – den

Anspruchsberechtigten die Antragstellung per Beihilfe-App ermöglicht. Im Juni 2023 haben wir als kvw zusammen mit dem KVBW und weiteren Partnerkassen die App „Meine Beihilfe“ bereitgestellt. Seitdem können die Anspruchsinhaber:innen alle Beihilfebelange digital abwickeln, vom Beihilfeantrag über Voranerkennungen bis zur Erhebung des Widerspruchs, einfach und sicher durch die Zwei-Faktor-Authentifizierung. Unsere Mitglieder haben seit 2011 auch die Wahl zwischen zwei Finanzierungsvarianten: dem Erstattungs- und Umlageverfahren.

Beihilfe kombiniert mit privater Vorsorge bietet den besten Schutz

Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger:innen haben einerseits selbst finanzielle Vorsorge für den Krankheits- und Pflegefall zu treffen. Andererseits gelten laut einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 17.06.2004 als Schutzgüter mit Verfassungsrang: die Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit, die Sicherung einer menschenwürdigen Existenz auch bei dauernder Pflegebedürftigkeit sowie die Wahrung eines amtsangemessenen Lebensunterhalts trotz laufender Aufwendungen für die Risikoversorge oder besonderer Belastungen wegen Krankheit und Hilflosigkeit.

Um insgesamt dem aus Art. 33 Abs. 5 GG hergeleiteten Fürsorgegrundsatz des Dienstherrn verfassungsrechtlich hinreichend gerecht zu werden, wird die aus der Alimentation zu bestreitende Eigenvorsorge für krankheits- oder pflegebedingte Aufwendungen durch Beihilfeleistungen des Dienstherrn ergänzt. Die Beihilfe bemisst sich nach einem Vomhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen (Bemessungssatz). Maßgebend für die Höhe des Bemessungssatzes sind die persönlichen Verhältnisse der beihilfeberechtigten Personen. Bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen können die Berechtigten auch für ihre Angehörigen (z. B. Ehepersonen, Kinder) Beihilfen geltend machen.

Die Eigenvorsorge der Beihilfeberechtigten besteht im Regelfall aus dem Abschluss einer die Beihilfe ergänzenden (privaten) Krankenversicherung. Zusammen decken die Leistungen der Beihilfe und der privaten Versicherung die Krankheitskosten annähernd oder sogar vollständig ab.

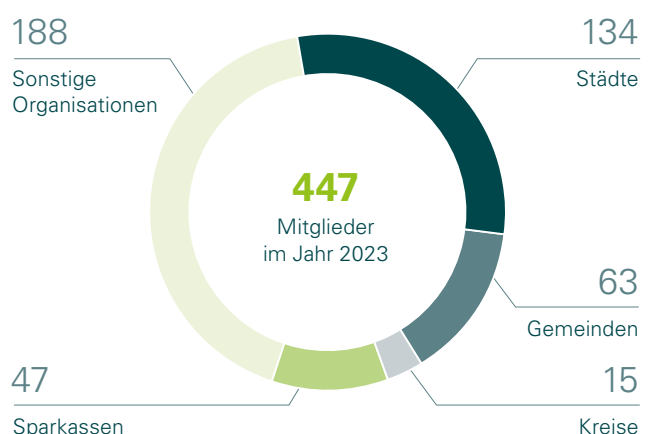
Zusätzlich haben Tarifbeschäftigte im Dienst der Kommunen oder kommunalen Einrichtungen in einigen Fällen einen ergänzenden Beihilfenanspruch, sofern ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1999 begründet wurde und weiterhin ununterbrochen fortbesteht.

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

1. Mitglieder zeigen Vertrauen: 447 Kommunen und kommunale Organisationen

Die kvw-Beihilfekasse setzt für 447 Mitglieder die Beihilfen fest und zahlt diese direkt an die Berechtigten aus.

Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform





Die App „Meine Beihilfe“ ist seit dem 5. Juni 2023 in den Stores herunterladbar. Mehr über die Beihilfe-App siehe „kvw digital“ (ab Seite 10)

2. Via App und per Post: 1,5 Millionen Belege im Jahr 2023

Im Wirtschaftsjahr 2023 reichten die Berechtigten 1.521.850 Belege (Rechnungen und Rezepte) zur Erstattung bei der kvw-Beihilfekasse ein. Dies führte zur Auszahlung von Beihilfen in Höhe von 228,72 Mio. Euro.

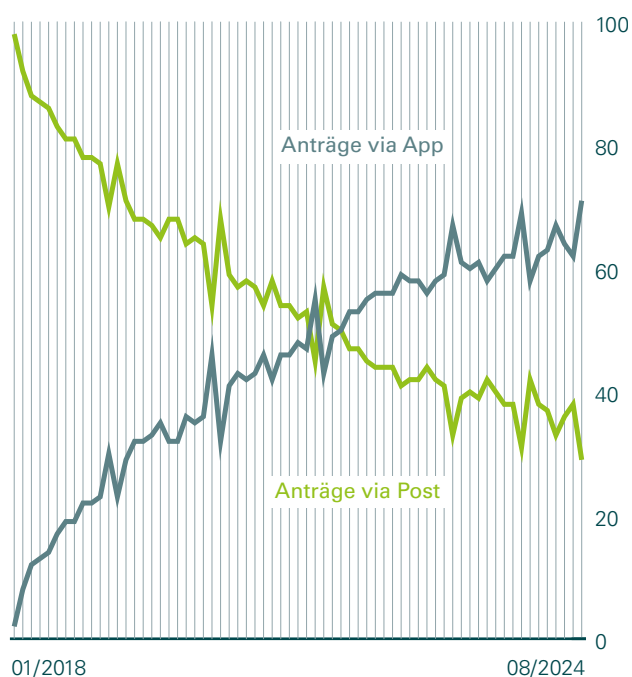
Anzahl Beihilfebelege je nach Beihilfeberechtigten

| | Belege |
|----------------------------|---------|
| Beamtinnen und Beamte | 980.663 |
| Versorgungsempfänger:innen | 554.662 |
| Tarifbeschäftigte | 6.525 |

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 70 % der Belege werden mittlerweile via App eingereicht.

Entwicklung der Anträge via Post und App (in %)



3. Finanzierung über Erstattung oder Umlage

Die Mitglieder der kvw-Beihilfekasse können seit Juli 2011 anstelle des Erstattungsverfahrens das Umlageverfahren wählen.

Erstattungsverfahren

Im Erstattungsverfahren werden die bewilligten Beihilfen sowie die Verwaltungskosten abzüglich der für das Mitglied generierten Arzneimittelrabatte und Regresszahlungen mit dem jeweiligen Mitglied nach Ablauf des Wirtschaftsjahres „spitz“ abgerechnet. Pro bearbeitetem Beleg beläuft sich der Verwaltungskostensatz auf 5,50 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 Gesamtkosten des Vorjahres zuzüglich eines Sicherheitszuschlages von 3 % festgesetzt werden.



Mehr über die beiden Finanzierungsverfahren erfahren Sie in dem Erklärfilm auf unserem YouTube-Kanal:



www.youtube.com/watch?v=fjzzjw1bc-4

Umlageverfahren

Die kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft umfasst alle Beihilfeaufwendungen der Mitglieder für ihre Beamtinnen und Beamten (Umlagegruppe 1), Versorgungsempfänger:innen (Umlagegruppe 2) und Tarifbeschäftigten (Umlagegruppe 3), jeweils abzüglich der für den Abrechnungsverband generierten Arzneimittelrabatte und Regresszahlungen. In den sogenannten Umlagebedarf fließen auch die Verwaltungskosten mit 5,50 Euro ein. Bemessungsgrundlage für die Umlagegruppen ist die Anzahl der Berechtigten der jeweiligen Umlagegruppe am 1. Januar des Wirtschaftsjahres.

Die Mitglieder treten der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft mit allen Berechtigten bei. Eine Ausnahme gibt es für Bestandsfälle: Beihilfeberechtigte werden nicht berücksichtigt, wenn sie inklusive der berücksichtigungsfähigen Angehörigen in den letzten drei Haushaltsjahren vor dem Beitritt des Arbeitgebers in die Umlagegemeinschaft Beihilfeleistungen von über 40.000 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 zu leisten haben. Dadurch werden stabile Umlagesätze für die Gesamtheit ihrer Berechtigten gewährleistet.

Die Mitglieder zahlen pro berechtigter Person monatliche Abschläge auf die zu erwartenden Umlagesätze. Sie werden anhand der Anzahl der Berechtigten des Vorjahres berechnet. Wie im Erstattungsverfahren beinhalten die Abschlagszahlungen einen Sicherheitszuschlag von 3 %.

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 2023 inklusive Verwaltungskosten (gerundet):

Umlagegruppe I: 2.938,34 Euro
Umlagegruppe II: 10.498,54 Euro
Umlagegruppe III: 20,69 Euro



Mehr über die Beihilfeumlagegemeinschaft im kvw-Internet:



[www.kvw-muenster.de/
beihilfe/arbeitgeber/
beihilfeumlagegemeinschaft](http://www.kvw-muenster.de/beihilfe/arbeitgeber/beihilfeumlagegemeinschaft)

Über die Umlagegemeinschaft lassen sich Spitzenrisiken in der Beihilfe abfedern: 166 kommunale Mitglieder mit insgesamt über 18.000 Berechtigten nutzen aktuell die Solidargemeinschaft für ihre verlässliche Haushaltsplanung im Personalbereich.

Digitalisierung schreitet voran

Die kvw-Beihilfekasse hat mit ihrer qualitativ hochwertigen Beihilfearbeitung, der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft, der automatisierten Geltendmachung der Arzneimittelrabatte und der neuen App „Meine Beihilfe“ eine sehr hohe Akzeptanz als kommunaler Partner in der Region Westfalen-Lippe.

Auch durch die erfolgreiche Umstellung auf die neue Abrechnungssoftware 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.

Ihre Ansprechpartner zur Beihilfe

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



Sascha Markmann
s.markmann@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-5633



Zusatzversorgung – Betriebsrente

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 Betriebsrentenanwartschaften. 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 838 Mitglieder



**kostengünstige
Umsetzung der
Pflichtversicherung**

regelmäßige Information
über Newsletter
„Mitglieder-Info“



**kostenlose
Schulungs- und
Infoveranstaltungen**

persönliche
und telefonische
Beratung



**persönliche und telefonische
Beratung rund um die
betriebliche
Altersversorgung**

zahlreiche Service- und
Informationsangebote wie
Rentenrechner und Flyer
zu Mutterschutz und Elternzeit
oder Überleitung bei
Arbeitgeberwechsel



**jährlicher
Versicherungsnachweis
über die erworbenen
Anwartschaften**

Für 105.211 Rentner:innen

telefonische
und persönliche
Beratung



**zuverlässige
Rentenauszahlungen von
rund 475 Mio. Euro**



**jährliche
Rentenerhöhung
um 1 %**

Geschäftsverlauf

1. Sichere betriebliche Altersvorsorge: 838 Mitglieder vertrauen der kvw-Zusatzversorgung

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

838 Mitglieder betreuen wir 2023 (2022: 843) 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)

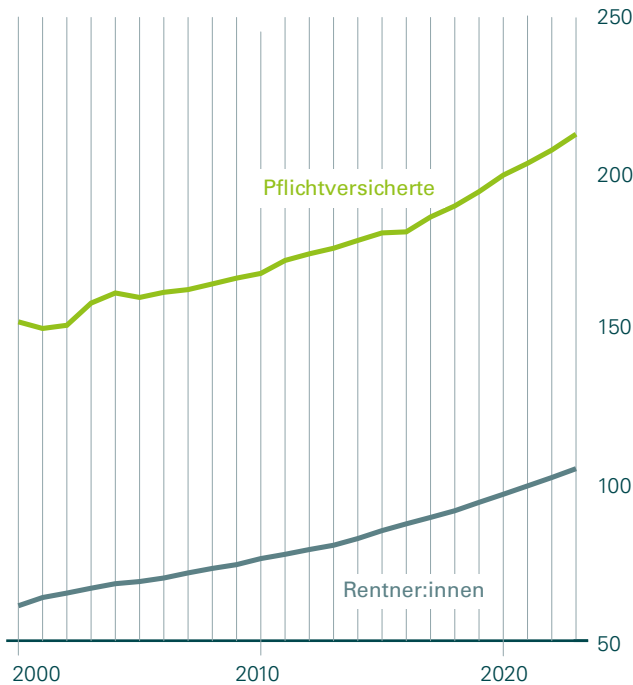
| | AV I | AV II |
|---|------------|------------|
| Kommunen und Kommunalverbände | 173 | 0 |
| Zweckverbände | 58 | 4 |
| Sparkassen | 41 | 0 |
| Sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts | 44 | 42 |
| Sonstige juristische Personen des privaten Rechts | 411 | 65 |
| Summe | 727 | 111 |

2. Rundum versorgt: Mitglieder und Beschäftigte profitieren

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-Zusatzver-

sorgung die Renten im eigenen Namen aus. Wir unterstützen unsere Mitglieder auch bei der Betreuung der aktiv Beschäftigten, beispielsweise durch Seminare für die Personalsachbearbeiter:innen oder Beratungsgespräche mit den Versicherten.

Entwicklung der Pflichtversicherten- zahlen und Bestandsentwicklung der Rentner:innen (AV I und AV II) seit 2000 in Tausend



3. Unterschiedliche Finanzie- rungsmodelle in der Betriebs- rente, gleiche Leistung: die Abrechnungsverbände der Pflichtversicherung

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

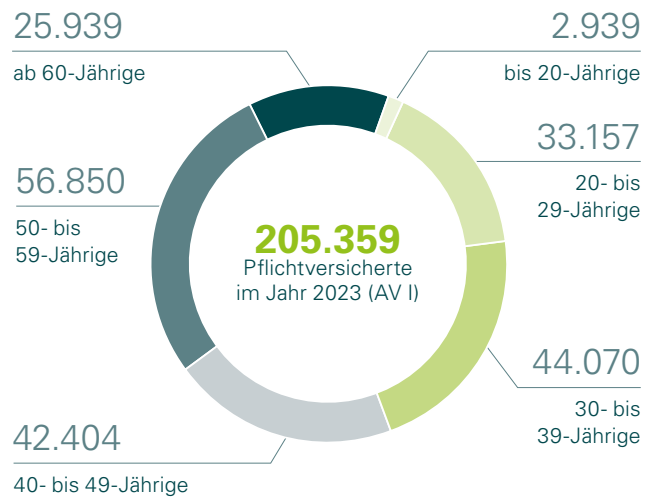
- AV I – unser Klassiker für die Pflichtversicherung, der durch Umlagen und Sanierungsgelder finanziert wird
 - AV II – besonders für neue Mitglieder, kapitalgedeckt, seit 01.01.2024 hybrid finanziert
- Die beiden Abrechnungsverbände unterscheiden sich in der Art der Finanzierung. Die entstehenden Rentenanwartschaften richten sich stets nach den Vorgaben des Tarifvertrags und sind deshalb für die Versicherten in beiden Abrechnungsverbänden gleich hoch.

3.1 Abrechnungsverband I (AV I): umlagefinanziert

Versichertenzahlen wachsen

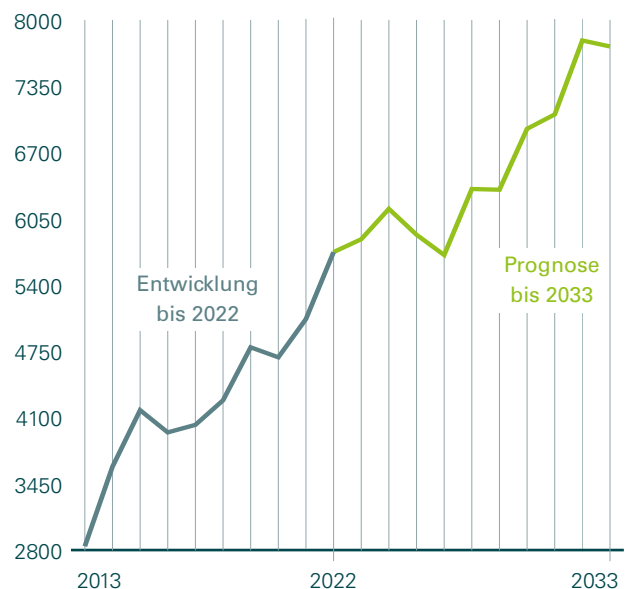
Im Berichtsjahr ist die Zahl der Pflichtversicherten auf 205.359 gestiegen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten im AV I



Zusammen mit den 271.386 beitragsfrei Versicherten betreuen wir insgesamt 476.745 Versicherte im AV I. Die Altersstruktur unserer Versicherten zeigt, dass wir in den nächsten Jahren mit einem weiterhin deutlichen Anstieg bei den Rentenanträgen rechnen müssen. Dies verdeutlicht die Prognoseberechnung bis ins Jahr 2033.

Eintritte in die Altersrente seit 2013 mit einer Prognose bis 2033



Steigende Rentner:innen-Zahlen

2023 betreuen die kvw 103.922 Rentner:innen, das sind fast 3 % mehr als im Vorjahr. Davon waren 86.561 selbst bei den kvw versichert, 16.822 Witwen oder Witwer und 539 Waisen.

Jährlich über die Betriebsrente informiert: Versicherungsnachweis mit aktuellem 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 eine Betriebsrente. Die kvw erhöhen die Transparenz, indem sie allen Versicherten jährlich ihren Versicherungsnachweis zusenden. So können die Versicherten in jedem Jahr entscheiden, ob sie ihren aktuellen Punktestand als ausreichend empfinden oder ob für sie eine zusätzliche Absicherung – beispielsweise mit der PlusPunktRente – sinnvoll oder notwendig ist.

Durchschnittliche Höhe der monatlichen Rente in Euro (im AV I)

| Durchschnittliche monatliche Betriebsrente für ... | in Euro |
|--|---------|
| Rentner:innen | 379,17 |
| Witwen/Witwer | 275,48 |
| Waisen | 46,58 |

3.2 Abrechnungsverband II (AV II): seit Januar 2024 hybrid finanziert

Im Juli 2003 führte die kvw-Zusatzversorgung den Abrechnungsverband II (AV II) ein, der bis Ende 2023 kapitalgedeckt finanziert war. Um die Finanzierung langfristig stabil zu halten, ist der AV II seit dem 01.01.2024 hybrid finanziert: 2,5 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes (zvE) der Beschäftigten fließen als Umlage in eine Umlagefinanzierung, 4,4 % des zvE als Beitrag in eine Kapitaldeckung. Dieser Beitrag teilt sich wiederum auf in einen Arbeitgeberanteil von 4,0 % und einen Arbeitnehmeranteil von 0,4 % des zvE.

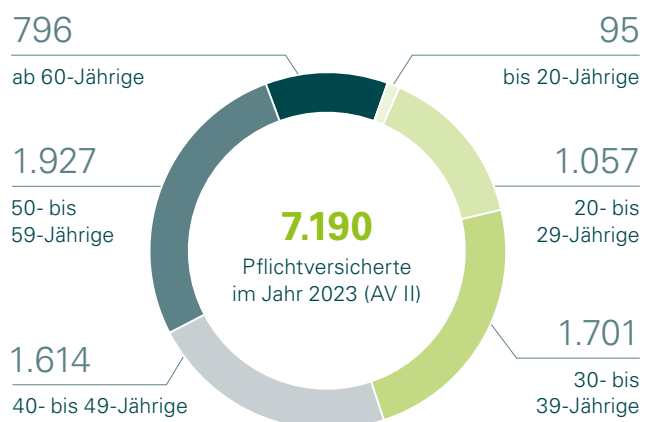
Der Gesamtaufwand für den AV II in Höhe von 6,9 % bleibt damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Auch die Höhe der Arbeitnehmereigenbeteiligung (0,4 % des zvE) ist gleich geblieben.

Nach wie vor gilt, dass der AV II – im Unterschied zum AV I – nicht mit Ansprüchen aus dem bis 2002 gültigen Gesamtversorgungssystem belastet ist. Die Leistungshöhe ist abhängig vom Tarifvertrag und daher in beiden Abrechnungsverbänden identisch.

Interessant ist eine Mitgliedschaft im AV II für Arbeitgeber und Beschäftigte, weil die Beiträge, die in den kapitalgedeckten Teil fließen, nach § 3 Nr. 63 EStG steuerlich gefördert werden.

Zum 31.12.2023 hatte die kvw-Zusatzversorgung im AV II 111 Mitglieder mit 7.190 Pflichtversicherten und 7.299 beitragsfrei Versicherten. Aus dem noch jungen AV II zahlten wir 1.289 Betriebsrenten aus. Davon waren 1.218 Rentner:innen selbst bei den kvw versichert sowie 65 Witwen oder Witwer und sechs Waisen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten im AV II



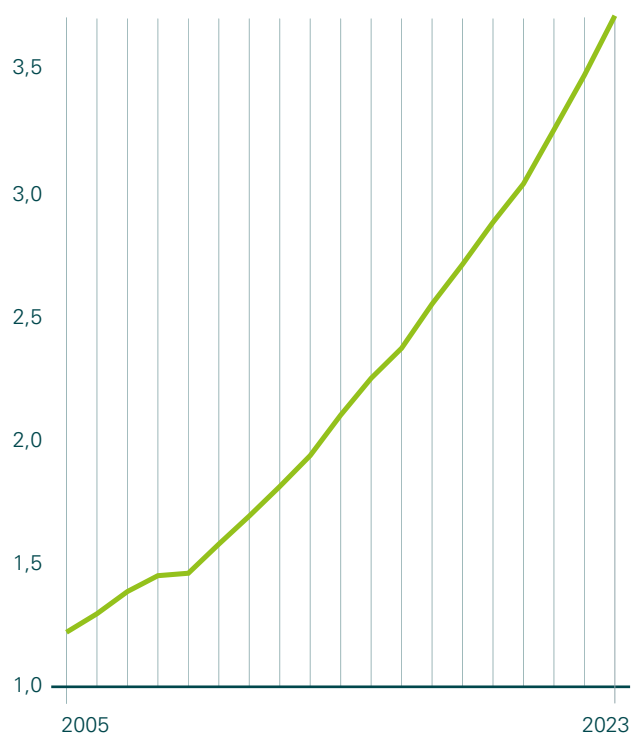
Vermögens-, Finanz- und Ertragslage: Finanzierung von AV I und AV II

Zur Finanzierung der Pflichtversicherung zahlen alle Mitglieder im 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 1,5 % des zvE festgesetzt. Der Hebesatz für das Sanierungsgeld beträgt seit dem 01.01.2015 3,25 % des zvE. Die Einnahmen aus Umlagen und Sanierungsgeldern betragen im Berichtsjahr 648 Mio. Euro (2022: 624 Mio. Euro). Mit dem Sanierungsgeld werden die Verpflichtungen aus dem bis 2001 gültigen Gesamtversorgungssystem steuer- und sozialversicherungsfrei finanziert.

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

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



Gesamtvermögen 2023 (AV I) in Mio. Euro



Die kvw-Zusatzversorgung verfügte zum 31.12.2023 im umlagefinanzierten AV I über ein Vermögen von 3,90 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. Im Jahr 2023 konnte eine Nettoverzinsung von 2,11 % 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.

Der AV II ist seit dem 01.01.2024 hybrid finanziert. Er verfügte zum 31.12.2023 über einen Vermögensbestand von 191,5 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 2023 eine Nettoverzinsung von 2,11 %.

Im hybrid finanzierten AV II beträgt die Umlage 2,5 % des zVE, der Beitrag beläuft sich auf insgesamt 4,4 % des zVE, davon 4,0% Arbeitgeber- und 0,4% Arbeitnehmeranteil.

Ihre Ansprechpartnerin zu mitgliedschaftlichen Fragen

Julia Kreilkamp-Matthies

j.kreilkamp-matthies@
kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4982



Ihre Ansprechpartner zu Finanzen

Willibrord Berntsen

w.berntsen@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4763



Ralf Lammerding

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



Für unsere Mitglieder: Ihre Ansprechpersonen bei der kvw



Über aktuelle Themen rund um die kvw-Zusatzversorgung, zum Beispiel zum aktuellen Stand im Sanierungsgeldverfahren, halten wir unsere Mitglieder etwa einmal im Monat per Mitglieder-Info auf dem Laufenden. Hier finden Sie die letzten Mitglieder-Infos und können sich direkt für den Verteiler anmelden:



www.kvw-muenster.de/de/betriebsrente/service/mitglieder-infos/



Ihre Ansprechpersonen

Serviceteam Versicherung

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



Immer gut informiert: Broschüren, Seminare, Info- und Beratungstage

Unser Ziel ist es, unsere Mitglieder über alle relevanten Themengebiete der Zusatzversorgung zu informieren und ihren Kenntnisstand dabei stets aktuell zu halten. Dafür stellen wir ein ganzes Sortiment an Informations- und Beratungsangeboten zur Verfügung. Auf Wunsch versenden wir Broschüren und Flyer zu verschiedenen Themen, die die Mitglieder an ihre Beschäftigten verteilen können.

Diese beschäftigen sich mit den Themen „Mutterschutz und Elternzeit“, „Überleitung bei Arbeitgeberwechsel“ und auch „Weiterarbeit mit vorzeitigem Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersrente“ oder „Eheversorgungsausgleich“.

Zudem bieten wir Schulungen, Informationsveranstaltungen und Beratungstage an. Dieser Service ist für unsere Mitglieder und deren Beschäftigte kostenlos.



Infomaterialien zu verschiedenen Themen wie Mutterschutz, Hinterbliebenenrente oder Prüfung der Versicherungspflicht können auch von unserer Internetseite heruntergeladen werden:



[www.kvw-muenster.de/
betriebsrente/service/infomaterial](http://www.kvw-muenster.de/betriebsrente/service/infomaterial)

Verständlich und praxisnah: 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 aktualisiert und nach Bedarf um weitere Themen ergänzt.

Zuletzt haben wir das Thema „Weiterarbeiten im Rentenalter“ in unserer Programm aufgenommen, da wir hierzu in letzter Zeit vermehrt Nachfragen erhalten haben. Neben zweitägigen Basisseminaren in Präsenz bei uns in Münster bieten wir zusätzlich modulare Online-Seminare (über Microsoft Teams) zu einzelnen Schwerpunktthemen an.

Von Herbst 2023 bis Sommer 2024 haben wir insgesamt fünf zweitägige Basisseminare sowie jeweils zweimal die Online-Module „Anmeldung zur Zusatzversorgung, Versicherungspflicht und Abmeldung“, „Leistungsrecht und Soziale Komponenten“, „Steuerrecht im Abrechnungsverband I“ sowie „Freiwillige Versicherung – PlusPunktRente“ durchgeführt. Ergänzt wurde dieses Angebot durch drei ganztägige Online-Seminare zur Umstellung der Finanzierung unseres Abrechnungsverbandes II auf ein Hybridmodell. An diesen Seminaren nahmen insgesamt 320 Personalsachbearbeiter:innen teil.

Zahlen im Überblick



5

**Präsenz-
seminare**



11

**Online-
Seminare**



320

**Personalsach-
bearbeiter:innen**



- Individuelle Online-Seminare gewünscht? Dann melden Sie sich bei uns.
- Überblick über unsere Seminarangebote gewünscht? Dann abonnieren Sie den Newsletter mit Ihrer Mitgliedsnummer:



[www.kvw-muenster.de/kontakt/
anmeldung-kvw-newsletter](http://www.kvw-muenster.de/kontakt/anmeldung-kvw-newsletter)

Fokussiert und übersichtlich: Informationsveranstaltungen für Mitglieder und ihre Beschäftigten

Zielgruppe unserer Informationsveranstaltungen sind in erster Linie unsere Versicherten. In ca. einer bis eineinhalb Stunden informieren wir ausführlich über die Details der Zusatzversorgung sowie über unterschiedliche Schwerpunktthemen. Im Anschluss stehen wir für Fragen zur Verfügung.

Im Betrachtungszeitraum waren wir 37-mal bei Mitgliedern vor Ort, um die Beschäftigten zu informieren. Hinzu kamen fünf Online-Infoveranstaltungen.

Interessieren Sie sich für Infoveranstaltungen auch zur Beamtenversorgung, Beihilfe oder Vorsorge für Pensionsverpflichtungen? Dann lesen Sie die ausführliche Beschreibung auf S. 24 oder erhalten Sie hier einen Einblick in unser kostenfreies Angebot:



[www.kvw-muenster.de/
die-kvw/kvw-vor-ort](http://www.kvw-muenster.de/die-kvw/kvw-vor-ort)

Ihre Ansprechpartnerinnen zu Seminaren und Informationsveranstaltungen

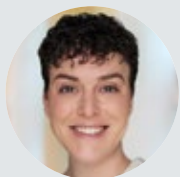
Maike Kaijo

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



Hanna Linnemann

veranstaltung@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4991



Sie sind Mitglied und möchten Infoveranstaltungen in Ihrem Haus organisieren? Dann erhalten Sie hier einen ersten Einblick:



[www.kvw-muenster.de/
betriebsrente/service/
veranstaltungen/#infovortrage](http://www.kvw-muenster.de/betriebsrente/service/veranstaltungen/#infovortrage)

Individuell und flexibel: Beratungstage mit Kontenklärung

Unser Angebot der persönlichen Beratung ist sehr beliebt und wird weiterhin stark nachgefragt. Von Herbst 2023 bis Mitte 2024 wurden 18 Beratungstage mit 277 Einzelberatungen durchgeführt. Dabei fällt auf, dass vor allem die neueren Formate wie die digitale Beratung immer öfter gewählt werden. So können sowohl die Arbeitgeber als auch unsere Kundenberater:innen flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen eingehen, ohne örtlich gebunden zu sein. Auch weiterhin möchten wir den Versicherten unsere persönliche Beratung bedarfsgerecht anbieten. Daher bieten wir neben dem Beratungstag beim Mitglied vor Ort und der telefonischen Beratung zusätzlich die Möglichkeit, digital per Videokonferenz Einblick in das Versicherungskonto und Antworten auf alle Fragen rund um die Zusatzversorgung zu erhalten. So hat unser Beratungsteam mehr Möglichkeiten, auf individuelle Anliegen einzugehen und die Beratung zu optimieren.

Ihr Ansprechpartner zu Beratungstagen

Markus Spalek

veranstaltung@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4530



Zusatzversorgung – PlusPunktRente

Mit Plan in die Zukunft

Neben der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente bieten wir die PlusPunktRente an – eine freiwillige Altersversorgung. Damit können sich die kommunalen Beschäftigten unserer Mitglieder über eine Riester-Förderung oder Entgeltumwandlung zusätzlich im Alter finanziell absichern.

Für 11.363 freiwillig Versicherte

optimale Ausnutzung
der staatlichen Förderung

Rente wegen Erwerbsminderung – ohne Gesundheitsprüfung bei Vertragsabschluss



**flexible
Vertragsführung**

jährliche Versicherungs-
nachweise über die
erworbenen Anwartschaften



**lebenslange jährliche
Erhöhung der
PlusPunktRente um 1 %**



**Hinterbliebenen-
schutz – auch für
Lebensgefähr:t:innen**

übersichtliche
Darstellung und
Berechnung im
Punktemodell



**niedrige
Verwaltungskosten**

telefonische und
persönliche Beratung
rund um die betrieb-
liche Altersversorgung

Geschäftsverlauf

Die PlusPunktRente bieten wir mit einem Garantiezins von 0,5 % an.

Sie hat im Vergleich zu anderen Anbietern folgende Vorteile: keine Abschlusskosten, keine Provisionszahlung, keine Gewinnausschüttung an Aktionär:innen 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 2023 hatten wir insgesamt 12.642 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 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 überwiegende Zahl der Versicherten aktuell 50 Jahre und älter ist.

Die Flyer zu Riester-Rente und Entgeltumwandlung können Sie downloaden oder auch bei uns bestellen.



Flyer zur Riester-Rente und Entgeltumwandlung:

www.kvw-muenster.de/pluspunktrente/service/infomaterial

Anzahl Rentner:innen



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 Euro und die Kinderzulage 185 Euro bzw. für jedes ab 2008 geborene Kind 300 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.

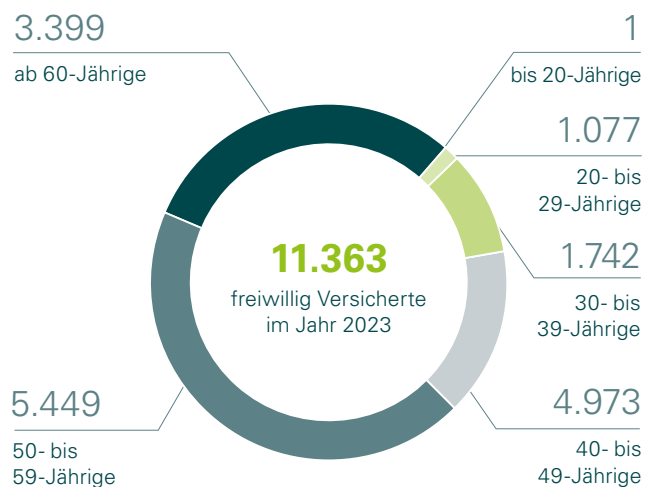
1. Entgeltumwandlung: Vorsorge über das Bruttoentgelt

Die Beschäftigten vereinbaren mit dem Arbeitgeber, einen Teil des Bruttoentgelts in einen Beitrag zur Plus-PunktRente umzuwandeln. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, also 3.504 Euro im Jahr 2023, können steuer- und sozialabgabenfrei eingezahlt werden. Zusätzlich ist es möglich, einen weiteren Betrag von 3.504 Euro steuerfrei umzuwandeln. Insgesamt können also 7.008 Euro steuerfrei und 3.504 Euro sozialabgabenfrei in die Plus-PunktRente als Entgeltumwandlung investiert werden (§ 3 Nr. 63 EStG). Dadurch ist sie eine attraktive Altersvorsorge für Arbeitgeber und Beschäftigte.

2. Riester-Förderung: Vorsorge über das Nettogehalt

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 % seines rentenversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens des Vorjahres abzüglich der Zulagen einzahlt.

Altersstruktur der freiwillig Versicherten



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 PlusPunkt-Rente 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 vom Alter der Versicherten bei Rentenbeginn. Als Betriebsrente unterliegt auch die

PlusPunktRente mit Steuervorteil im Rentenalter der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Bei privat krankenversicherten Rentner:innen bleibt die Rente beitragsfrei.

Tipp! Überlegen Sie, ob die drei Formen sich für Sie gut kombinieren lassen. Sie müssen sich nicht auf eine Form festlegen.



Fordern Sie ein Angebot über unser PDF-Formular an:



www.kvw-muenster.de/pluspunktrente

Vermögens-, Finanz- und Ertragslage: Reine Kapitaldeckung

Die freiwillige Versicherung der kvw-Zusatzversorgung ist ein reines Kapitaldeckungssystem. Sie verfügte zum 31.12.2023 über einen Vermögensbestand von 359,0 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 2023 eine Nettoverzinsung von 2,12 % erzielt. Aufgrund der lang andauernden Niedrigzinsphase wird es zunehmend schwieriger, in der freiwilligen Versicherung die Verpflichtungen zu erfüllen. Hier ist aktuell eine Trendwende zu beobachten. Allerdings dürften sich im verzinslichen Bereich langfristig nicht wieder dieselben Renditen erzielen lassen wie Anfang der 2000er-Jahre. 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 AV 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.



Bleiben Sie auf dem Laufenden, was die Zusatzversorgung angeht. Zum Beispiel über das Sanierungsgeldverfahren. Melden Sie sich für unseren Newsletter an. Die letzten Ausgaben finden Sie auch auf der Anmeldeseite.



www.kvw-muenster.de/de/betriebsrente/service/mitglieder-infos/

Wir aus Westfalen-Lippe, für Westfalen-Lippe

Geschäftsführung

Urs Fabian Frigger

LWL-Landesrat und
Geschäftsführer

u.frigger@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-3113
(Vorzimmer: Marianne Theising)



- seit 12/2021 LWL-Landesrat und kvw-Geschäftsführer
- bis 11/2021 Stabstellenleiter für Recht, Compliance, Versicherung und Vergabe des Universitätsklinikums Mannheim
- davor u. a. Fachanwalt 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, Universität Münster

Christoph Thiemann

stellv. Geschäftsführer

c.thiemann@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-3954



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

Referat Personal und Organisation

Anusch Melkonyan

Referatsleiterin

a.melkonyan@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4658



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

Referat Informationstechnologie

Dr. Sebastian Alexander Bräuer

Referatsleiter

s.braeuer@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4654



- seit 02/2024 Referatsleitung kvw-Informationstechnologie
- von 04/2022 bis 01/2024 Sachbereichsleiter Account- und Prozessmanagement im kvw-Referat Informationstechnologie
- von 04/2017 bis 03/2022 Postdoktorand am Institut für Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik der Stiftung Universität Hildesheim
- von 04/2012 bis 03/2017 Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Wirtschaftsinformatik, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik und Informationsmanagement der Universität Münster
- Studium: Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik und Master of Science in Information Systems an der Universität Münster

Referat Finanzen

Willibrord Berntsen

Referatsleiter

w.berntsen@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4763



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

Ralf Lammerding

Sachbereichsleiter Vermögen
und Finanzbuchhaltung

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



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

Referat Beamtenversorgung

Heike Bresgott

Referatsleiterin

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



- seit 08/2024 Referatsleitung kvw-Beamtenversorgung und Mitglied des Fachausschusses Beamtenversorgung der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA e. V.)
- bis 07/2024 Sachbereichsleiterin kvw-Beamtenversorgung
- bis 10/2018 Fachstellenleiterin bei der Stadt Münster
- bis 05/2008 Sachbearbeiterin Personal bei der Deutschen Post AG
- Studium: Diplom-Kauffrau, Betriebswirtschaftslehre, Universität Münster

Referat Beihilfekasse

Ulrich Kleyboldt

Referatsleiter

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



- seit 08/2024 Referatsleitung kvw-Beihilfekasse
- bis 07/2024 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, Universität Münster und Universität Potsdam

Sascha Markmann

Gruppenleiter Mitgliedschaften und Recht

s.markmann@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-5633



- seit 09/2018 Gruppenleiter Mitgliedschaften und Recht kvw-Beihilfekasse
- bis 08/2018 Gruppenleiter Fachgruppe Pflege kvw-Beihilfekasse
- bis 08/2015 Sachbearbeiter kvw-Beihilfekasse
- Ausbildung: Verwaltungsfachangestellter, Weiterbildung: Verwaltungsfachwirt

Referat Zusatzversorgung

Daniel Uhlenbrock

Referatsleiter

d.uhlenbrock@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-6765



- 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: Diplom-Kaufmann, Betriebswirtschaftslehre, Universität Münster

Julia Kreilkamp-Matthies

Gruppenleiterin Mitgliedschaften und Recht

j.kreilkamp-matthies@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4982



- seit 06/2019 Gruppenleiterin Mitgliedschaften und Recht kvw-Zusatzversorgung
- von 01/2016 bis 05/2019 RWTH Aachen University, Leiterin Drittmittel im Dezernat Finanzen
- von 12/2012 bis 12/2015 RWTH Aachen University, Justiziarin im Dezernat Recht
- Studium: Rechtswissenschaft, Universität Münster

kvw Home Leistungsversprechen Suchen

// Haben Sie Fragen? Schreiben Sie gerne eine E-Mail oder rufen Sie an:



// Ulrich Kleybold
Sachbereichsleiter
u.kleybold@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-6851



// Sascha Markmann
Teamleiter Mitgliedschaften & Recht
s.markmann@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-5933



**// Solidarisch
Beihilfeumlagegemeinschaft**

Mit der im Juli 2011 gegründeten kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft können Kommunen, kommunale Organisationen in Westfalen-Lippe ihre Spitzenrisiken im Beihilfebereich abfedern. Über 160 Mitglieder sind mit mehr als 1.200 Berechtigten Teil der Solidaritätsgemeinschaft.

[Mehr über Beihilfeumlagegemeinschaft erfahren](#)

kvw Home Leistungsversprechen Suchen




Die kvw-Beihilfeklasse: Zeit für Wesentliches.

kvw Home Leistungsversprechen Suchen

Zu diesem Zweck werden Leistungen der Beamtenversorgung gewährt:


Die kvw-Beamtenversorgung bietet:

- abgrenzungsgemäße Zusatzrente (Zusatzbeihilfe)
- Zusatzrente-Behilfungsleistung
- Zusatzrente-Prüfung und Sachverhalte
- Zusatzrente-Zuschuss (Zusatzrenten-Beihilfen)
- Zusatzrente-Beihilfe
- Zusatzrente-Prüfung




// Für 471 Dienstherren...

Beihilfeklasse mit 471 Dienstherren
Personenstandsgesetz (Stand der Versorgung und
Beihilfeleistung der Dienstherren). Die kvw
Beihilfeklasse ist ein Zusammenschluss aller
Dienstherren der kvw-Beihilfeklasse.



// Für ihre Beamtin-nen...

Beihilfeklasse mit 471 Dienstherren
Personenstandsgesetz (Stand der Versorgung und
Beihilfeleistung der Dienstherren). Die kvw
Beihilfeklasse ist ein Zusammenschluss aller
Dienstherren der kvw-Beihilfeklasse.



// Für ihre Versorgungs-empfang-er-in-nen...

Beihilfeklasse mit 471 Dienstherren
Personenstandsgesetz (Stand der Versorgung und
Beihilfeleistung der Dienstherren). Die kvw
Beihilfeklasse ist ein Zusammenschluss aller
Dienstherren der kvw-Beihilfeklasse.



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