JAHRESBERICHT 2025/26

Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe

Vereint Verantwortung tragen in Westfalen-Lippe

Beamtenversorgung // Versorgungsfonds // Beihilfe // Zusatzversorgung

Gemeinsam digital weiterdenken
Digitalisierung und Zusammenarbeit

Menschen sichern unseren Service
Vorausschauende Personalarbeit

Aufsichts-gremien
Kommunales Know-how

Inhalte auf einen Blick

Vorwort
Vereint Verantwortung tragen 02

Das sind wir
Interkommunale Zusammenarbeit – heute und morgen bestens versorgt 04

Kontrolle und Beratung
Die beiden Aufsichtsgremien: kommunales Know-how gebündelt 10

kvw Personal
Menschen sichern unseren Service 12

kvw digital
Gemeinsam digital weiterdenken 16

2025 / 26 – kvw-Personaldienstleistungen
kvw-Beamtenversorgung: In sicheren Händen 34
kvw-Versorgungsfonds: Vorausschauend planen 40
kvw-Beihilfekasse: Zeit für das Entscheidende 46
kvw-Zusatzversorgung – Betriebsrente: Gut aufgehoben 50
– Sanierungsgelderhebung im Abrechnungsverband I
– 75 Jahre Zusatzversorgung 56
kvw-Zusatzversorgung – PlusPunktRente: Mit Plan in die Zukunft 62

Wir für Sie
Ihre kvw-Ansprechpersonen
Wir aus Westfalen-Lippe, für Westfalen-Lippe 66

Vereint Verantwortung tragen

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder und Partnerkassen,

öffentliche Aufgaben müssen auch dann zuverlässig erledigt werden, wenn sich Technik, Anforderungen und Rahmenbedingungen verändern. Für die kvw bedeutet dies, Bewährtes zu erhalten, zielgerichtet auszubauen und zugleich den Mut zu haben, neue Wege zu gehen. Im Jahr 2026 haben wir deshalb eine Entscheidung von besonderer strategischer Bedeutung vorbereitet und auf den Weg gebracht: die weitere Vertiefung unserer Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW).

Von der Vorstudie zum Projektprogramm

Im Rahmen der Vorstudie KUdOS – „Kooperationsuntersuchung der OPAL-Systeme" – haben die kvw und der KVBW untersucht, ob und wie sie ihre bereits etablierte Zusammenarbeit vertiefen können. OPAL ist das zentrale, selbstentwickelte Fachverfahren der kvw, in dem unter anderem Personenstammdaten verarbeitet und auf dessen Grundlage Leistungen der Beamtenversorgung und Zusatzversorgung abgerechnet werden.

Das Ergebnis der Vorstudie zeichnet einen klaren Pfad für die Zukunft: Die Vertiefung der Kooperation auf Ebene der Fachverfahren ist strategisch erstrebenswert, fachlich sinnvoll sowie technisch und finanziell machbar. Grundlegende Hindernisse wurden nicht identifiziert, die bestehenden Herausforderungen sind bekannt und können in einem strukturierten Projektprogramm bearbeitet werden.

Mit TAkKO, der „Transformation der Anwendungen der kommunalen Kooperation nach OPAL", gehen wir nun den nächsten Schritt. Gemeinsam werden wir OPAL für einen größeren Nutzerkreis bereitstellen und damit die Voraussetzungen für die vereinte Weiterentwicklung sowie den gemeinsamen Betrieb bestehender Verfahren schaffen. Darüber hinaus entwickeln wir mit DiBAS – „Digitales Beihilfeabrechnungssystem" – eine moderne Lösung für die Beihilfebearbeitung. Dabei sollen bewährte Prozesse erhalten, Automatisierungsmöglichkeiten konsequent genutzt und Abhängigkeiten von externen Anbietern weiter begrenzt werden.

Gemeinsam gestalten

Für die kvw eröffnet TAkKO die Chance, die Stärken von OPAL für einen deutlich größeren Anwenderkreis nutzbar zu machen. Eine breitere Nutzendenbasis erlaubt es, Investitionen in Digitalisierung, Automatisierung und Sicherheit auf mehr Schultern zu verteilen und damit die kommunalen Haushalte letztlich finanziell zu entlasten. Zugleich können die Entwicklungs- und Betriebskapazitäten beider Häuser zusammengeführt, Wissen geteilt und Abhängigkeiten von Dritten reduziert werden. Damit stärken wir unsere Fähigkeit, die fachliche Ausrichtung unserer Kernsysteme weiterhin selbst zu bestimmen und steigenden Anforderungen in der Regulierung zu begegnen.

Bereits während des Programms sollen neue Funktionen schrittweise auch den heutigen OPAL-Nutzenden zugutekommen und unsere Sachbearbeitung weiter entlasten. Auch unsere Partnerkassen werden somit von neuen Funktionen und einem steigenden Automatisierungsgrad unmittelbar profitieren. Ihre vertrauten Ansprechpersonen und die bestehenden Zuständigkeiten bleiben erhalten. Die Zusammenarbeit wird vor allem im Hintergrund enger, während wir nach außen Verlässlichkeit und Kontinuität sichern.

Besondere Bedeutung hat die Entwicklung von DiBAS. Die neue Lösung wird eine moderne Beihilfesachbearbeitung ermöglichen, bei der digitale Anträge und Belege möglichst automatisiert verarbeitet werden und die Mitarbeitenden sich stärker auf die fachliche Prüfung, komplexe Sachverhalte und die Beratung konzentrieren können. Regelbasierte Entscheidungen, transparent aufbereitete Informationen und sichere digitale Abläufe unterstützen die Sachbearbeitung. Durch eine tiefere Integration mit digitalen Ein- und Ausgangskanälen wie der Beihilfe-App und dem Mitglieder- und Berechtigten-Portal werden zugleich Medienbrüche und manuelle Erfassungstätigkeiten reduziert.

Leistungsfähigkeit bleibt unser Maßstab

Gleichzeitig wissen wir, dass ein Vorhaben dieser Größenordnung allen Beteiligten viel abverlangen wird. TAkKO muss parallel zu einem anspruchsvollen Tagesgeschäft umgesetzt werden. Prozesse werden sich verändern, neue Kompetenzen müssen aufgebaut und unterschiedliche Anforderungen in Abstimmung mit dem KVBW zu gemeinsamen Lösungen zusammengeführt werden. Das erfordert klare Prioritäten, verlässliche Entscheidungen und Entscheidungswege sowie die Bereitschaft, zugunsten nachhaltiger gemeinsamer Standards auch vertraute Wege zu überprüfen.

Bei der Steuerung der Ressourcen und Prioritäten bleibt die zuverlässige Aufgabenerfüllung der kvw im Mittelpunkt.

Wir werden den Fortschritt des Programms deshalb regelmäßig bewerten und bei Bedarf nachsteuern. Entscheidend ist für uns nicht, einen vorgezeichneten Plan um jeden Preis umzusetzen. Entscheidend ist, dass die Maßnahmen dauerhaft einen erkennbaren Nutzen für die kvw, ihre Mitglieder, die Anspruchsberechtigten und die Partnerkassen schaffen. Ein strukturiertes Risiko-, Ressourcen-, Qualitäts- und Veränderungsmanagement ist dafür ebenso wichtig wie eine offene Kommunikation.

Unser besonderer Dank gilt unseren Mitarbeitenden, die neben dem Tagesgeschäft Verantwortung für diese Transformation übernehmen. Ebenso danken wir unseren Gremien, unserer Aufsicht sowie unseren Partnerkassen für ihr Vertrauen, den fachlichen Austausch und die konstruktive Begleitung. Gemeinsam wollen wir die Chancen von TAkKO nutzen und zugleich das bewahren, wofür die kvw stehen: Kompetenz, Verlässlichkeit und Wirtschaftlichkeit und damit Nähe zu unseren Mitgliedern.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünschen wir viel Freude mit unserem diesjährigen Jahresbericht. Er ist für uns mehr als nur ein Rechenschaftsbericht. Wir geben über die Geschäftszahlen und Ziele hinaus Einblick in den Anspruch, den wir an uns selbst stellen, und in die Art und Weise, wie wir diesen Anspruch im Sinne unserer Mitglieder und Berechtigten realisieren.





Dr. Georg Lunemann
Der 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 34
- Versorgungsfonds, ab Seite 40
- Beihilfekasse, ab Seite 46
- Zusatzversorgung: Betriebsrente, ab Seite 50 und PlusPunktRente, ab Seite 62

Immer in Bewegung – für Mitglieder und Beschäftigte

Wir beraten die **680.000 Beschäftigten und Leistungsempfänger:innen** unserer Mitglieder zu ihrer Altersversorgung und Beihilfe, setzen Leistungen fest und zahlen diese aus – **1,69 Mrd. Euro allein im Jahr 2025.**

Außerdem bewegen wir für 262 Kommunen und kommunale Organisationen gut 1,50 Mrd. Euro **am Kapitalmarkt zur finanziellen Vorsorge** kommender Verpflichtungen in der Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten.

Versorgungsfonds der kvw – rechtliche Grundlagen, Aufbau und Performance:

www.kvw-muenster.de/versorgungsfonds

Auf unserem LinkedIn-Profil erhalten Sie Einblicke in aktuelle Projekte, Themen und Erlebnisse.

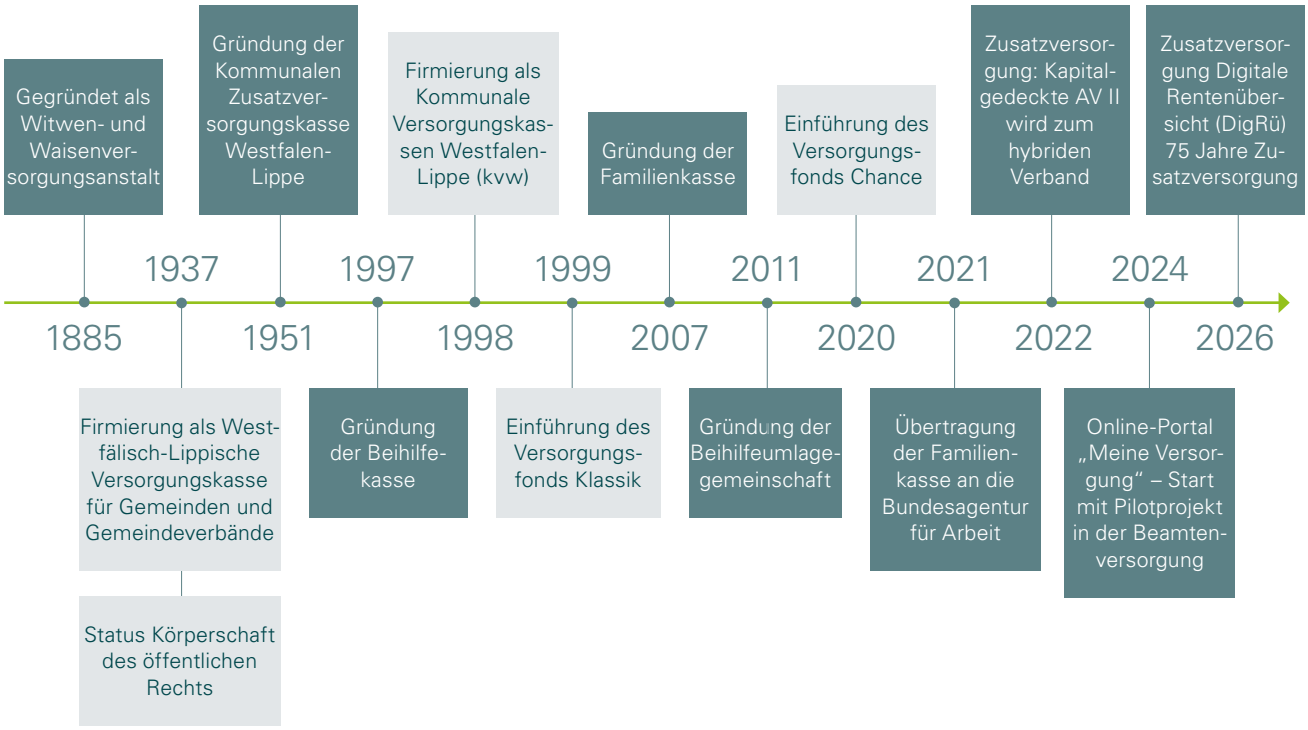
Folgen Sie uns auf LinkedIn, wie es aktuell schon über 600 Personen und Organisationen tun:

https://de.linkedin.com/company/kommunale-versorgungskassen-westfalen-lippe-kvw



Screenshot unseres kvw-LinkedIn-Kanals

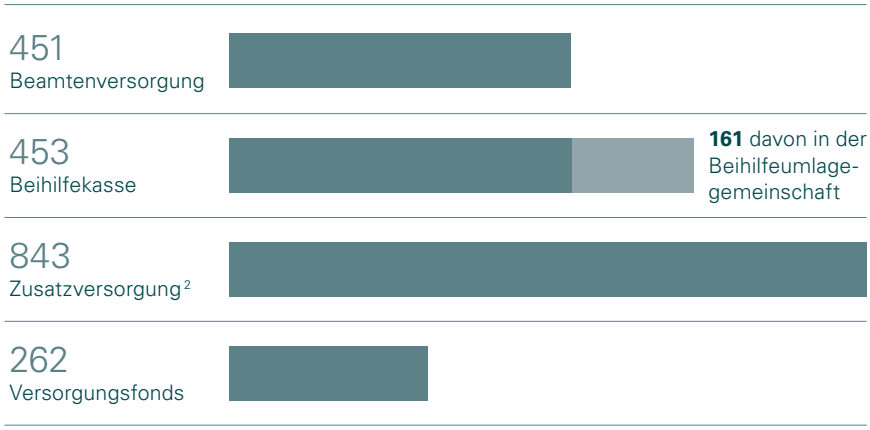
Die wichtigsten Meilensteine der kvw – seit über 140 Jahren der starke Partner für die kommunale Familie in Westfalen-Lippe



Mitglieder in der interkommunalen Zusammenarbeit je kvw-Personaldienstleistung (2025)

rund 1.200

Mitglieder insgesamt [1]



[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.**

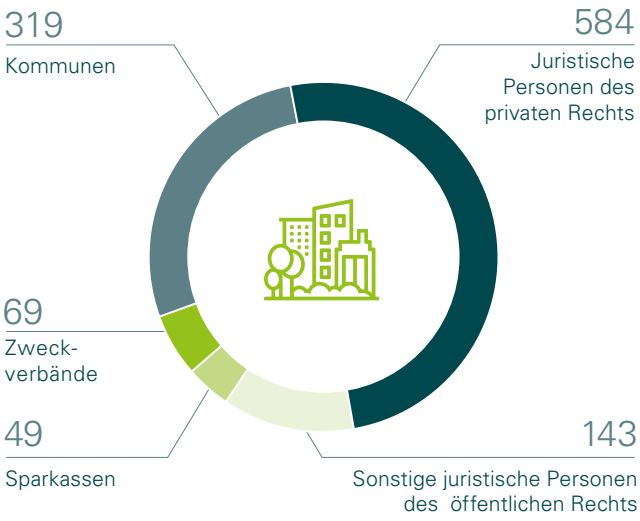
- 2011 haben die kvw die Beihilfeumlagegemeinschaft ins Leben gerufen. Viele unserer Mitglieder wünschten sich neben dem vertrauten Erstattungsverfahren die Option, „Spitzenrisiken" im Bereich Beihilfe interkommunal absichern zu können. Mittlerweile nutzen **161 kommunale Mitglieder in der Beihilfekasse die Umlagegemeinschaft.** Mehr dazu lesen Sie ab Seite 48.

- 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 Risikoprofil auf als der seit 1999 bewährte Fonds Klassik. Die beiden Fondsvarianten sind im Kapitel „Versorgungsfonds" ab Seite 40 ausführlich dargestellt.

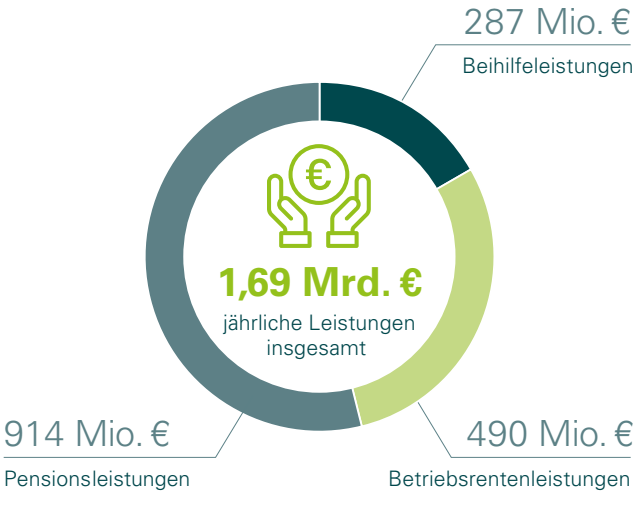
680.000
aktive Beschäftigte und Leistungsempfänger:innen unserer Mitglieder

327
Beschäftigte der kvw

Die Rechtsformen unserer rund 1.200 Mitglieder



Leistungen insgesamt und je Personaldienstleistung (2025)



Personaldienstleistungen der kvw im Überblick

Dienstleistungen

	Beamten-versorgung	Beihilfekasse	Zusatz-versorgung	Versorgungsfonds Klassik und Chance
Was genau?			Beratung zu, Abrechnung von Betriebsrenten	
	Beratung zu, Abrechnung von Beamtenpensionen	Beratung zu, Abrechnung von Beihilfen	Betriebsrente vom Arbeitgeber	Finanzielle Vorsorge für Pensions-verpflichtungen
			Riester-Rente / Entgelt-umwandlung 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:

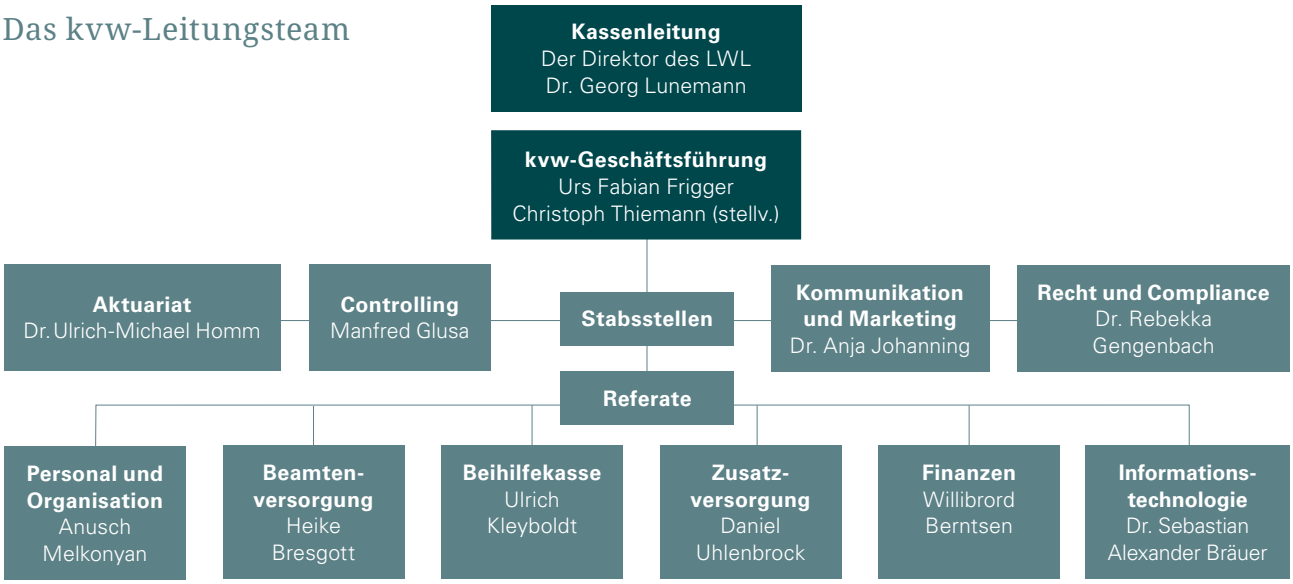
- In der **Beamtenversorgung** sind die zentralen rechtlichen Eckpfeiler das Landesbeamtengesetz (LBG NRW), das Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) sowie das Einkommensteuergesetz (EStG).
- In der **Beihilfekasse** ist neben dem LBG NRW vor allem die Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) rechtlich 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 (AnlVO) 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 diese 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 vier Stäbe für Aktuariat, Controlling, Kommunikation und Marketing sowie Recht und Compliance 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 mehr als 21.000 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

Geschäftsführung und Stabsstellen	10
Referat 10: Personal und Organisation	16
Referat 20: Beamtenversorgung	54
Referat 25: Beihilfekasse	89
Referat 30: Zusatzversorgung	69
Referat 40: Finanzen	23
Referat 50: Informationstechnologie	66
Gesamt	**327**

Ohne es geht nichts – das Team der kvw

Unsere **327 Mitarbeitenden** füllen die interkommunale Zusammenarbeit mit Leben. Das Team ist so vielfältig wie die Aufgaben der kvw: Jüngere wie Ältere, Professionals und Auszubildende, Verwaltungsfachangestellte und Jurist:innen, Betriebswirt:innen, Fachinformatiker:innen und Analyst:innen, Quereinsteiger:innen und Innovationstreiber:innen nehmen ihre Aufgaben mit großem Engagement wahr. Sie sind ausgestattet mit unterschiedlichen Temperamenten, Herangehensweisen, Stärken, aber einig in der gemeinsamen Verpflichtung: **verantwortungsvoll, zugewandt und präzise im Sinne der kvw-Mitglieder und ihrer Beschäftigten** zu agieren.

Um unseren Aufgaben auch weiterhin bestmöglich gerecht zu werden, positionieren die kvw sich als **moderner, attraktiver Arbeitgeber** insbesondere für Nachwuchskräfte. Ein nicht zu unterschätzendes **Plus des öffentlichen Dienstes** ist dabei die besondere **arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung / Betriebsrente für Tarifbeschäftigte.**

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

Gemeinsam geht mehr – interkommunale Zusammenarbeit bei Zukunftsthemen

Wir sind ein zuverlässiger Partner für die interkommunale Zusammenarbeit in der Region Westfalen-Lippe. Um das zu gewährleisten, nutzen wir 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 Versorgungs- 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 **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 auch für unsere kommunalen Mitglieder bereichernd. Die kvw übernehmen Verantwortung in verschiedenen Fachausschüssen, Foren und Kernteams sowie seit 2025 mit dem stellv. Geschäftsführer Christoph Thiemann im Vorstand.

- 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. Ein Ergebnis der Zusammenarbeit ist auch der Roll-out unseres Online-Portals „Meine Versorgung“. Darüber berichten wir ausführlicher auf S. 29.

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.

Übersicht über die Gremienvertreter:innen:

www.kvw-muenster.de/de/die-kvw/aufsichtsgremien/

Die beiden Aufsichtsgremien: kommunales Know-how gebündelt

Mitglieder im Verwaltungsrat Amtszeit: 06.09.2026 – 05.09.2031

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

Mitglied
- Dr. Remco van der Velden, Bürgermeister Stadt Geseke
- Carsten Hövekamp, Bürgermeister Stadt Dülmen
- Claus Jacobi, Bürgermeister Stadt Gevelsberg (Vorsitzender des Verwaltungsrats)
- Oliver Kellner, Bürgermeister Stadt Emsdetten

Stellvertretung
- Klaus-Viktor Kleerbaum, Stadtverordneter Stadt Dülmen
- Sabine Noll, Bürgermeisterin Stadt Sprockhövel
- Stefan Streit, Bürgermeister Stadt Tecklenburg
- Katja Behrendt, Bürgermeisterin Stadt Telgte

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Mitglied
- Michael Eckhardt, Stadtkämmerer und Beigeordneter Stadt Castrop-Rauxel (stellv. Vorsitzender des Verwaltungsrats)
- Michael Joithe, Bürgermeister Stadt Iserlohn

Stellvertretung
- N.N.
- Wolfgang Heuer, Stadtrat Stadt Münster

Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Mitglied
- Dr. Kai Zwicker, Landrat Kreis Borken
- Michael Stickeln, Landrat Kreis Höxter
- Heinrich Frieling, Landrat Kreis Soest

Stellvertretung
- Mirco Schmidt, Landrat Kreis Herford
- Dr. Christian Schulze Pellengahr, Landrat Kreis Coesfeld
- Ralf Schwarzkopf, Landrat Märkischer Kreis

Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Mitglied
- Ulrich Kleinetigges, Vorstandsmitglied Sparkasse Hellweg-Lippe

Stellvertretung
- Stefan Dwilies, Vorstandsmitglied Sparkasse Bielefeld

Sonstige Mitglieder: AOK NordWest

Mitglied
- Manfred Liegmann, AOK NordWest

Stellvertretung
- Markus Stubbe, AOK NordWest

Legende
Farbig abgesetzt = Neu

Mitglieder im Kassenausschuss Amtszeit: 20.06.2026–19.06.2031

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen

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

Stellvertretung
- Ulrich Berger, Bürgermeister Stadt Salzkotten
- Frank Linnekugel, Bürgermeister Stadt Medebach

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Mitglied
- Wolfgang Heuer, Stadtrat Stadt Münster

Stellvertretung
- Stefan Keßen, Fachbereichsleiter Personal und Organisation Stadt Hagen

Landkreistag Nordrhein-Westfalen

Mitglied
- Michael Stickeln, Landrat Kreis Höxter
- Dr. Kai Zwicker, Landrat Kreis Borken (Vorsitzender des Kassenausschusses)

Stellvertretung
- Heinrich Frieling, Landrat Kreis Soest
- Mirco Schmidt, Landrat Kreis Herford

Sparkassenverband Westfalen-Lippe

Mitglied
- Thomas Biermann, Vorstandsvorsitzender Sparkasse an Ennepe und Ruhr

Stellvertretung
- Stefan Dwilies, Vorstandsvorsitzender Sparkasse Bielefeld

ver.di

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

Stellvertretung
- Michael Hechsel, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Sandra Krause, Landschaftsverband Westfalen-Lippe
- Kurt Maurer, Sparkasse Vest Recklinghausen
- N.N.

KOMBA NRW

Mitglied
- Michael Zarth, Stadt Münster

Stellvertretung
- Bettina Richter, Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Menschen sichern unseren Service

Wie vorausschauende Personalarbeit die Handlungsfähigkeit stärkt

Die Tätigkeiten einer unbesetzten Stelle bleiben nicht unbearbeitet auf einem Schreibtisch liegen. Die Arbeit bleibt, das Wissen wird knapper und die Belastung verteilt sich auf das Team. Gleichzeitig laufen Auswahlverfahren, neue Kolleg:innen müssen eingearbeitet und Projekte neu geordnet werden. Für die kvw ist das unmittelbar mit unserem Auftrag verbunden. Unsere Mitglieder und deren Beschäftigte verlassen sich darauf, dass wir Versorgungsleistungen berechnen und auszahlen, Beihilfeanträge bearbeiten, Betriebsrenten verwalten und zu komplexen Rechtsfragen verlässlich beraten. Dafür brauchen wir funktionierende Abläufe und Menschen, die ihr Fach beherrschen.

Als rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Einrichtung gehören die kvw zum Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL). Der LWL stattet die kvw mit Personal aus. Viele Instrumente der Personalgewinnung und Personalentwicklung nutzen wir gemeinsam. Hinzu kommen eigene Lösungen der kvw, die auf unsere spezialisierten Aufgaben zugeschnitten sind.

Diese Verbindung ist für uns ein Vorteil. Wir greifen auf die Möglichkeiten eines großen kommunalen Arbeitgebers mit rund 22.000 Beschäftigten zurück und ergänzen sie dort, wo unsere Arbeit in der Beamtenversorgung, der Beihilfe und der Zusatzversorgung besondere Anforderungen stellt.

Personalarbeit betrachten wir dabei über den gesamten Mitarbeitendenzyklus: vom ersten Kontakt mit möglichen Bewerber:innen bis zum Ausscheiden aus der Organisation.

Personalplanung beginnt vor der Ausschreibung

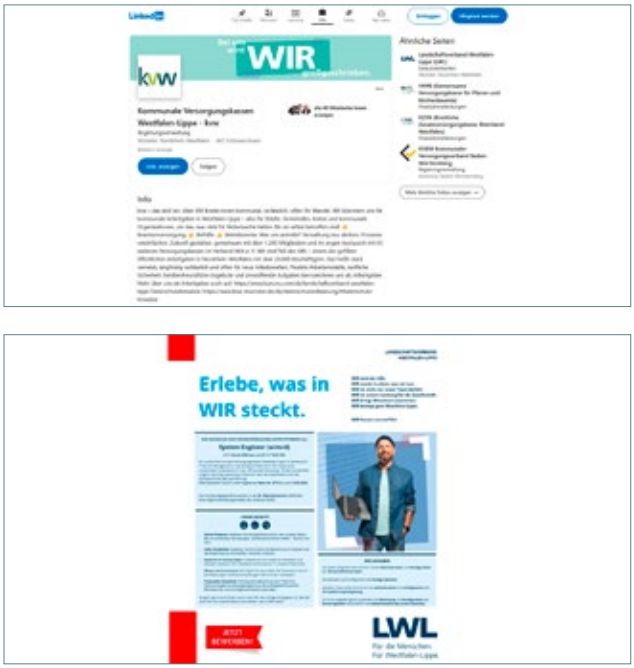
Für uns beginnt eine Vakanz lange vor dem letzten Arbeitstag. Wir betrachten deshalb fortlaufend, wie sich Aufgaben, Fallzahlen und Altersstruktur entwickeln. Personalbemessung, tarifkonforme Stellenbewertungen sowie Demografie-, Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen geben uns dafür eine belastbare Grundlage.

So erkennen wir früher, wo Wissen auf wenige Personen konzentriert ist, welche Bereiche lange Einarbeitungszeiten haben und welche Kompetenzen künftig gebraucht werden.

Wird eine Stelle frei, sehen wir uns zuerst die Aufgabe an. Das bisherige Stellenprofil kann weiter passen. Es kann sich aber auch verändert haben, weil Prozesse inzwischen anders laufen oder zusätzliche fachliche und technische Kenntnisse nötig sind.



Die LWL-Karriereseite, die die neue Arbeitgeberdachmarken-strategie, den Arbeitgeber LWL u. a. inkl. der kvw vorstellt.



Oben: LinkedIn-Profil seit gut einem Jahr etabliert, bereits über 600 Follower, Tendenz steigend. Unten: Stellenausschreibung. Zu den Benefits zählt an oberster Stelle auch die Zusatzversorgung für Tarifbeschäftigte.

Bei personellen Engpässen sichern wir zuerst das Tagesgeschäft und die Einarbeitung. Projekte werden nach Priorität geordnet. Parallel prüfen wir, welche Arbeitsschritte einfacher werden können und wo Technik sinnvoll entlastet.

Ein Beispiel ist „ScannenPlus“ in der Beihilfekasse. Wiederkehrende Prüfschritte laufen automatisiert im Hintergrund. Die Sachbearbeitung kontrolliert die Ergebnisse und steuert die weitere Bearbeitung. Dadurch bleibt mehr Zeit für komplexe Fälle und Beratung. Die fachliche Verantwortung liegt weiterhin bei unseren Beschäftigten.

Im LWL-Verbund sichtbar werden

Die Konkurrenz um Beschäftigte hat auch im öffentlichen Dienst zugenommen. Eine Stellenausschreibung allein erreicht heute oft zu wenige passende Menschen. Bewerber:innen möchten außerdem wissen, welche Aufgaben sie erwarten und wie der Arbeitsalltag aussieht.

Hier nutzen wir bewusst den LWL-Verbund. Die Arbeitgeberdachmarke des LWL gibt einen gemeinsamen Rahmen. Das LWL-Jobportal, Messeauftritte und zentrale Kommunikationsangebote verschaffen Reichweite. Auf unserer kvw-Karriereseite und über soziale Medien zeigen wir zusätzlich unsere Berufsfelder und den Beitrag, den unsere Arbeit für die kommunale Familie leistet. Eigene Beschäftigte geben Einblicke in ihren Alltag. Das vermittelt ein realistischeres Bild als allgemeine Aussagen über einen modernen Arbeitgeber.

Ergänzend informieren wir mit einem Karrierenewsletter über aktuelle Ausschreibungen. Unsere Beschäftigten machen offene Stellen auch in ihren eigenen Netzwerken bekannt. Gerade bei spezialisierten Profilen ist die persönliche Empfehlung oft ein wichtiger Zugang.

Ein Vorteil des kommunalen öffentlichen Dienstes verdient dabei mehr Aufmerksamkeit: die arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung. Für Tarifbeschäftigte ist sie ein wesentlicher Baustein der Altersvorsorge. Für unsere eigenen Tarifbeschäftigten wird sie vom LWL finanziert.

Als kvw verwalten wir diese Altersversorgung zugleich für die Beschäftigten unserer Mitglieder. Wir kennen ihren langfristigen Wert und benennen sie daher auch in der Arbeitgeberkommunikation konkret in Stellenausschreibungen und auf der Karriereseite als „Betriebliche Altersversorgung vom LWL finanziert – Ein sicheres Extra fürs Alter“.

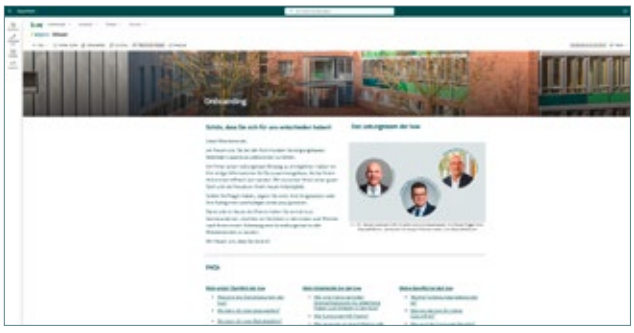
Gut ankommen und sicher einsteigen

Mit der Vertragsunterzeichnung bzw. Aushändigung der Urkunde ist die Personalgewinnung für uns nicht abgeschlossen. Bis zum Dienstbeginn vergehen häufig mehrere Monate. In dieser Zeit halten unsere Führungskräfte Kontakt zu den neuen Kolleg:innen. Eine digitale Infobroschüre vermittelt vorab die wichtigsten Informationen zu den kvw und zum ersten Arbeitstag.

Der erste Arbeitstag folgt einem festen Ablauf. Begrüßung und technische Ausstattung sind vorbereitet. Neue Beschäftigte lernen ihre Ansprechpersonen kennen, erhalten Einblick in den Einarbeitungsplan und finden auf einer eigenen Onboarding-Seite im Intranet die wichtigsten Informationen. Der LWL-weite Welcome Day ergänzt dieses Angebot und öffnet den Blick auf den gesamten Verband.

Die fachliche Einarbeitung braucht Zeit. Das gilt besonders in unseren spezialisierten Rechtsgebieten. Deshalb arbeiten wir mit dokumentierten Abläufen, Hospitationen und regelmäßigen Gesprächen. In unserem Wissensmanagement-System Confluence halten wir Grundlagen und Erfahrungswissen fest. E-Learning- und Selbstlernangebote helfen neuen Beschäftigten, sich einen Teil des Fachwissens eigenständig zu erschließen. Ein Mentorenprogramm ist gerade im Aufbau.

Gute Einarbeitung entlastet das Team nicht vom ersten Tag an. Sie sorgt aber dafür, dass Wissen geordnet weitergegeben wird und neue Kolleg:innen schneller Orientierung gewinnen. Dieser Aufwand ist Teil der Personal- und Aufgabenplanung.



Onboarding-Seite im kvw-Intranet für alle neuen Beschäftigten zur ersten Orientierung.

Entwicklung findet im Arbeitsalltag statt

Ob Beschäftigte bleiben, entscheidet sich im Alltag. Die Aufgabe muss auf Dauer zu bewältigen sein. Entwicklung sollte möglich sein und Führung Orientierung geben.

Dafür stehen im LWL und bei den kvw verschiedene Wege offen. Die eigene Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst bleibt für uns ein wichtiger Zugang zu neuen Beschäftigten. Gleichzeitig sprechen wir Quereinsteiger:innen an und ermöglichen berufliche Entwicklung über Fort- und Weiterbildungen. Digitale Lernangebote ergänzen die klassischen Formate.

Wer sich für Führung interessiert, kann an internen Potenzialanalysen des LWL teilnehmen. Auch ist Führen in Teilzeit bei uns gelebte Praxis.

Führungskräfte prägen, wie neue Kolleg:innen ankommen, wie Aufgaben verteilt werden und ob Beschäftigte ihre Stärken einbringen können. Deshalb durchlaufen sie eine fundierte Qualifizierung und setzen sich mit den Werten und der Kultur des LWL und der kvw auseinander.

Durch das standardisierte Personalinstrument „Führung und Zusammenarbeit“ erhalten Vorgesetzte strukturiertes Feedback aus ihrem Team. Jährliche Mitarbeitendengespräche und regelmäßige Befragungen geben weitere Hinweise für unsere Personal- und Organisationsentwicklung.

Flexibles Arbeiten ist seit der Corona-Pandemie fester Bestandteil unserer Arbeitsorganisation. Gesundheitstage, ergonomische Arbeitsplätze und das Betriebliche Eingliederungsmanagement unterstützen den Erhalt der Arbeitsfähigkeit zudem.

Nach längeren Auszeiten greifen feste Rückkehrprozesse. Das gilt etwa nach einer Elternzeit und im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach längerer Erkrankung. Der Wiedereinstieg wird vorbereitet und an die jeweilige Situation angepasst.





Links: Preboarding für neue Beschäftigte, die sich mit der digitalen Broschüre auf den Beginn bei uns freuen können. Oben: After-Work-Begegnung mindestens zweimal im Jahr beim Grillfest hinter dem kvw-Gebäude. ©kvw

Wissen sichern, bevor es verloren geht

In einer spezialisierten Organisation wie den kvw hängt viel an Erfahrungswissen. Es zeigt sich bei Sonderfällen, in gewachsenen Kontakten und in der Einschätzung, welcher Weg in einer schwierigen Situation trägt. Prozessbeschreibungen können davon nur einen Teil erfassen.

Deshalb bereiten wir Übergaben frühzeitig vor. Beschäftigte arbeiten, soweit möglich, eine Zeit lang gemeinsam. Wichtige Kontakte und besondere Fallkonstellationen werden festgehalten. Vertretungen werden aufgebaut, bevor ein Ausscheiden unmittelbar bevorsteht.

Zum Offboarding gehören bei uns auch persönliche Austrittsgespräche mit der Geschäftsführung. Sie geben einen unverstellten Blick auf Abläufe, Führung und Arbeitsbedingungen. Die Rückmeldungen fließen in unsere weitere Arbeit ein.

Wichtig ist: Der Kontakt endet nicht zwingend mit dem letzten Arbeitstag. Ehemalige Beschäftigte bleiben uns verbunden, kommen zu Veranstaltungen oder empfehlen die kvw weiter. In einzelnen Fällen ist daraus später sogar eine Rückkehr geworden.



Ihre Ansprechpartnerin zum Thema Personal

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

Verlässlich für die kommunale Familie

Unsere Mitglieder übertragen uns Aufgaben, weil sie auf unsere Spezialisierung und unsere Verlässlichkeit vertrauen. Wir bündeln Fachwissen und Verfahren in der Beamtenversorgung, der Beihilfe und der Zusatzversorgung. Darüber hinaus unterstützen wir bei der Vorsorge für künftige Pensionsverpflichtungen.

Das entlastet Kommunen und kommunale Organisationen personell und organisatorisch. Damit diese interkommunale Zusammenarbeit trägt, müssen auch wir unsere eigene Leistungsfähigkeit sichern.

Der LWL-Verbund bietet uns dafür starke gemeinsame Strukturen. Im Netzwerk der Personalverantwortlichen der LWL-Dezernate tauschen wir Erfahrungen aus und entwickeln Instrumente weiter. Über das Forum Personal unseres Bundesverbands Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA e.V.) kommt der Austausch mit anderen Versorgungskassen hinzu.

Der Arbeitskräftemangel wird uns weiter beschäftigen. Wir planen vorausschauend und nutzen unterschiedliche Strategien.

Für unsere Mitglieder zählt am Ende, dass unser Service verlässlich bleibt.

Gemeinsam digital weiter-denken

Von Akronymen und Modeworten zur Zukunft der Versorgungskassen

Auf sicherem Fundament in eine neue Phase von Digitalisierung und Zusammenarbeit

Im letzten Jahresbericht haben wir uns der Schaffung einer ganzheitlichen und resilienten IT-Architektur mit den Schwerpunkten IT-Sicherheit, Effizienz und Nutzerorientierung als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer IT-Services gewidmet. Dabei standen drei Schwerpunktthemen im Fokus:

- **Resiliente und sichere IT-Architektur:** Im vergangenen Jahr haben die kvw die Qualität, Sicherheit und Widerstandsfähigkeit ihrer IT konsequent weiterentwickelt. Das risikobasierte interne Steuerungs- und Kontrollsystem der kvw-IT schafft klare Verantwortlichkeiten, überwacht kritische Prozesse und hilft, Abweichungen und Schwachstellen frühzeitig zu erkennen. Seine Zertifizierung nach IDW PS 951 n. F. Typ 2 bestätigt die Angemessenheit und Wirksamkeit der Kontrollen. Ergänzend übersetzt die neue Informationssicherheitsleitlinie zusammen mit dem Informationssicherheitskonzept und weiteren Vorgaben die Ziele Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit in verbindliche Regeln für Technik, Organisation und Mitarbeitende. Penetrationstests und realitätsnahe Krisenübungen halfen zu überprüfen, wie wirksam diese Vorgaben in der Praxis sind und wie die kvw auf einen Cyberangriff reagieren können. Mit einem strukturierten Testmanagement und dem Ausbau der Testautomatisierung stärken die kvw zudem die Qualität ihrer Fachverfahren: Wiederholbare Tests erhöhen die Testabdeckung, machen Fehler frühzeitig sichtbar und schaffen die Grundlage für stabile Releases. Zusammen bilden Kontrolle, Informationssicherheit, Krisenvorsorge und Softwarequalität das Fundament einer resilienten und sicheren IT-Architektur.

- **Digitale Rentenübersicht und PUEG:** Auch bei der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen haben die kvw Digitalisierung mit einem konkreten Nutzen für Anspruchsberechtigte, Mitglieder und Partnerkassen verbunden. Mit der Anbindung an die digitale Rentenübersicht stellen die kvw neben den gesetzlich erforderlichen Informationen zu Riester-Verträgen auch aktuelle Standmitteilungen aus der Pflichtversicherung bereit. Bürgerinnen und Bürger erhalten dadurch einen sicheren und kostenfreien Gesamtüberblick über ihre gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge, während standardisierte Datenflüsse die Transparenz erhöhen und die Beratung unterstützen. Zugleich setzten die kvw die Anforderungen des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG) um: Über das neue Datenaustauschverfahren mit der Deutschen Rentenversicherung werden Elternstatus und Kinderzahl verschlüsselt übermittelt und und im kvw-Fachverfahren OPAL automatisiert bei der Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge berücksichtigt. Manuelle Nachweise und Erfassungen werden dadurch reduziert. Die hierfür entwickelten Softwarekomponenten stellen die kvw im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit auch anderen Versorgungskassen zur Verfügung.
- **Jira Service Management:** Mit der Weiterentwicklung des Einsatzes von Jira Service Management haben die kvw zugleich ihre internen digitalen Serviceprozesse stärker an den Bedürfnissen der Nutzenden ausgerichtet. Das ursprünglich als Ticketsystem eingeführte Werkzeug entwickelt sich zunehmend zu einer zentralen Plattform für die strukturierte Erfassung, Bearbeitung und Nachverfolgung von IT-Serviceanfragen. Ein vereinfachtes Serviceportal, verständlichere Formulare und Statusmeldungen, neu strukturierte Warteschlangen sowie automatisierte Zuordnungs-, Erinnerungs- und Eskalationsfunktionen sorgen für transparentere Abläufe und unterstützen eine schnellere und zielgerichtetere Bearbeitung. Klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten verbessern zudem die organisationsübergreifende Zusammenarbeit. Eine dauerhaft angelegte fachübergreifende Arbeitsgruppe sichert zudem die erreichten Verbesserungen und entwickelt die Rollen, Prozesse und Strukturen kontinuierlich weiter. Jira Service Management wird damit zunehmend zu einem strategischen Instrument für nachvollziehbare, effiziente und anwenderfreundliche IT- und Geschäftsprozesse.

Auf den Grundlagen des Vorjahres weiterbauen

Ob durch systematische IT-Kontrollen, wirksame Sicherheitsmaßnahmen, automatisierte Tests, neue digitale Schnittstellen oder ein transparenteres Servicemanagement: Die Maßnahmen des vergangenen Jahres hatten ein gemeinsames Ziel: Sie sollten die IT der kvw sicherer, widerstandsfähiger und näher an den Bedürfnissen ihrer Nutzerinnen und Nutzer ausrichten.

Auf diesen Grundlagen bauen wir weiter auf. Unser Ziel ist eine vernetzte Servicelandschaft, in der die Kernfachverfahren, digitale In- und Outputkanäle, Umsysteme für die Dokumentenerstellung, Archivierung und den Datenaustausch sowie die zugrundeliegenden Entwicklungs- und Betriebsprozesse zuverlässig zusammenspielen. Ein Ausbau der Nutzerbasis kann es ermöglichen, gezielter und rentabler in weitere Maßnahmen zur Automatisierung, Digitalisierung und KI-Unterstützung zu investieren. Zugleich gewinnen Fragen der digitalen Souveränität an Bedeutung: Wer entscheidet über die Weiterentwicklung unserer Systeme, wie schützen wir unsere Daten und wie vermeiden wir einseitige Abhängigkeiten von einzelnen Anbietern oder Technologien?

Mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) haben die kvw einen Partner gefunden, mit dem wir diese Entwicklung auf Augenhöhe gestalten können. Beide Häuser bringen unterschiedliche fachliche und technische Stärken ein. Gemeinsam können kvw und KVBW Wissen und Ressourcen bündeln, Investitionen auf eine breitere Basis stellen und ihre Gestaltungsmöglichkeiten bei zentralen Fachverfahren langfristig sichern.

Der vorliegende Beitrag zeichnet diesen Weg nach. Er erläutert, wie KUdOS die Voraussetzungen der Kooperation mit dem KVBW untersucht hat, welche Ziele die kvw und der KVBW mit TAkKO verfolgen und wie DiBAS eine moderne Beihilfesachbearbeitung unterstützen soll. Außerdem berichten wir über eine neue Version der Beihilfe-App, die weitere Einführung von „Meine Versorgung“ und darüber, wie die zunehmende Vernetzung unsere Prozesse und die Formen der Zusammenarbeit verändert.

Von Akronymen und Modeworten zur Zukunft der Versorgungskassen

OPAL, KUdOS, TAkKO, DiBAS: Schnell entsteht der Eindruck, dass die Digitalisierung der Versorgungskassen untrennbar mit dem Griff zum Abkürzungsverzeichnis verbunden ist. Doch so einprägsam die Namen auch sein mögen, die Zukunftsfähigkeit der kvw entscheidet sich nicht im Wettbewerb um das beste Akronym oder um die häufigste Verwendung von Modeworten. Sie entscheidet sich dadurch, wie Systeme zuverlässig zusammenspielen, Mitarbeitende wirksam unterstützt werden, Schlüsselkompetenzen in den Versorgungskassenverbünden aufgebaut und langfristig bedient werden können und Mitglieder, Anspruchsberechtigte sowie Partnerkassen einen spürbaren Nutzen erfahren. Deshalb blicken wir im Folgenden hinter Abkürzungen und Modeworte.

KUdOS: Chancen und Herausforderungen gründlich geprüft

Je enger digitale Zugänge, Fachverfahren und interne Prozesse miteinander verbunden werden, desto sorgfältiger müssen grundlegende Entscheidungen vorbereitet sein. Dies gilt besonders dann, wenn nicht nur einzelne Funktionen weiterentwickelt, sondern zentrale Anwendungen, Betriebsmodelle und Formen der Zusammenarbeit auf eine neue Grundlage gestellt werden sollen. Genau hier setzte die Vorstudie KUdOS an.

OPAL, KUdOS, TAkKO und DiBAS

- OPAL: Oeffentliches Pensions- und Altersversorgungssystem
- KUdOS: Kooperationsuntersuchung der OPAL-Systeme
- TAkKO: Transformation der Anwendungen der kommunalen Kooperation nach OPAL
- DiBAS: Digitales Beihilfeleistungsabrechnungssystem)

Zwei Ausgangslagen, ein gemeinsames Interesse

Ausgangspunkt war eine unterschiedliche, aber in wesentlichen Punkten komplementäre Situation der beiden Häuser. Der KVBW steht vor der Aufgabe, seine seit den 1990er-Jahren gewachsene MonA-Systemlandschaft für Beamtenversorgung, Zusatzversorgung und Beihilfe langfristig abzulösen. Die aktuell noch eingesetzten Technologien verursachen steigende Betriebs- und Lizenzaufwände, erschweren die Gewinnung neuer Fachkräfte und sind zunehmend vom Wissen einzelner, langjährig erfahrener Mitarbeitender abhängig. Die kvw verfügen mit OPAL bereits über eine modernere und grundsätzlich zukunftsfähige Plattform. Gleichzeitig begrenzen die heutige Nutzerbasis und die verfügbaren internen Entwicklungsressourcen die Möglichkeiten, größere und notwendige Investitionen in Automatisierung und Modernisierung dauerhaft allein zu tragen.

Machbarkeit aus verschiedenen Perspektiven untersucht

Vor diesem Hintergrund haben die kvw und der KVBW gemeinsam untersucht, ob OPAL künftig auch für die Beamten- und Zusatzversorgung des KVBW und seiner Partnerkassen genutzt werden kann. Darüber hinaus wurde geprüft, wie eine moderne gemeinsame Beihilfelösung aussehen könnte, wie Daten aus den bisherigen MonA-Systemen übertragen werden können und wie eine vertiefte Zusammenarbeit beider Häuser organisatorisch, rechtlich, technisch und wirtschaftlich ausgestaltet werden müsste. Die Vorstudie umfasste dafür mehrere aufeinander abgestimmte Teilprojekte zu Infrastruktur und Betrieb, Fachverfahren und Migration, Kooperation, Vertragsgestaltung, Kosten sowie zur fachlichen Ausgestaltung der drei Leistungsbereiche.

Die Beihilfe bewusst vertieft betrachtet

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Beihilfe. Eine erste technische Untersuchung hatte zwar gezeigt, dass ein eigenständiges Beihilfeabrechnungssystem im OPAL-Umfeld grundsätzlich realisierbar ist. Für eine abschließende Entscheidung reichte diese Betrachtung jedoch noch nicht aus. Insbesondere sollte vermieden werden, lediglich die bestehenden Funktionen und Abläufe des bisherigen Systems technisch nachzubauen. Stattdessen galt es, die fachlichen Anforderungen beider Häuser umfassend zu erheben, Erfahrungen mit marktverfügbaren Lösungen einzubeziehen und daraus ein modernes Zielbild für die Beihilfebearbeitung abzuleiten.

Hierzu analysierten interne und externe Fachleute zunächst verschiedene Lösungen des Marktes und identifizierten insbesondere Automatisierung, flexible – auch kassenspezifische – Regelwerke, intelligente Dokumentenklassifikation, moderne Workflow-Steuerung und eine spätere, flexibel integrierbare Unterstützung durch künstliche Intelligenz als wichtige Entwicklungsfelder. Anschließend wurden die Anforderungen der Beihilfefachbereiche von kvw und KVBW gemeinsam erhoben, konsolidiert und priorisiert. In weiteren Schritten wurden diese Anforderungen mit der geplanten technischen Architektur abgeglichen sowie die zu erwartenden Entwicklungs-, Migrations- und Testaufwände systematisch eingeschätzt.

Die Untersuchung beschränkte sich dabei bewusst nicht auf die reine Technik. Betrachtet wurden ebenso die Auswirkungen auf Prozesse und Organisation, die erforderlichen Qualifikationen, die personellen Möglichkeiten beider Häuser, die weiterführende Einbindung der Partnerkassen sowie Anforderungen an Informationssicherheit, Datenschutz und einen stabilen Betrieb. Auch Herausforderungen wie die Qualität historisch gewachsener Daten, noch zu schließende Dokumentationslücken, die Belastung der Fachbereiche durch entsprechende Entwicklungsprojekte neben dem Tagesgeschäft und die Notwendigkeit gemeinsamer Standards wurden ausdrücklich berücksichtigt.

Ein positives Ergebnis mit realistischem Blick nach vorne

Das Gesamtergebnis von KUdOS ist positiv; zugleich sind die Anforderungen im angedachten Zeitplan erreichbar: In der Vorstudie wurden keine fachlichen, technischen, organisatorischen, rechtlichen oder wirtschaftlichen Hindernisse identifiziert, die einer Umsetzung grundsätzlich entgegenstehen. OPAL ist geeignet, künftig auch die Beamten- und Zusatzversorgung des KVBW und seiner Partnerkassen zu unterstützen und bildet eine solide Grundlage für die integrierte Stammdatenhaltung. Die Entwicklung eines neuen Beihilfeleistungsabrechnungssystems und dessen Verbindung mit OPAL wurden ebenfalls als machbar bewertet. Die dabei identifizierten Herausforderungen sind anspruchsvoll, aber planbar und im Rahmen eines strukturierten Programms steuerbar.

Auch den Gremien des KVBW und der kvw sowie den für beide Häuser zuständigen Aufsichtsbehörden in Düsseldorf und Stuttgart wurden die Ergebnisse der Vorstudie vorgestellt. Das Vorhaben hat dabei viel Zustimmung erfahren. Gleichzeitig haben alle Beteiligten auch großen Respekt vor den bevorstehenden Aufgaben zum Ausdruck gebracht.

Fazit

KUdOS hat gezeigt, dass die vertiefte Kooperation fachlich sinnvoll, technisch machbar und organisatorisch sowie wirtschaftlich verantwortbar ist. Zugleich wurden Risiken, Ressourcenbedarfe und offene Fragen nicht ausgeblendet, sondern frühzeitig sichtbar gemacht. Für die Geschäftsführungen und Gremien entstand damit eine belastbare Entscheidungsgrundlage, während Mitglieder, Mitarbeitende und Partnerkassen darauf vertrauen können, dass der Einstieg in TAkKO auf einer umfassenden und bewusst vorsichtigen Untersuchung beruht.

Gleichzeitig ist dies kein Versprechen, dass die Umsetzung ohne Schwierigkeiten verlaufen wird. Vielmehr liegt eine wesentliche Stärke von KUdOS darin, Risiken, Abhängigkeiten und Ressourcenbedarfe frühzeitig sichtbar gemacht zu haben. Die Planungen wurden bewusst vorsichtig angelegt, mögliche Synergien nicht vorweggenommen und offene Punkte transparent benannt.

TAkKO: Gemeinsam mehr erreichen

Mit TAkKO, der „Transformation der Anwendungen der kommunalen Kooperation nach OPAL“, läuft seit September 2026 die Umsetzungsphase der in KUdOS entwickelten Zielsetzung. Dabei handelt es sich nicht um ein einzelnes IT-Projekt. TAkKO bündelt mehrere eng miteinander verbundene Vorhaben in einem gemeinsamen Programm. Dazu gehören die Erweiterung von OPAL für zusätzliche Anforderungen der Beamten- und Zusatzversorgung, die Migration der Daten aus den bisherigen MonA-Systemen, die Entwicklung des neuen Beihilfeleistungsabrechnungssystems DiBAS, der Aufbau der erforderlichen Infrastruktur sowie Maßnahmen für Tests, Qualifizierung, Veränderungsbegleitung und Einführung.

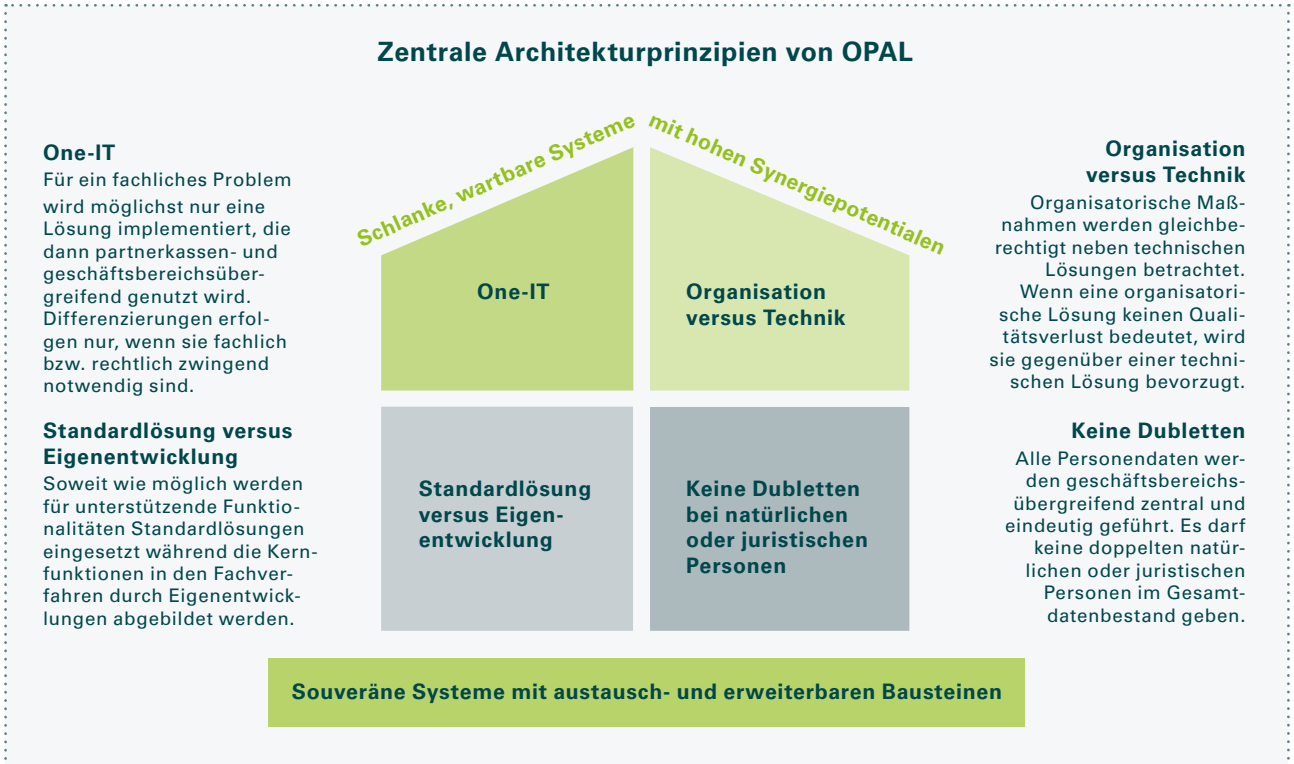
Sieben Projekte, ein gemeinsames Ziel

Die Organisation als Programm ist notwendig, weil die einzelnen Vorhaben vielfältig voneinander abhängen. So müssen neue Funktionen in OPAL mit der Datenmigration abgestimmt, Stammdaten für Beamtenversorgung, Zusatzversorgung und Beihilfe konsistent geführt und Schnittstellen zwischen den Anwendungen der Verarbeitungsketten frühzeitig berücksichtigt werden. Auch technische Entwicklung, fachliche Prozessgestaltung, Schulung und Einführung dürfen nicht getrennt geplant werden. Die gemeinsame Programmsteuerung soll diese Zusammenhänge sichtbar machen, Ressourcen koordinieren und mögliche Zielkonflikte frühzeitig zur Entscheidung bringen.

One IT als gemeinsamer Entscheidungsrahmen

TAkKO folgt dabei vier zentralen Architekturprinzipien von OPAL, z. B. One-IT: Für eine fachlich vergleichbare Aufgabe soll möglichst eine gemeinsame und einheitliche Lösung entstehen, die von beiden Häusern und ihren Partnerkassen genutzt werden kann. Notwendige Unterschiede, etwa aufgrund abweichender landesrechtlicher Regelungen, müssen weiterhin abbildbar bleiben. Gewachsene Besonderheiten sollen jedoch nicht automatisch technisch fortgeschrieben werden. Stattdessen wird jeweils geprüft, ob gemeinsame Standards, veränderte Prozesse oder organisatorische Lösungen langfristig wirtschaftlicher sind und hierdurch technische Komplexität und fortlaufende Wartungsaufwände reduziert werden können.

Abb. 1: One-IT



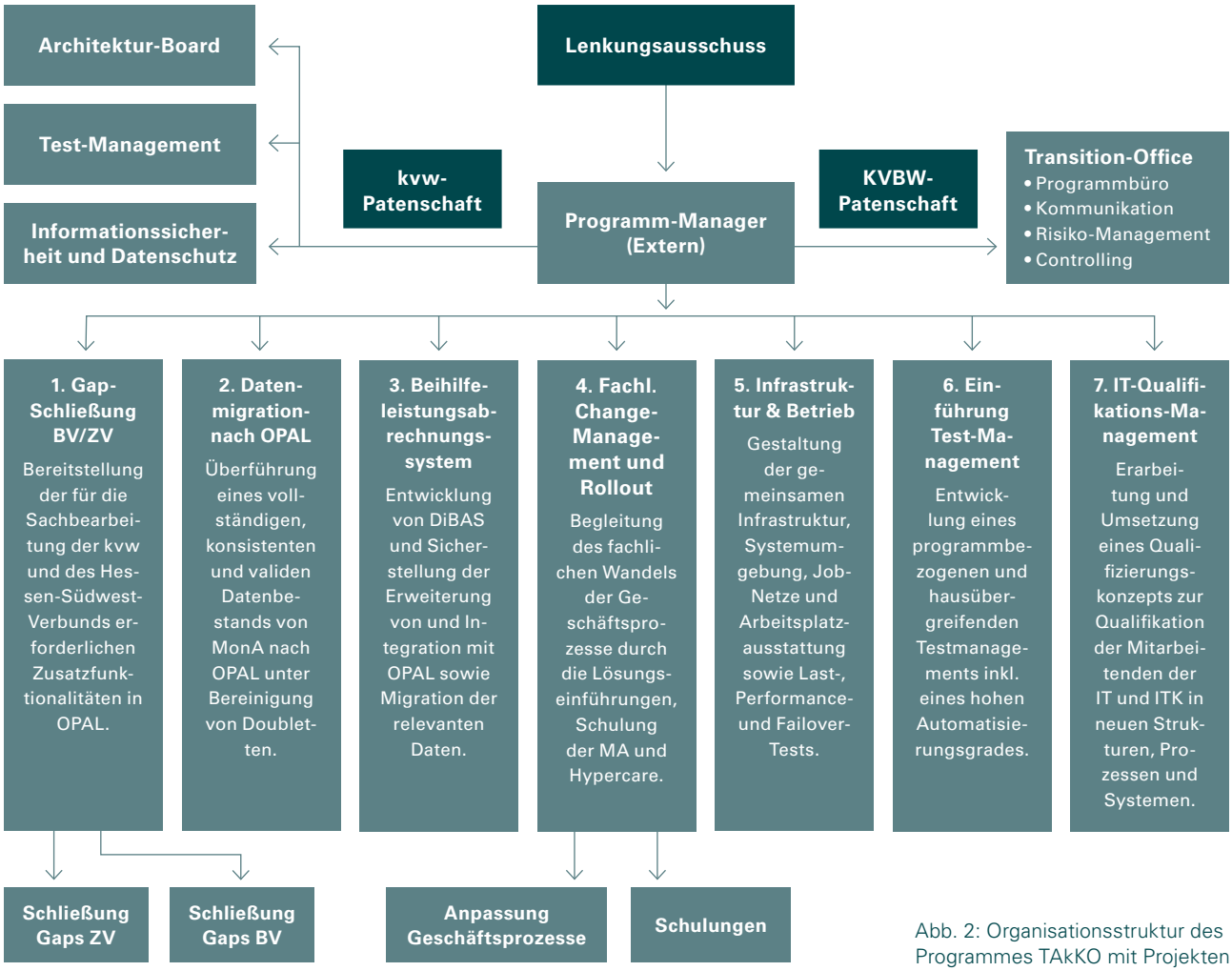


Abb. 2: Organisationsstruktur des Programmes TAkKO mit Projekten

Eine breitere Basis für OPAL und seine Nutzenden

Für die kvw eröffnet TAkKO die Möglichkeit, OPAL auf eine deutlich breitere Basis zu stellen. Mit der Einbindung des KVBW und perspektivisch weiterer Partnerkassen wächst nicht nur der Nutzerkreis. Auch fachliches Wissen, Entwicklungsressourcen und Betriebskompetenzen können zusammengeführt werden. Größere Investitionen in Automatisierung, Sicherheit und funktionale Weiterentwicklung lassen sich damit auf mehr Schultern verteilen. Zugleich sollen Abhängigkeiten von einzelnen Wissensträgerinnen und Wissensträgern und mittelfristig von teuren externen Entwicklungsressourcen reduziert werden.

Von den Erweiterungen können auch die heutigen OPAL-Nutzenden profitieren. Neue Funktionen für Beamten- und Zusatzversorgung sollen unmittelbar nach ihrer Fertigstellung über die üblichen OPAL-Releases bereitgestellt werden. Verbesserungen müssen somit nicht bis zum Abschluss des gesamten Programms warten. Sie können bereits während der Programmlaufzeit einen zusätzlichen Mehrwert für die kvw und ihre Partnerkassen schaffen.

Kooperation auf Augenhöhe

Die Zusammenarbeit ist dabei ausdrücklich als Kooperation auf Augenhöhe angelegt. Leitungsfunktionen und zentrale Querschnittsaufgaben werden paritätisch besetzt, die operative Arbeit erfolgt in gemischten Teams. Beide Häuser bringen ihre jeweiligen Stärken ein: Die kvw verfügen über langjährige Erfahrung mit Entwicklung und Betrieb von OPAL sowie mit dessen Nutzung in einem Partnerkassenverbund. Der KVBW bringt notwendige umfangreiche fachliche und technische Kompetenzen aus den MonA-Verfahren und insbesondere aus der Beihilfe ein. Durch gemeinsame Entwicklung und gezielten Wissenstransfer sollen beide Organisationen die neuen und erweiterten Systeme perspektivisch eigenständig weiterentwickeln und betreiben können.

Verlässliche Zuständigkeiten nach außen

Nach außen bleiben die bewährten Verbundstrukturen erhalten. Die jeweilige vertragliche Beziehung und Betreuung der Partnerkassen verbleibt bei den kvw beziehungsweise beim KVBW. Für die Partnerkassen bedeutet die engere Zusammenarbeit im Hintergrund deshalb keinen Wechsel ihrer vertrauten Zuständigkeiten. Gleichzeitig wollen beide Häuser ihre Leistungen, Prozesse und Kommunikationswege stärker harmonisieren und sich bei der Weiterentwicklung der gemeinsam genutzten Anwendungen eng abstimmen.

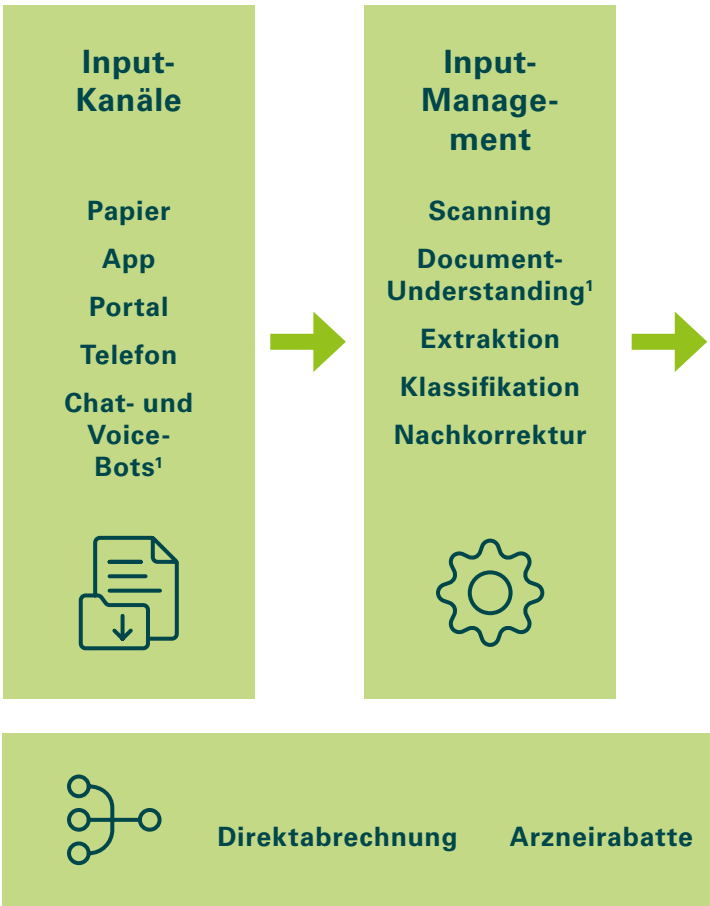
Fazit

TAkKO steht damit für mehr als die Weiterentwicklung bestehender Fachanwendungen. Das Programm soll eine dauerhaft tragfähige Grundlage für gemeinsame Fachverfahren schaffen. Für die kvw bedeutet dies, die Zukunftsfähigkeit von OPAL zu stärken, zusätzliche Entwicklungs- und Betriebskompetenzen zu erschließen und zugleich die eigene Gestaltungshoheit über zentrale Systeme zu bewahren. Kooperation wird damit nicht zum Gegenmodell von Eigenständigkeit, sondern zu einer Voraussetzung dafür, auch unter steigenden fachlichen, technischen und regulatorischen Anforderungen handlungsfähig zu bleiben.

Fortschritt steuern und regelmäßig überprüfen

Ein Vorhaben dieser Größenordnung erfordert klare Steuerungs- und Entscheidungswege. TAkKO sieht deshalb ein gemeinsames Programmmanagement, paritätisch besetzte Leitungsfunktionen und programmweite Querschnittsaufgaben für Architektur, Informationssicherheit, Datenschutz, Testmanagement, Controlling und Risikomanagement vor. Verbindliche Prioritäten und geregelte Änderungsverfahren sollen verhindern, dass zusätzliche Wünsche den vereinbarten Umfang unkontrolliert erweitern. Gleichzeitig soll ein aktives Ressourcenmanagement dazu beitragen, die Projektarbeit mit den Anforderungen des laufenden Betriebs in Einklang zu bringen.

Von besonderer Bedeutung ist die vorgesehene Überprüfung nach den ersten 12 bis 18 Monaten. Dabei sollen unter anderem die Qualität der Ergebnisse, die Zusammenarbeit beider Häuser, der Kompetenzaufbau, die Tragfähigkeit technischer Entscheidungen und der tatsächliche Fortschritt bewertet werden. Auf dieser Grundlage können Vorgehen, Prioritäten, Ressourcen oder einzelne Projekte angepasst werden. Die Fortsetzung des eingeschlagenen Weges ist somit bewusst an überprüfbare Ergebnisse geknüpft.



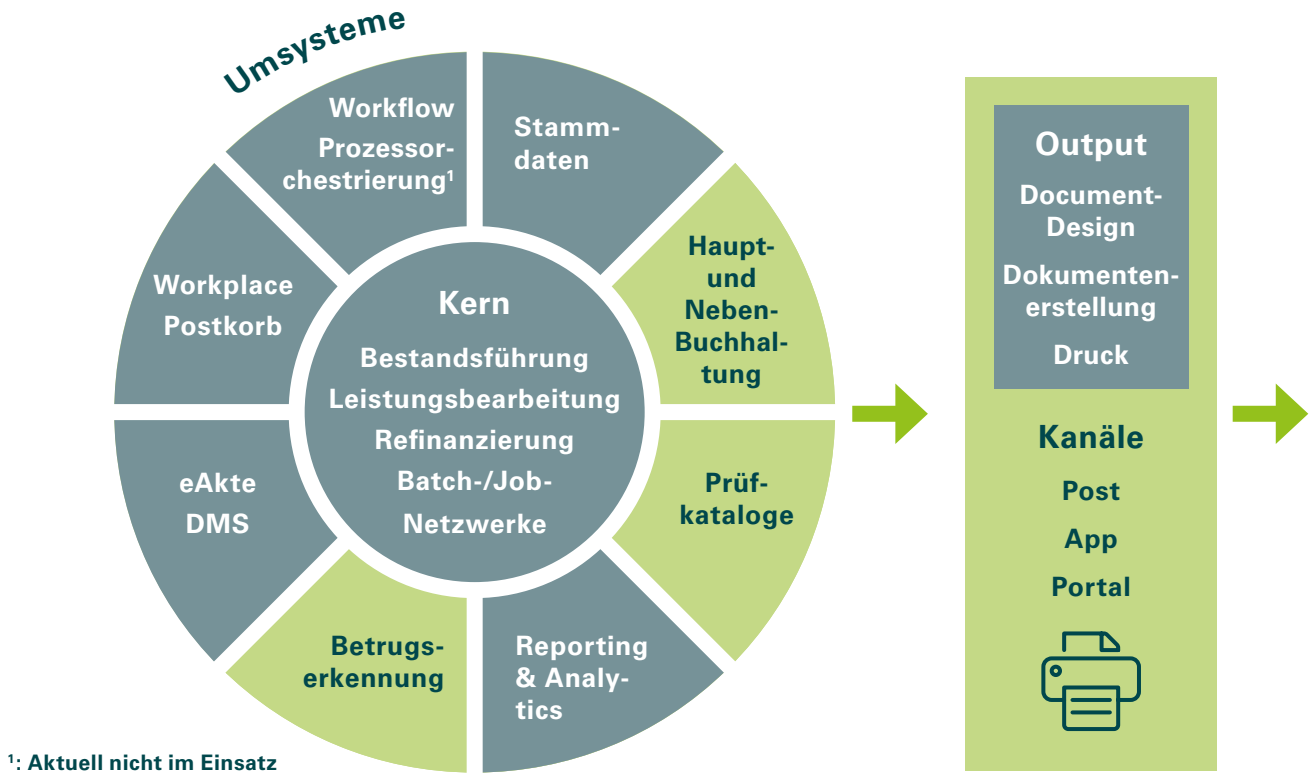
DiBAS: Modernisierung der Beihilfesachbearbeitung

Die Beihilfe nimmt innerhalb von TAkKO eine besondere Stellung ein. Sie ist durch eine große Zahl von Anträgen und Belegen, komplexe und teilweise landesspezifische Regelungen sowie regelmäßige rechtliche Änderungen geprägt. Zugleich erwarten die Anspruchsberechtigten zu Recht einfache digitale Zugänge, transparente Abläufe und eine möglichst zügige Bearbeitung. Dem stehen ein wachsendes Fallaufkommen, der demografische Wandel und ein zunehmender Fachkräftemangel gegenüber. Eine moderne IT-Unterstützung muss deshalb vor allem dazu beitragen, manuelle Erfassungs- und Routinetätigkeiten zu reduzieren und die fachliche Bearbeitung gezielt zu unterstützen.

Nicht nur neu entwickeln, sondern neu denken

Mit DiBAS, dem Digitalen Beihilfeleistungsabrechnungssystem, soll hierfür eine neue gemeinsame Grundlage geschaffen werden. Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, das bisherige Verfahren MonA BF lediglich technisch nachzubauen. Die dort vorhandene und weiterhin benötigte Fachlichkeit bildet einen wichtigen Ausgangspunkt. Sie wird jedoch mit den gemeinsam erhobenen Anforderungen der Beihilfefachbereiche von kvw und KVBW verbunden, modernisiert und um neue Möglichkeiten der Digitalisierung und Automatisierung ergänzt.

Abb. 3: Referenzmodell zur Beihilfesachbearbeitung mit Hervorhebung des Fokus für das DiBAS-Projekt



[1]: Aktuell nicht im Einsatz

Von der Erfassung zur gezielten Prüfung

Das Zielbild beginnt bereits beim Eingang eines Antrags. Medizinische Beleg- und Abrechnungsdaten sollen möglichst strukturiert und digital zur Verfügung stehen, beispielsweise über die Beihilfe-App, das Mitglieder- und Anspruchsberechtigtenportal oder künftige Schnittstellen zu Akteuren des Gesundheitswesens. Wo weiterhin Papier, Bilddateien oder nicht strukturierte Dokumente eingehen, soll ein leistungsfähiges Inputmanagement die Inhalte erkennen, klassifizieren und für die Bearbeitung aufbereiten. Je vollständiger und verlässlicher die Daten vorliegen, desto besser können nachgelagerte Prüf- und Bearbeitungsschritte technisch unterstützt werden.

DiBAS soll Anträge und Belege möglichst umfassend vorbelegen und anhand flexibler Regelwerke prüfen. Eindeutig gelagerte Vorgänge können dadurch weitgehend automatisiert vorbereitet und, soweit es die jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen zulassen, automatisiert verarbeitet werden. Vorgänge, bei denen eine fachliche Entscheidung, eine zusätzliche Prüfung oder eine individuelle Bewertung erforderlich ist, sollen dagegen gezielt der Sachbearbeitung vorgelegt werden. Die Mitarbeitenden erhalten dabei die entscheidungsrelevanten Informationen und die zugehörigen Dokumente möglichst übersichtlich an einer Stelle.

Der Schwerpunkt der Sachbearbeitung verschiebt sich damit schrittweise. Während heute trotz verbesserter Belegerkennung noch manuelle Erfassungen, Nachkorrekturen und wiederkehrende Prüfschritte erforderlich sind, soll die künftige Arbeitsoberfläche stärker auf Kontrolle, Freigabe und Ausnahmebearbeitung ausgerichtet sein. Manuelle Eingriffe bleiben möglich, werden jedoch nachvollziehbar dokumentiert. Komplexe Sachverhalte, besondere Fallgestaltungen und beratungsintensive Anliegen bleiben weiterhin in der Verantwortung qualifizierter Mitarbeitender.

Eine automatische Arbeitsverteilung soll die Bearbeitung zusätzlich unterstützen. Vorgänge können beispielsweise anhand ihrer Art, Komplexität, Fristen oder erforderlichen Berechtigungen den passenden Bearbeitungsbereichen zugeordnet werden. Auch Gegenprüfungen, Wiedervorlagen, Eskalationen und besondere Datenschutzanforderungen sollen systematisch berücksichtigt und über den gesamten Bearbeitungsweg nachvollziehbar dokumentiert werden. Jede Kasse soll dabei flexibel für sich selbst bestimmen können, welche Regeln sie generell oder situativ anwendet. Damit verbindet DiBAS Automatisierung mit Transparenz und klarer fachlicher Verantwortung.

Zwei Systeme mit klar verteilten Aufgaben

Technisch wird DiBAS als eigenständige, eng mit OPAL verbundene Anwendung entwickelt. OPAL soll insbesondere die gemeinsamen Stammdaten und die Refinanzierung verwalten. DiBAS übernimmt die eigentliche Antrags- und Leistungsbearbeitung einschließlich der Berechnung, Bescheiderstellung und Auszahlung. Über definierte Schnittstellen greifen beide Systeme auf konsistente Informationen zu. Beihilfespezifische Stammdaten sollen dabei über die Arbeitsoberfläche von DiBAS gepflegt werden können, auch wenn ihre zentrale Speicherung in OPAL erfolgt.

Diese Aufteilung verbindet die Stärken beider Systeme. OPAL stellt einheitliche Stammdaten, gemeinsame Schnittstellen und fachbereichsübergreifende Refinanzierungsfunktionen bereit. DiBAS kann hingegen gezielt auf die besonderen Anforderungen der Beihilfebearbeitung ausgerichtet werden und flexibel auf rechtliche Änderungen, neue Belegformate und wachsende Automatisierungsmöglichkeiten reagieren. Häufige Änderungen in der Beihilfe können so grundsätzlich in DiBAS umgesetzt und getestet werden, ohne zugleich die gesamte OPAL-Anwendung verändern zu müssen.

Die technische Architektur orientiert sich an der für das Mitglieder- und Anspruchsberechtigtenportal „Meine Versorgung“ eingesetzten modernen Entwicklungs- und Softwareumgebung. Der modulare Aufbau und die weitgehende Nutzung verbreiteter Open-Source-Komponenten sollen eine flexible Weiterentwicklung ermöglichen, Lizenzabhängigkeiten begrenzen und den Aufbau eigener Kompetenzen erleichtern. Gleichzeitig wird DiBAS so vorbereitet, dass künftig weitere Automatisierungs- und Assistenzfunktionen integriert werden können. Der mögliche Einsatz künstlicher Intelligenz ist dabei eine Entwicklungsperspektive, aber keine Voraussetzung für die Tragfähigkeit des Systems.

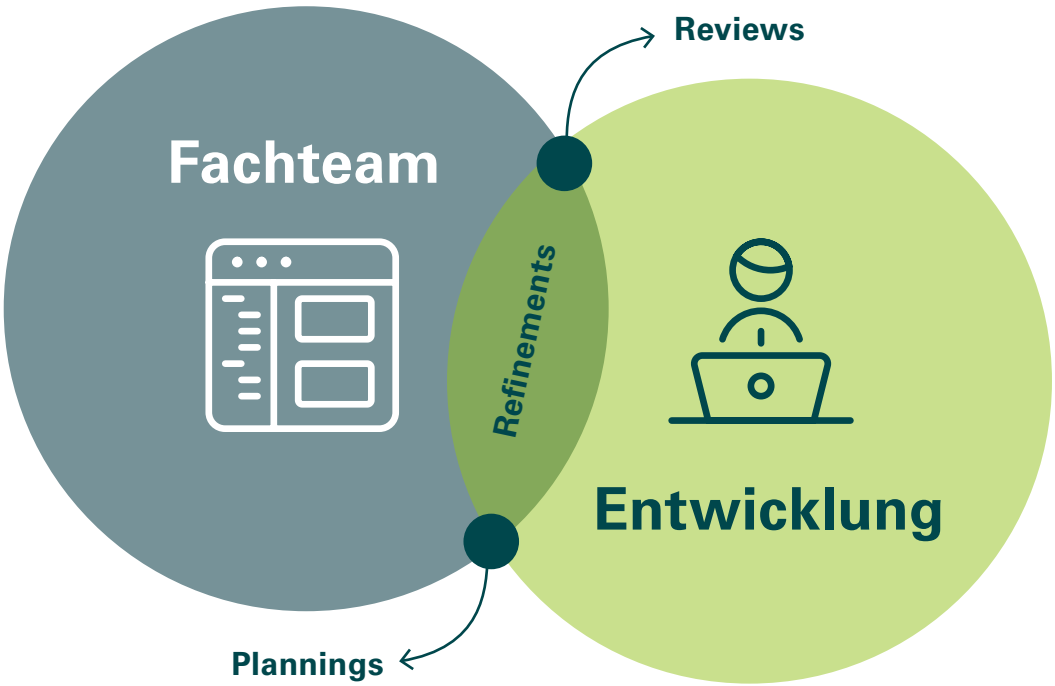


Abb. 4: Vereinfachte Visualisierung des Dual-Track-Modells mit Anknüpfungspunkten zwischen den Teams

Agil entwickeln und früh aus Erfahrungen lernen

Auch bei der Entwicklung von DiBAS setzen die kvw und der KVBW auf eine enge und kontinuierliche Verzahnung von Fachlichkeit und Technik. In einem sogenannten Dual-Track-Modell arbeitet ein Fachteam der technischen Entwicklung voraus: Es vervollständigt die fachlichen Grundlagen, konkretisiert und priorisiert Anforderungen, formuliert überprüfbare Abnahmekriterien und nimmt die entwickelten Funktionen aus fachlicher Sicht in den Blick. Parallel setzen ein gemischtes Team aus internen Fachkräften beider Häuser sowie erfahrenen externen Entwicklerinnen und Entwicklern diese Anforderungen schrittweise in kurzen Entwicklungszyklen um. Regelmäßige gemeinsame Planungen, Abstimmungen und Präsentationen der Arbeitsergebnisse ermöglichen es, frühzeitig Rückmeldungen aus der Praxis aufzunehmen, neue Erkenntnisse zu berücksichtigen und Prioritäten anzupassen. So entsteht DiBAS nicht nach einem über Jahre unveränderlichen Gesamtplan, sondern in aufeinander aufbauenden, nutzbaren Entwicklungsständen. Die externe Unterstützung bringt dabei zusätzliche Technologie- und Methodenerfahrung ein, während durch die gemeinsame Arbeit an konkreten Aufgaben Wissen gezielt auf interne Mitarbeitende übertragen und dauerhaft in beiden Häusern verankert wird.

Nach etwa 18 Monaten ist zudem ein Alpha-Release vorgesehen, das eine erste fachlich funktionsfähige Verarbeitungskette von der Erfassung bis zur Auszahlung für ausgewählte Belegarten abbildet. Damit sollen nicht nur einzelne Funktionen demonstriert werden. Das Alpha-Release dient zugleich dazu, die technische Architektur, die Zusammenarbeit der Teams, das agile Entwicklungsmodell und den Kompetenzaufbau in beiden Häusern praktisch zu überprüfen. Die Ergebnisse bilden eine wesentliche Grundlage für die weitere Steuerung des Projekts.

Fazit

DiBAS soll digitale Daten konsequenter nutzen, wiederkehrende Bearbeitungsschritte regelbasiert unterstützen und komplexe Fälle gezielt den qualifizierten Mitarbeitenden vorlegen. Die Verbindung mit OPAL schafft konsistente Stammdaten und gemeinsame Refinanzierungsprozesse, während die eigenständige Anwendung flexibel auf Änderungen im Beihilferecht und neue Automatisierungsmöglichkeiten reagieren kann. Für Anspruchsberechtigte eröffnet dies die Perspektive auf einfachere und schnellere Abläufe. Für Mitglieder, Mitarbeitende und Partnerkassen entsteht eine gemeinsame, anpassungsfähige Grundlage für eine moderne Beihilfebearbeitung. Dieses Zielbild beginnt jedoch nicht erst innerhalb der Sachbearbeitung. Entscheidend ist bereits, wie vollständig, strukturiert und sicher Anträge, Belege und weitere Informationen die kvw erreichen. Deshalb entwickeln wir auch die Beihilfe-App und das Portal „Meine Versorgung“ konsequent weiter.

Beihilfe-App: Vom digitalen Antrag zum digitalen Rechnungsempfang

Die App „Meine Beihilfe“ ist längst zu einem wichtigen Bestandteil des digitalen Serviceangebots der kvw geworden. Beihilfeberechtigte können ihre Anträge und Belege unabhängig von Ort und Zeit digital einreichen und Änderungen ihrer Adresse oder Bankverbindung übermitteln. Das vereinfacht die Kommunikation mit den kvw, verkürzt Übertragungswege und ermöglicht es, Informationen unmittelbar für die weitere Bearbeitung bereitzustellen.

Drei von vier Anträgen kommen bereits per App

Wie fest die App inzwischen im Alltag vieler Beihilfeberechtigter verankert ist, zeigen die Nutzungszahlen: Vom 01.01.2026 bis 31.08.2026 wurden allein für die kvw 311.877 Anträge über „Meine Beihilfe“ eingereicht. Darin enthalten sind auch 63.469 erfasste QR-Codes, über die strukturierte Rechnungsinformationen digital übermittelt werden konnten. Insgesamt erreichten im Durchschnitt 74,85 % der Anträge die kvw über die App. Fast 50.000 Beihilfeberechtigte waren zu diesem Zeitpunkt erfolgreich registriert. Drei von vier Anträgen kommen damit bereits digital bei den kvw an.

Technisch aktuell und leichter zugänglich

Eine so intensiv genutzte Anwendung muss mit den Anforderungen der mobilen Welt Schritt halten. Die im Herbst 2026 erschienene aktualisierte App unterstützt deshalb die aktuellen Versionen der Betriebssysteme iOS und Android und stellt damit die technische Nutzbarkeit auf modernen mobilen Endgeräten sicher. Zugleich schafft die Modernisierung eine bessere Grundlage, um die App künftig um zusätzliche Funktionen zu erweitern.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Barrierefreiheit und der individuellen Darstellung. Hierzu gehört die verbesserte Unterstützung von Screenreadern für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen und die Unterstützung eines Dark Modes, bei dem Inhalte mit dunklem Hintergrund angezeigt werden können. Nutzerinnen und Nutzer erhalten so eine zusätzliche Möglichkeit, die Darstellung an ihre persönlichen Bedürfnisse und an unterschiedliche Nutzungssituationen anzupassen. Barrierefreiheit verstehen die kvw dabei nicht als einmalige Funktion, sondern als fortlaufende Aufgabe bei der Weiterentwicklung ihrer digitalen Angebote.

Durch die weitere Erhöhung der Größenbegrenzungen wird auch die Übermittlung umfangreicherer Anträge erleichtert und es können nun mehr Belege in einem gemeinsamen Antrag übermittelt werden. Insbesondere bei umfangreicheren Vorgängen sinkt damit die Notwendigkeit, einzelne Dateien vorab zu verkleinern oder die Unterlagen auf mehrere Anträge aufzuteilen.

ERiC: Rechnungen kommen digital in die App

Eine wesentliche funktionale Erweiterung ist die Integration von ERiC, der „Elektronischen Rechnung in der Cloud“. Privatversicherte können damit Rechnungen teilnehmender Rechnungsaussteller elektronisch in der App „Meine Beihilfe“ empfangen. Die Digitalisierung setzt somit nicht erst bei der Antragstellung an, sondern bereits beim Zugang der Rechnung. Für entsprechend bereitgestellte Dokumente entfallen das Fotografieren, das Hochladen einer PDF-Datei und das gesonderte Scannen eines Rechnungsbarcodes. Die digital empfangene Rechnung kann in der App geprüft und anschließend wie gewohnt eingereicht werden.

Allgemeiner Bereitstellungsvertrag

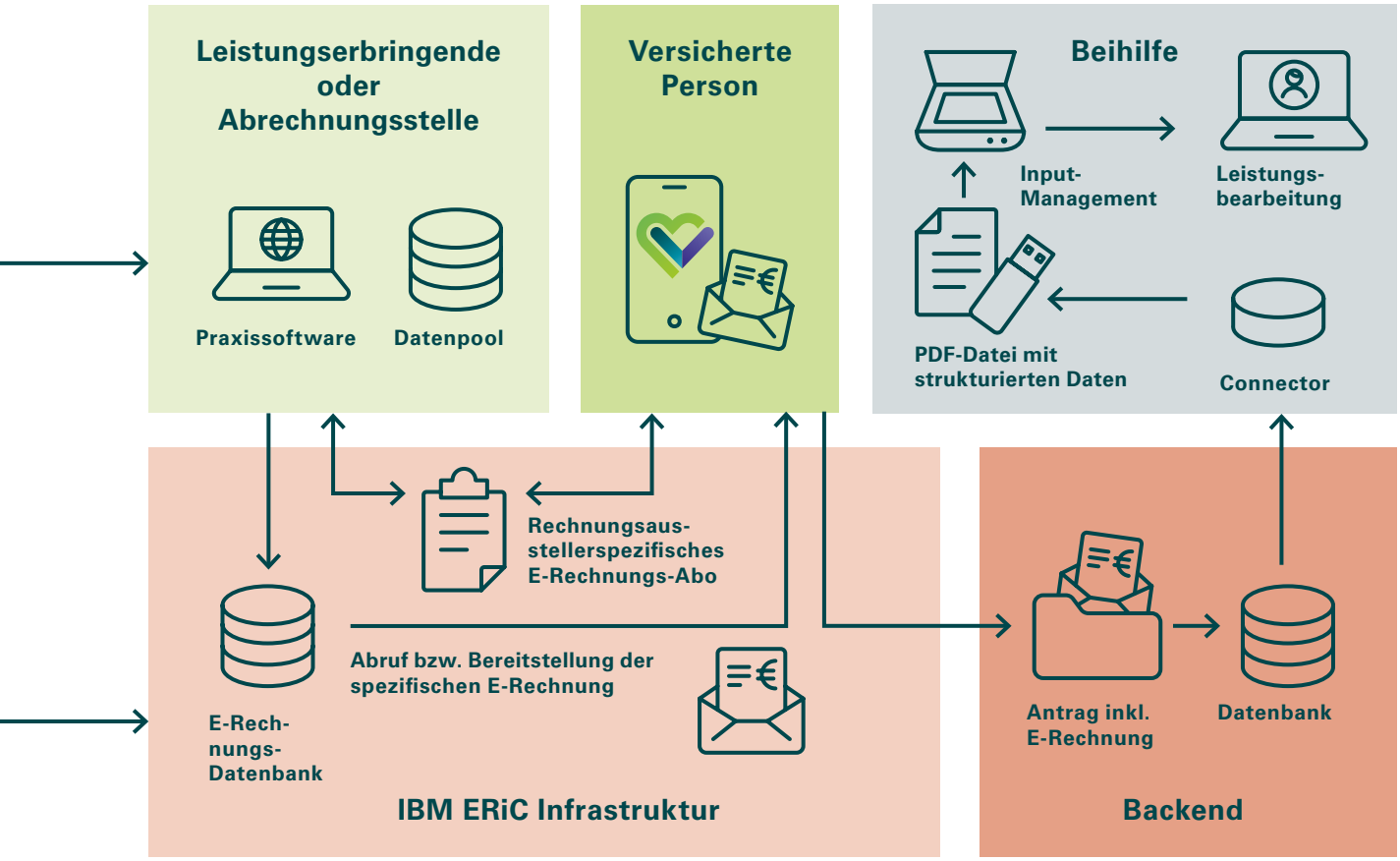


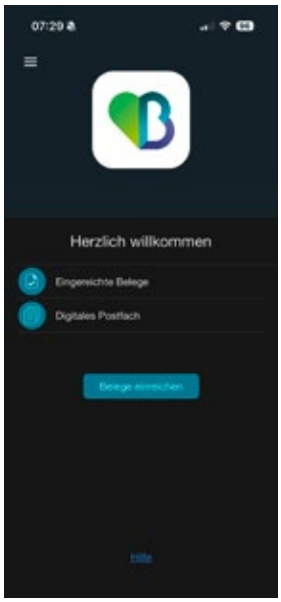
Für die Nutzung melden sich die Beihilfeberechtigten innerhalb der App für den digitalen Rechnungsempfang eines teilnehmenden Rechnungsausstellers an. Die Freischaltung erfolgt über einen Code, den der jeweilige Rechnungsaussteller zur Verfügung stellt. Anschließend können die elektronischen Dokumente in „Meine Beihilfe“ empfangen und für eine Einreichung verwendet werden. Die Anmeldung lässt sich dabei auch durch das Scannen eines geeigneten Barcodes auf einer Rechnung anstoßen.

Die Entscheidung über die weitere Verwendung bleibt bei den Nutzerinnen und Nutzern. Eine empfangene Rechnung wird nicht automatisch an die kvw-Beihilfekasse weitergeleitet. Die versicherte Person entscheidet weiterhin selbst, ob und gegenüber wem die Rechnung eingereicht wird. Zum Abruf bereitgestellte Datensätze werden höchstens drei Jahre vorgehalten und anschließend gelöscht.

ERiC unterstützt damit einen durchgängigen digitalen Weg vom Rechnungsempfang bis zur Antragstellung. Zugleich verdeutlicht die Funktion, welchen Stellenwert strukturierte digitale Daten für die weitere Modernisierung der Beihilfebearbeitung haben. Je weniger Informationen aus Bildern oder Papierdokumenten nachträglich erkannt und gegebenenfalls korrigiert werden müssen, desto zuverlässiger können die eingehenden Daten für regelbasierte Prüfungen und weitere Verarbeitungsschritte genutzt werden.

Abb. 5: Grobablauf der Bereitstellung von E-Rechnungen via ERiC





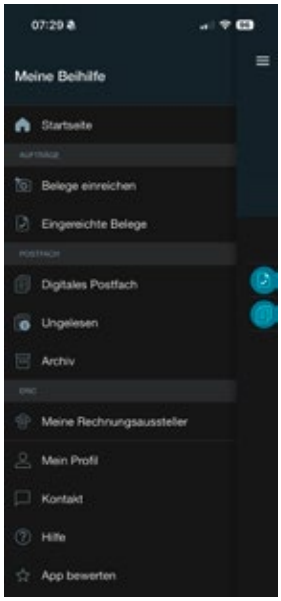


Abb. 6: Screenshots App „Meine Beihilfe“

Mehr als ein digitaler Briefkasten

Die Weiterentwicklung der App endet nicht mit der neuen Version. Für das Jahr 2027 stehen bereits weitere Funktionen bereit oder werden durch den technischen Plattformanbieter vorbereitet. Dazu gehören unter anderem:

- der gemeinsame Export aller Dokumente aus dem digitalen Postfach,
- ein digitaler „Parkplatz“, auf dem Rechnungen zunächst gesammelt und später gezielt für Anträge ausgewählt werden können,
- das gleichzeitige Hochladen mehrerer PDF-Dokumente,
- die Übermittlung elektronischer Rezepte einschließlich strukturierter Daten,
- der Versand von Textnachrichten an die Beihilfestelle und
- die digitale Anforderung von Bescheinigungen.

Welche dieser Funktionen wann für die kvw bereitgestellt werden, hängt von der technischen Verfügbarkeit, der fachlichen Prüfung und den erforderlichen Sicherheits- und Datenschutzbewertungen ab. Die Entwicklungsrichtung wird jedoch bereits deutlich: „Meine Beihilfe“ soll sich schrittweise von einem digitalen Einreichungskanal zu einem umfassenderen mobilen Zugang für Beihilfeangelegenheiten entwickeln.

Auch durch die Aufnahme weiterer Partnerkassen wächst die gemeinsame Basis der App. Ein größerer Nutzerkreis ermöglicht es, Anforderungen und Erfahrungen verschiedener Kassen zusammenzuführen, Verbesserungen gemeinschaftlich voranzutreiben und die damit verbundenen Investitionen auf mehr Schultern zu verteilen. Die Beihilfe-App ist damit zugleich ein praktisches Beispiel dafür, wie interkommunale Kooperation digitale Angebote wirtschaftlicher und langfristig tragfähiger machen kann.

Ein wichtiger Baustein der vernetzten Beihilfelandschaft

Ihr volles Potenzial entfaltet die App im Zusammenspiel mit den dahinterliegenden Prozessen und Systemen. Digital eingereichte Anträge und strukturierte Rechnungsdaten sollen künftig möglichst medienbrucharm an das Inputmanagement und die Fachanwendungen übergeben werden. Mit der Entwicklung von DiBAS entsteht dafür eine neue Perspektive: Informationen, die bereits digital und strukturiert vorliegen, können regelbasiert geprüft und automatisierbare Bearbeitungsschritte gezielter unterstützt werden. Die Sachbearbeitung kann sich dadurch stärker auf unklare, komplexe und fachlich anspruchsvolle Fälle konzentrieren.

Fazit

Die neue Version von „Meine Beihilfe“ verbessert Bedienbarkeit, Barrierefreiheit und die Einreichung umfangreicher Anträge. Mit ERiC können geeignete Rechnungen bereits digital in der App empfangen und ohne erneutes Fotografieren oder Hochladen für einen Antrag verwendet werden. Anspruchsberechtigte erhalten damit einen komfortableren mobilen Zugang, während strukturierte Daten eine verlässlichere und stärker automatisierte Weiterverarbeitung unterstützen. Durch die gemeinsame Nutzung mit weiteren Partnerkassen wird die App zugleich auf eine breitere und wirtschaftlich tragfähigere Basis gestellt.

„Meine Versorgung“: Vom Pilotprojekt in die breite Nutzung

Mit „Meine Versorgung“ haben die kvw eine zentrale digitale Plattform für eine sichere, einfache und zielgerichtete Kommunikation mit Mitgliedern und Anspruchsberechtigten im vergangenen Jahr konsequent weiterentwickelt. 2025/26 stand dabei insbesondere der Schritt von der Entwicklung in die praktische Nutzung im Mittelpunkt. Mit dem begonnenen Rollout in der kvw-Beamtenversorgung konnte das Portal erstmals in größerem Umfang im Arbeitsalltag eingesetzt und erprobt werden.

Erfolgreicher Rollout in der Beamtenversorgung

Rund 400 kommunale Mitglieder haben sich bereits für „Meine Versorgung“ registriert. Über das Portal konnten in diesem Jahr erstmals Unterlagen zu den Pensionsrückstellungen sowie zur Prognose der Versorgungszahlungen digital, sicher und adressatengenau bereitgestellt und versendet werden. Die Einführung wurde von den teilnehmenden Mitgliedern positiv aufgenommen und durch gute Rückmeldungen begleitet. Damit konnten wertvolle Erkenntnisse mit der Nutzung des Portals durch eine größere Nutzergruppe gesammelt werden. Dabei wurden auch die zugrunde liegenden Prozesse und das Zusammenspiel zwischen Portal, Sachbearbeitung und Mitgliedern erprobt. Die positiven Erfahrungen unterstreichen das Potenzial von „Meine Versorgung“, Kommunikation zu vereinfachen, Medienbrüche zu reduzieren und digitale Prozesse effizienter zu gestalten.

Funktionen und Prozesse weiterentwickelt

Parallel zum Rollout wurde das Portal fachlich weiter ausgebaut. Ein Schwerpunkt lag auf Servicefunktionen für Anspruchsberechtigte, um künftig auch dieser Nutzergruppe zusätzliche digitale Angebote zur Verfügung stellen zu können. Für Mitglieder wurden insbesondere Übersichten und digitale Meldemöglichkeiten optimiert und erweitert.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Einbindung des Portals in die bestehende System- und Prozesslandschaft der kvw. Dabei wurden die Schnittstellen zu den bestehenden Fachverfahren und Ablagestrukturen betrachtet und Lösungen für ein möglichst reibungsloses Zusammenspiel und die zukünftige Portalnutzung entwickelt.

Begleitend zum Rollout hat das Marketing Unterstützungs- und Kommunikationsmaterialien gestaltet. Dazu zählen unter anderem ein Kommunikationshandbuch sowie begleitende Informations- und Werbemittel. Sie schaffen die Grundlage dafür, weitere Nutzergruppen strukturiert anzusprechen und den Rollout innerhalb der kvw und darüber hinaus zu unterstützen.

Aktuelle Weiterentwicklungen: Mehr Sicherheit und mehr Service

Neben dem Rollout wird „Meine Versorgung“ kontinuierlich funktional weiterentwickelt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Sicherheit und einer komfortablen Nutzung. Hierzu zählen unter anderem zusätzliche Sicherheitsfunktionen wie die Authentifizierung mittels Einmalpasswort (OTP) sowie Verbesserungen bei der Verwaltung von Zugängen. Ein integriertes FAQ-System soll Nutzerinnen und Nutzern zudem einen schnellen und unkomplizierten Zugang zu häufig benötigten Informationen ermöglichen.

Gleichzeitig wird das fachliche Angebot des Portals ausgebaut. Für die Zusatzversorgung werden beispielsweise Funktionen entwickelt, mit denen Verträge übersichtlich dargestellt und Auskünfte digital angefordert werden können. Auch für Anspruchsberechtigte wird die Nutzung weiter vereinfacht: Eingaben und Meldungen sollen nutzerfreundlicher gestaltet und damit die Abwicklung über das Portal erleichtert werden.

Damit wächst „Meine Versorgung“ schrittweise über die reine digitale Bereitstellung und den Austausch von Dokumenten hinaus. Ziel ist es, weitere fachliche Services unmittelbar über das Portal zugänglich zu machen und damit zunehmend digitale Prozesse zu unterstützen.

Roadmap 2027: In der Tiefe und in der Breite wachsen

Für 2027 stehen zwei Entwicklungslinien im Mittelpunkt. In der Beamtenversorgung soll insbesondere im ersten Halbjahr der fachliche Rollout in die Tiefe vorangetrieben werden. Aufbauend auf der bereits erreichten Verbreitung sollen den Mitgliedern weitere fachliche Funktionen und Services über „Meine Versorgung“ zur Verfügung gestellt werden.

Parallel dazu soll der Rollout über das gesamte Jahr schrittweise auf weitere Geschäftsbereiche und Nutzergruppen ausgeweitet werden. Die bisherigen Erfahrungen aus der Beamtenversorgung bilden hierfür eine wichtige Grundlage. Funktionale Weiterentwicklung und breitere Nutzung gehen damit Hand in Hand: Während das Portal zusätzliche Services erhält, wird zugleich der Kreis der Nutzerinnen und Nutzer sukzessive erweitert.

„Meine Versorgung“ entwickelt sich damit Schritt für Schritt von einer sicheren Kommunikationsplattform zu einem zentralen digitalen Zugang zu den Services der kvw. Die für 2027 geplanten Meilensteine sollen diese Entwicklung sowohl fachlich als auch in der Breite weiter voranbringen.

Fazit

Mit dem erfolgreichen Start des Rollouts hat „Meine Versorgung“ einen wichtigen Schritt in die breitere praktische Nutzung gemacht. Die positiven Rückmeldungen und die gewonnenen Erfahrungen bilden eine gute Grundlage für die weitere Entwicklung. 2027 stehen der Ausbau fachlicher Services und die schrittweise Ausweitung auf alle Geschäftsbereiche im Mittelpunkt. Neue Funktionen für Sicherheit, Information und digitale Services sollen den Nutzen für Mitglieder und Anspruchsberechtigte weiter erhöhen und „Meine Versorgung“ als zentralen digitalen Zugang zu den Angeboten der kvw weiter etablieren.

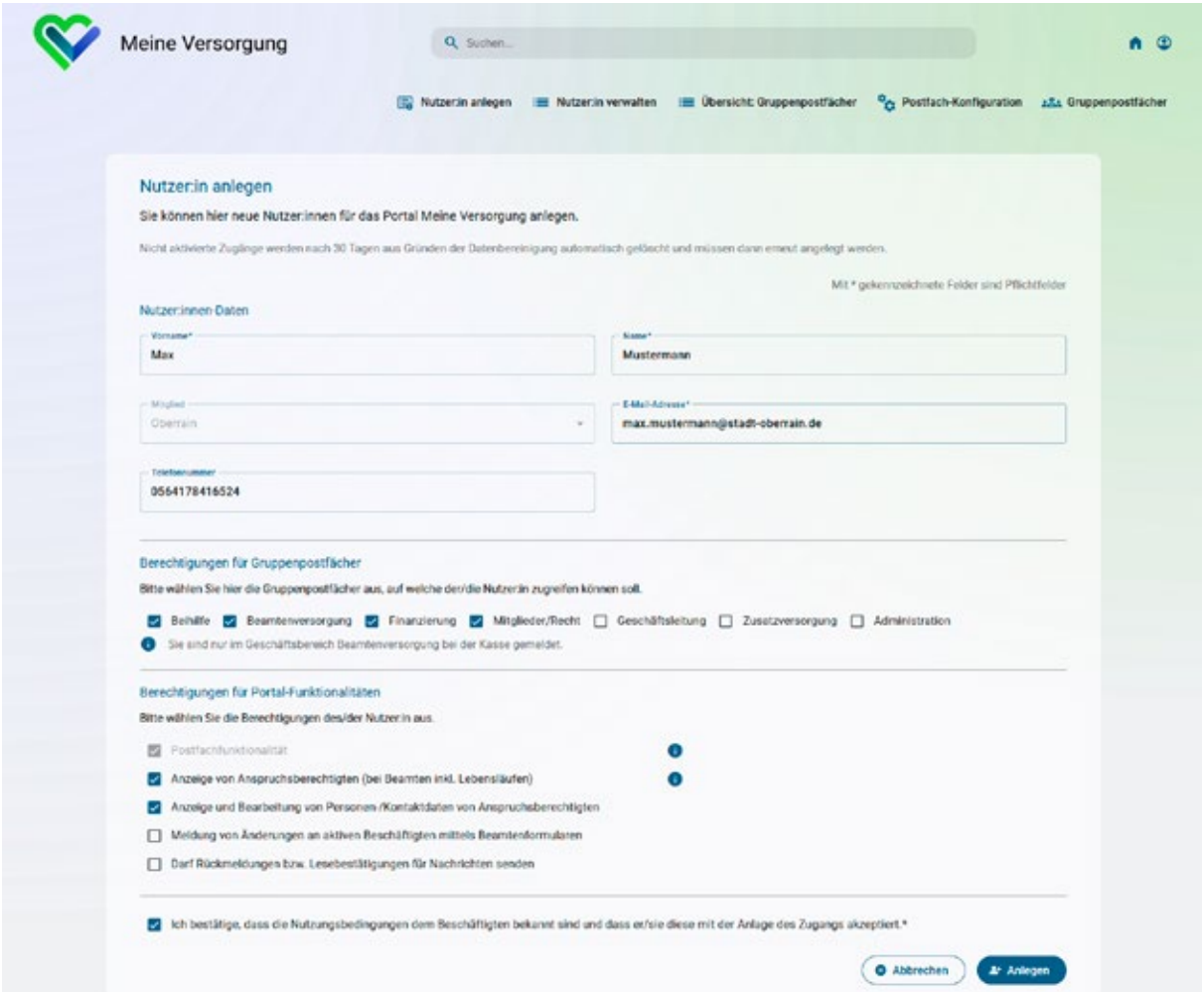


Abb. 7: Screenshot Online Portal „Meine Versorgung“: Nutzer:in anlegen

Auszug aus den neuen Features von „Meine Versorgung“

- Integration einer globalen Suche
- Erweiterung der Anspruchsberechtigtenübersicht für die Sachbearbeitenden der Mitglieder mitsamt zahlreicher fachlicher Filtermöglichkeiten
- Ausbau der Rechtestruktur und Postfachfunktionalitäten für Mitglieder zur besseren Selbstverwaltung
- E-Mail-Benachrichtigungsfunktionen für Gruppenpostfächer
- Aufnahme beihilfespezifischer Stammdaten
- Weitere digitaler Meldeformulare für die Beamtenversorgung
- Verbesserung der Sicherheit für Mitgliederzugänge (TOTP)
- Manuelle DATÜV-Meldemöglichkeit über das Portal

Zusammenarbeit im Wandel: Gemeinsam lernen, Standards entwickeln, Belastung steuern

Die digitale Transformation der Versorgungskassen verändert nicht nur Anwendungen und technische Architekturen. Sie verändert auch, wie fachliche Anforderungen entstehen, Entscheidungen getroffen, Software entwickelt und Leistungen betrieben werden. Im Programm TAkKO arbeiten deshalb Beschäftigte der kvw und des KVBW aus Fachbereichen, IT-Koordination, Entwicklung, Test und Betrieb in gemischten Teams zusammen. Leitungsfunktionen werden paritätisch besetzt, Entscheidungen gemeinsam vorbereitet und die unterschiedlichen Erfahrungen beider Häuser gezielt verbunden. Die kvw bringen insbesondere ihr Architektur-, Entwicklungs- und Prozesswissen rund um OPAL ein. Der KVBW ergänzt umfangreiche Kompetenzen aus den MonA-Verfahren und der Beihilfe. Bei DiBAS bauen beide Häuser gemeinsam neue Entwicklungs-, Integrations- und Testkompetenzen auf.

Qualifizierung wird Teil der Programmarbeit und des Tagesgeschäfts

Diese Zusammenarbeit ist auch ein gemeinsamer Lernprozess. Neue Technologien, Architekturen und Werkzeuge müssen ebenso beherrscht werden wie veränderte Entwicklungs-, Test-, Betriebs- und Entscheidungsprozesse. Qualifizierung darf sich deshalb nicht auf den Besuch einzelner Schulungen beschränken. Vorgesehen sind rollenbezogene Lernpfade, die gemeinsame Grundlagen mit fachlichen oder technischen Vertiefungen, begleiteten Praxisaufgaben, Coaching und Reviews verbinden. Mitarbeitende sollen ihr Wissen unmittelbar in der Projektarbeit anwenden und anschließend als erfahrene Fachkräfte, Coaches oder Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weitergeben können. So wird neues Wissen nicht nur vermittelt, sondern langfristig in beiden Organisationen verankert.

Gemeinsame Standards schaffen weitere gemeinsame Gestaltungsmöglichkeiten

Die Kooperation setzt zugleich die Bereitschaft voraus, gemeinsame Standards zu entwickeln. Dabei wird grundsätzlich geprüft, ob ein gemeinsamer Prozess, eine organisatorische Anpassung oder eine einheitliche technische Lösung langfristig sinnvoller ist als eine individuelle technische Realisierung. Standardisierung kann dabei Kompromisse erfordern. Sie reduziert aber auch Komplexität, erleichtert Tests und Wartung und ermöglicht, Investitionen in neue Funktionen und Automatisierung auf eine größere Gemeinschaft zu verteilen.

Aufgaben verändern sich, Fachkompetenz bleibt entscheidend

Auch die Aufgaben der Mitarbeitenden werden sich verändern. Automatisierung und der perspektivische Einsatz von KI können manuelle Erfassungen und wiederkehrende Prüfschritte reduzieren. Sie mindert den Personalbedarf jedoch nicht automatisch. Stattdessen gewinnen komplexe Einzelfallentscheidungen, Qualitätssicherung, Datenvalidierung, Kommunikation sowie die Steuerung und Kontrolle automatisierter Prozesse an Bedeutung. Gleichzeitig entstehen zusätzliche Aufgaben in IT, Tests, Informationssicherheit, Compliance und Prozessmanagement. Digitalisierung ist daher kein kurzfristiges Sparprogramm. Sie soll die Leistungsfähigkeit der Versorgungskassen angesichts steigender Fallzahlen, ausscheidender Fachkräfte und wachsender regulatorischer Anforderungen stabilisieren.

Belastung aktiv steuern und Ziele kritisch prüfen

Dieser Wandel ist mit Belastungen verbunden. TAkKO wird parallel zum Tagesgeschäft und zu weiteren unverzichtbaren Projekten umgesetzt. Mitarbeitende müssen Zeit für Konzeption, Entwicklung, Tests, Abstimmungen und Qualifizierung aufbringen. Gerade erfahrene Wissensträgerinnen und Wissensträger werden zusätzlich als Coaches und Prüfinstanzen benötigt. Deshalb gehören eine verbindliche Ressourcenplanung, klare Prioritäten und eine realistische Freistellung für Projekt- und Lernaufgaben zu den entscheidenden Voraussetzungen. Externe Unterstützung soll Kapazitäts- und Kompetenzlücken schließen, zugleich aber so eingebunden werden, dass Wissen dauerhaft bei den kvw aufgebaut wird und dort auch verbleibt.

Ob diese Balance gelingt, muss regelmäßig überprüft werden. Nach den ersten 18 Monaten werden im Programm TAkKO unter anderem die Zusammenarbeit, der Kompetenzaufbau, der erreichte Fortschritt, die Tragfähigkeit des Vorgehens und auch die Erreichbarkeit der Ziele kritisch bewertet. kvw-intern werden zudem die Verknüpfung mit dem allgemeinen Projektportfoliomanagement sowie die monatlichen Austausche zwischen den Projektleitenden im Planungsboard und den Leitungsebenen der kvw in der Referatsleitungsrunde entscheidend sein, um eine geeignete Justierung zwischen dem Tages- und Projektgeschäft zu erreichen. Wo erforderlich, müssen dann Ressourcen, Prioritäten und Arbeitsweisen angepasst werden. Denn digitale Transformation gelingt nicht allein durch neue Technik oder Werkzeuge. Sie gelingt, wenn Menschen Verantwortung teilen, miteinander lernen und Veränderungen so gestalten, dass Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Qualität dauerhaft gesichert bleiben.

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 Mitarbeitendentag 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. Hauptverwaltungsbeamt:innen, Finanzverantwortlichen und Gremienmitgliedern 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.

Beamtenversorgung

In sicheren 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.



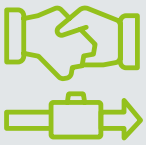
Unfallfürsorge-leistungen für Beamtinnen und Beamte

Durchführung von Nachversicherungen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Für 451 Mitglieder



Ausgleich von Versorgungsrisiken durch die Bildung von Finanzierungs-gemeinschaften



Abwicklung der Versor-gungslastenteilung bei Dienstherrenwechsel

Berechnung von Pensions-rückstellungen 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 20.758 aktive Beamtinnen und Beamte



Qualifizierte und vertrauliche Beratung

Individuelle Berechnungen
der erworbenen
Pensionsansprüche

Automatisches Kranken-
kassenmeldeverfahren

Für rund 19.600 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene



Zeitgerechte Pensions-festsetzungen

Abruf der Kinder-
gelddaten bei der
Bundesagentur
für Arbeit



Zuverlässige Auszahlungen der Pensionen von rund 914 Mio. Euro jährlich

Qualifizierte und
vertrauliche Beratung

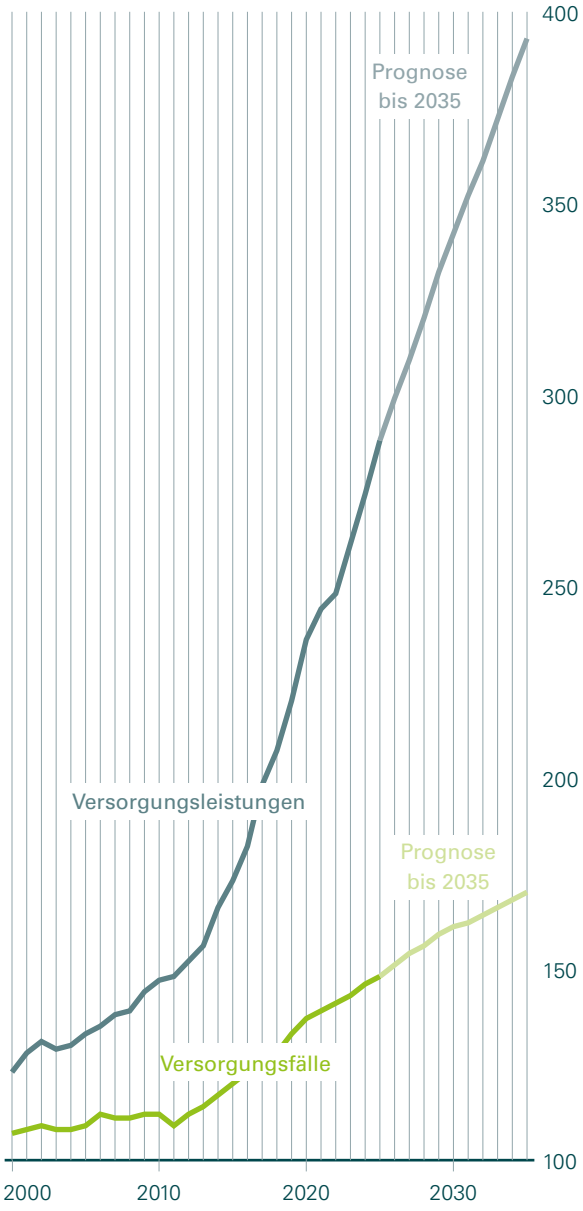
Abruf der Elektronischen
LohnSteuerAbzugsMerkmale
(ELStAM) beim Finanzamt

Alles rund um die Beamtenversorgung

Die kvw-Beamtenversorgung

- berechnet und zahlt für die Mitglieder die Versorgungsleistungen für Beamtinnen und Beamte und übt in Vertretung der Mitglieder die Festsetzungsbefugnis aus
- berät und unterstützt ihre Mitglieder in Fragen des Beamtenversorgungsrechts

Entwicklung der Versorgungsleistungen und -fälle im Vergleich seit 2000 mit einer Prognose bis 2035



1. 451 Mitglieder setzen auf fachliches und technisches Know-how

Im Jahr 2025 nutzten 451 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.

Für einen besseren Vergleich der Anzahl der Versorgungsfälle und der Versorgungsleistungen in Euro wurde über die Jahre 2000 bis 2025 ein Index gebildet (Basis: 1993 = 100).

Gründe für den Eintritt in den Ruhestand (in %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
gesetzliche Altersgrenze erreicht	33	28	25	23	26	31	32	29	27
63. Lebensjahr vollendet	25	23	37	38	47	40	40	44	49
ab dem 60. Lebensjahr schwerbehindert	20	14	13	13	11	12	11	13	10
einstweiliger Ruhestand, Abwahl oder Ende der Amtszeit	5	20	13	17	5	2	2	2	2
dienstunfähig	17	15	12	9	11	15	14	12	12

Lebensalter bei Beginn der Dienstunfähigkeit (in %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
im 60. Lebensjahr und älter	25	31	31	27	34	29	30	36	35
im 55. – 59. Lebensjahr	34	32	33	32	41	37	30	38	36
im 50. – 54. Lebensjahr	24	22	22	24	11	18	26	13	14
im 45. – 49. Lebensjahr	9	11	5	10	6	8	7	7	9
im 44. Lebensjahr und jünger	8	4	9	7	7	8	7	5	5

2. Leistungsempfänger:innen profitieren von zuverlässiger Versorgung

2025 betreute die kvw-Beamtenversorgung insgesamt 19.646 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene. Die ausgezahlten Versorgungsleistungen stiegen um rund 4,94 % auf rund 914 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

2025 stieg die Zahl der Ruhegehaltsempfänger:innen von 14.627 im Vorjahr auf 15.062. Im Laufe des Jahres kamen 902 hinzu, 467 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 29 % auf 27 % gesunken. Außerdem sind etwa 12 % der Beamtinnen und Beamten vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Im Jahr 2024 waren es auch 12%.

2.2 Hinterbliebene sind versorgt

Ende 2025 erhielten 4.371 Hinterbliebene Leistungen von der kvw-Beamtenversorgung. Im Vorjahr waren es noch 4.442.

2.3 Abgesichert bei Dienstunfall

Im Jahr 2025 wurden 436 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 2025 gab die kvw-Beamtenversorgung in 79 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 12,10 Mio. Euro, um Rentenanwartschaften von ausgleichsberechtigten Ehepartner:innen und Rentner:innen aufzubauen.

2.5 Nachversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung

Sofern Beamtinnen und Beamte ohne Versorgungsberechtigung aus dem Beamtenverhältnis ausscheiden, wird in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Nachversicherung eine eigenständige Anwartschaft begründet. Im Berichtsjahr überwies die kvw-Beamtenversorgung für 138 Personen, die zum Teil bereits mehrere Jahre im Beamtenverhältnis standen, insgesamt rund 2,96 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 ca. 100 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 67 Krankenkassen die Beiträge für die Krankenversicherung der Rentner:innen ab. Sie überwies rund 9,90 Mio. Euro an die Krankenkassen und 1,20 Mio 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 für die Mitglieder 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 2025 zahlten die kreisangehörigen Gemeinden und Städte rund 374,02 Mio. Euro, die Kreise rund 158,37 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.



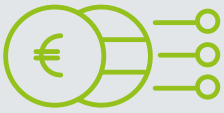
Geringe Administrationskosten, keine Vertriebskosten

Für unsere 262 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 Versicherungs-aufsichtsgesetz

Versorgungsfonds

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.

262 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.

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 stets gewährleisteter Liquidität der investierten Mittel für unsere Mitglieder 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

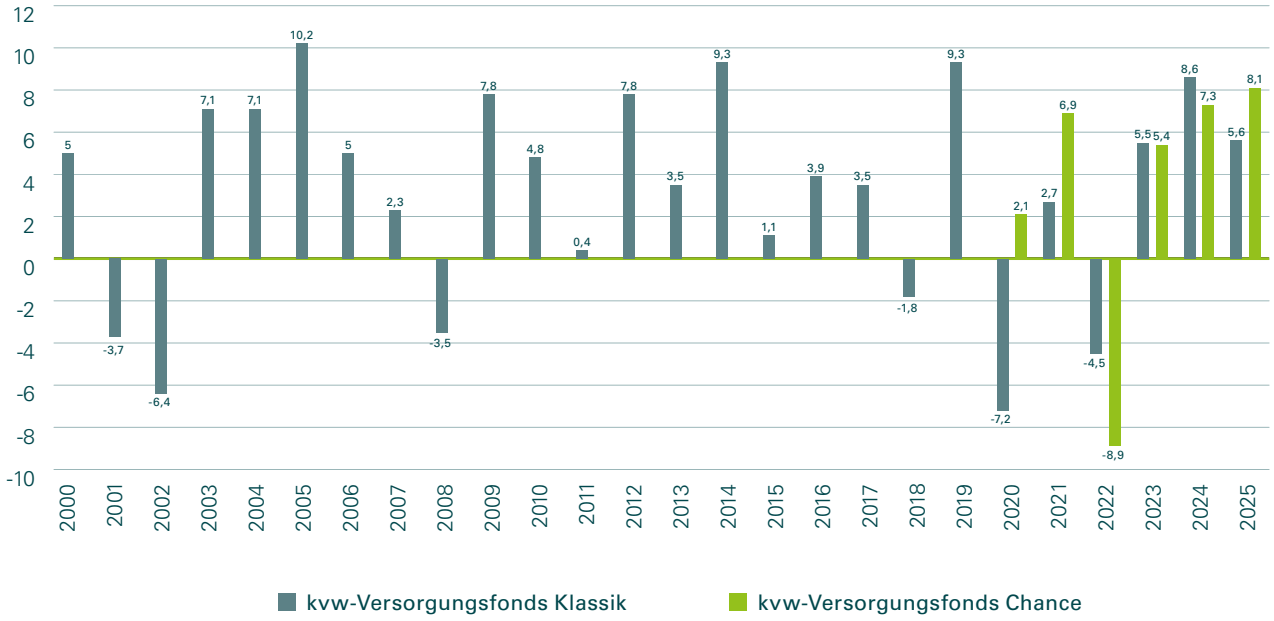


Struktur



2.1 Baustein 1 – die Rendite

Jährliche Entwicklung der Fondsvarianten (in %)



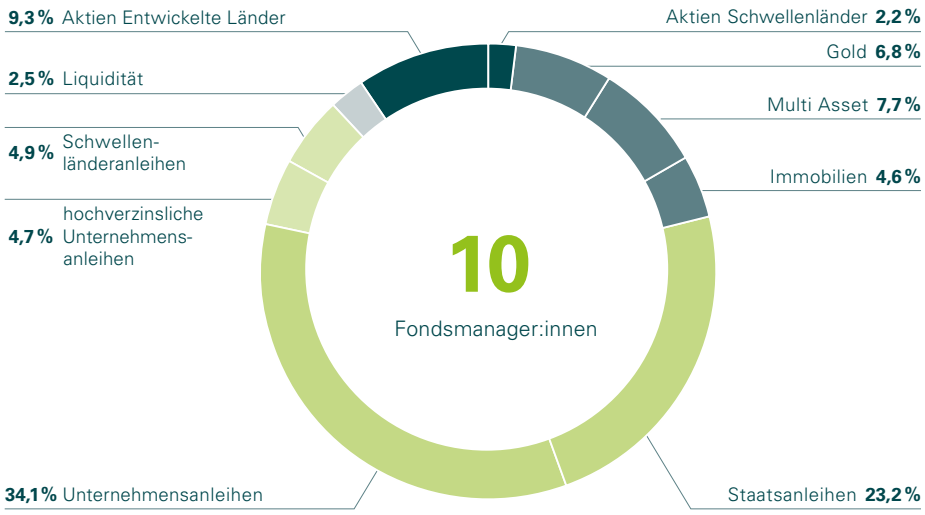
Die Rendite des Versorgungsfonds Klassik liegt seit Auflegung trotz diverser Krisen wie z. B. der Finanzkrise im Jahr 2008, im Jahr 2020 die extrem negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie dem Multikrisenjahr 2022 auf die Kapitalmärkte bei durchschnittlich rund 3,2 %.

2.2 Baustein 2 – das Risiko

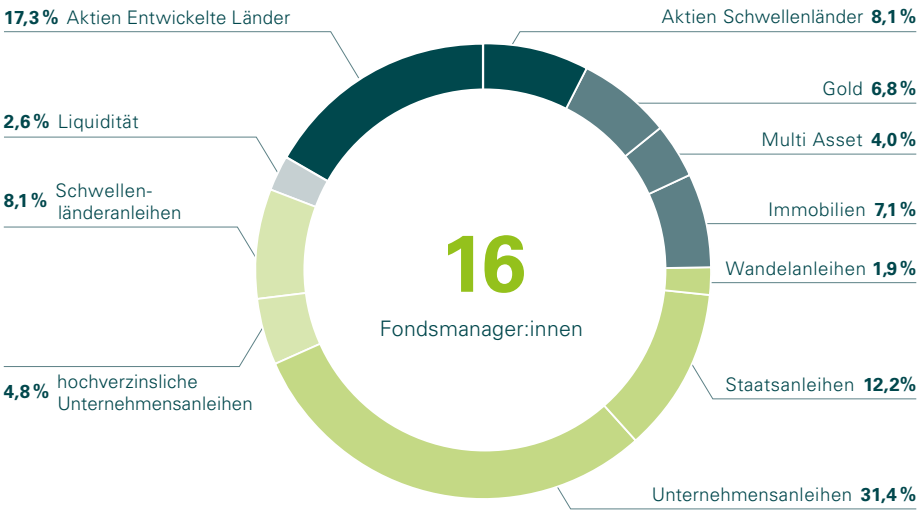
Die Abbildungen verdeutlichen, wie durch eine breite Streuung der Anlagen sowohl nach Anlageklassen als auch nach Fondsmanager:innen (Klassik: 10, Chance: 16, per 31.12.2025) ein ausgewogenes Chance-Risiko-Verhältnis erzielt wird. Dieser Darstellung ist zudem zu entnehmen, dass der kvw-Versorgungsfonds Chance gegenüber dem Versorgungsfonds Klassik ein etwas höheres Ertrags- und Risikoprofil aufweist. Ein weiteres Merkmal des Versorgungsfonds Chance ist, dass dieser im Gegensatz zum kvw-Versorgungsfonds Klassik ohne eine Wertsicherungsgrenze gemanagt wird. Diese durch ein Risiko-Overlay im Versorgungsfonds Klassik gemanagte Grenze wird jeweils zu Jahresbeginn neu festgelegt und soll in Zeiten stark fallender Kapitalmärkte einen Wertverlust des Fondspreises von mehr als 6 % verhindern.

Streuung der Fonds nach Anlageklassen und Anzahl der Manager:innen

kvw-Versorgungsfonds Klassik



kvw-Versorgungsfonds Chance



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

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.

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
- durch eine hohe Anlagesumme 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	– niedrigeres 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 453 Mitglieder

Konsequente Anwendung des Beihilfenrechts



Beratung der Mitglieder bei der Wahl des passenden Refinanzierungsverfahrens

Geltendmachung von Ersatzansprüchen



Vollständige Entlastung bei Rechtsbehelfen (Widerspruchs- und Klageverfahren)



Automatisierte Geltendmachung von Arzneimittelrabatten bei der ZESAR GmbH

Festsetzung und Auszahlung der Beihilfen

Für unsere ca. 50.000 Beihilfeberechtigten

Antragstellung per App



Tägliche Auszahlung der Beihilfen



Erledigung von Kostenübernahmeerklärungen

Kompetente und vertrauliche Beratung

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 Berechtigten 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 Anspruchsberechtigten 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 Risikovorsorge oder besonderer Belastungen wegen Krankheit und Hilflosigkeit.

Um insgesamt dem aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (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.

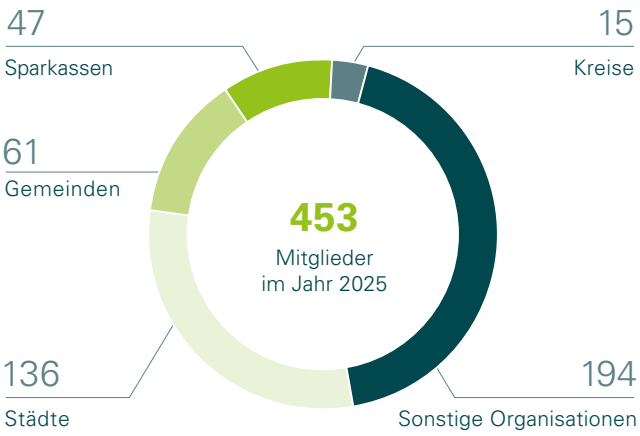
Zusätzlich haben Tarifbeschäftigte im Dienst der Kommunen oder kommunalen Einrichtungen in einigen Fällen einen ergänzenden Beihilfenanspruch, sofern ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1999 begründet wurde und weiterhin ununterbrochen fortbesteht.

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

1. Mitglieder zeigen Vertrauen – 453 Kommunen und kommunale Organisationen

Die kvw-Beihilfekasse setzt für 453 Mitglieder die Beihilfen fest und zahlt diese direkt an die Berechtigten aus.

Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform



Die App „Meine Beihilfe“ ist seit dem 05.06.2023 in den Stores herunterladbar. Mehr über die Beihilfe-App siehe „kvw digital“ (ab Seite 26)

2. Via App und per Post – 1,59 Millionen Belege im Jahr 2025

Im Wirtschaftsjahr 2025 reichten die Berechtigten 1.586.834 Belege (Rechnungen und Rezepte) zur Erstattung bei der kvw-Beihilfekasse ein. Dies führte zur Auszahlung von Beihilfen in Höhe von 286,54 Mio. Euro.

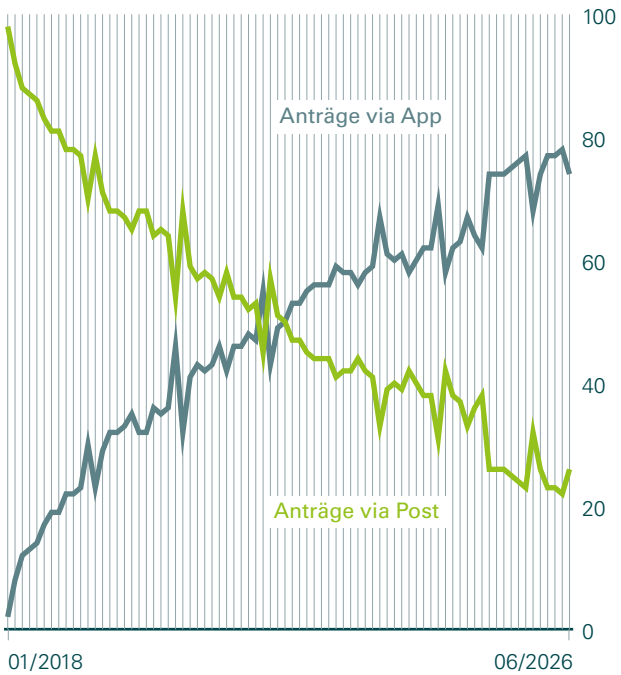
Anzahl Beihilfebelege je nach Beihilfeberechtigten

	Belege
Beamtinnen und Beamte	1.034.105
Versorgungsempfänger:innen	546.686
Tarifbeschäftigte	6.043

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.

3.1 Erstattungsverfahren

Im Erstattungsverfahren werden für die Mitglieder 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 7,50 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:

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

3.2 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 7,50 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 31.07. für das kommende Wirtschaftsjahr. Ein unterjähriger Beitritt ist nicht möglich.
Die Umlagesätze im Wirtschaftsjahr 2025 inklusive Verwaltungskosten (gerundet):

Umlagegruppe I:	3.377,59 Euro
Umlagegruppe II:	11.613,28 Euro
Umlagegruppe III:	22,72 Euro

Mehr über die Beihilfeumlagegemeinschaft im kvw-Internet:

www.kvw-muenster.de/beihilfe/arbeitgeber/beihilfeumlagegemeinschaft

Über die Umlagegemeinschaft lassen sich Spitzenrisiken in der Beihilfe abfedern: 161 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 Beihilfebearbeitung, 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 stellen wir 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 843 Mitglieder



Kostengünstige Umsetzung der Pflichtversicherung

Regelmäßige Information über Newsletter „Mitglieder-Info“



Kostenlose Schulungs- und Infoveranstaltungen



Persönliche und telefonische Beratung rund um die betriebliche Altersversorgung

Für 526.456 Versicherte

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



Jährlicher Versicherungsnachweis über die erworbenen Anwartschaften

Für 110.462 Rentner:innen

Telefonische und persönliche Beratung



Zuverlässige Rentenauszahlungen von rund 490 Mio. Euro



Jährliche Rentenerhöhung um 1 %

Geschäftsverlauf

1. Sichere betriebliche Altersvorsorge – 843 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. 843 Mitglieder betreuten wir 2025 (2024: 839) 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.

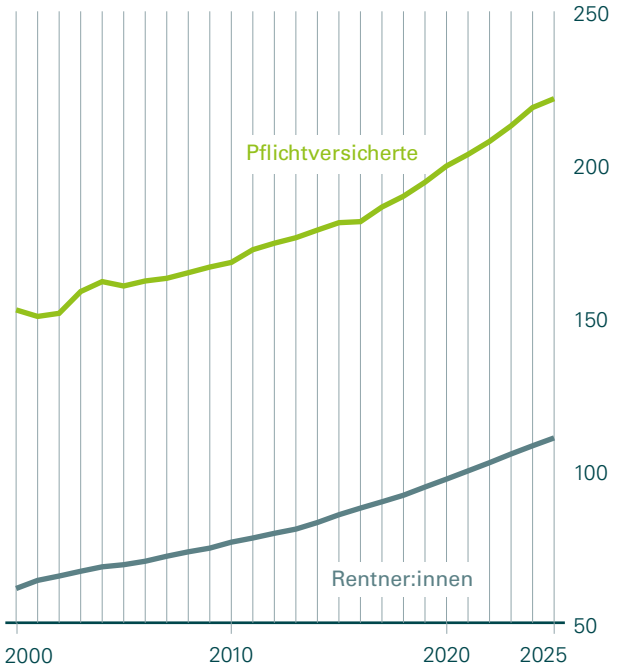
Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform und Abrechnungsverbänden (AV I und AV II)

	AV I	AV II
Kommunen und Kommunalverbände	173	0
Zweckverbände	59	4
Sparkassen	37	0
Sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts	44	47
Sonstige juristische Personen des privaten Rechts	414	65
Summe	**727**	**116**

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-Zusatzversorgung 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 Pflichtversichertenzahlen und Bestandsentwicklung der Rentner:innen (AV I und AV II) seit 2000 in Tausend



3. Unterschiedliche Finanzierungsmodelle in der Zusatzversorgung, 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:

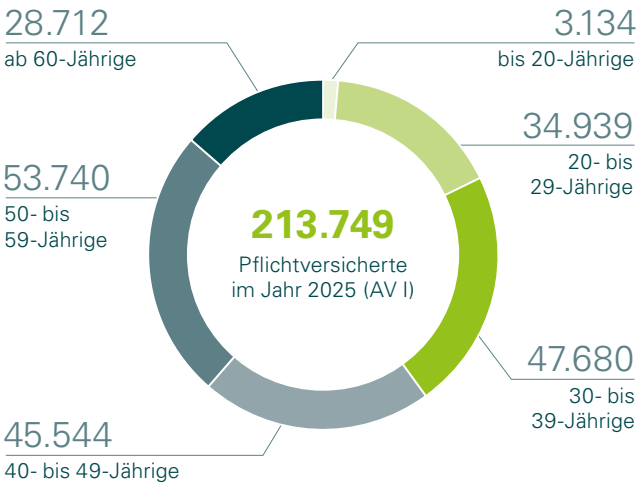
- AV I – unser Klassiker für die Pflichtversicherung, der durch Umlagen und Sanierungsgelder finanziert wird
- AV II – besonders für neue Mitglieder, kapitalgedeckt, seit 01.01.2024 hybrid finanziert

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 213.749 gestiegen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten im AV I

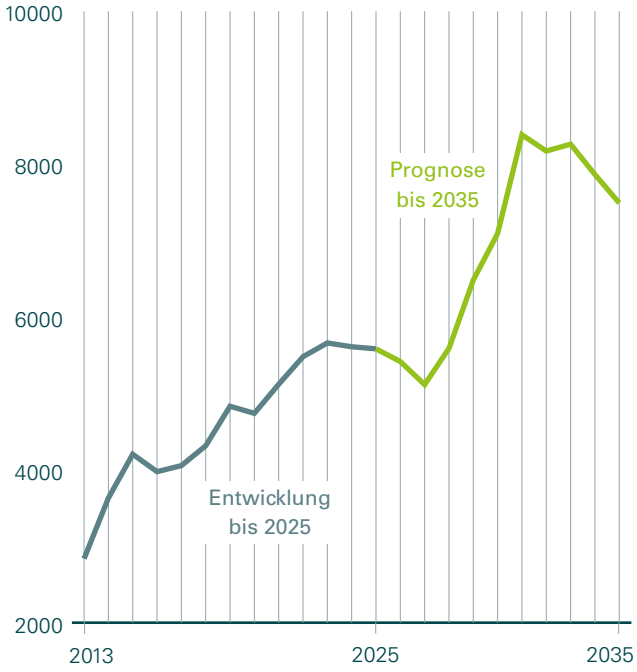


Zusammen mit den 296.451 beitragsfrei Versicherten betreuen wir insgesamt 510.200 Versicherte im AV I. Die Altersstruktur unserer Versicherten zeigt, dass wir in den nächsten Jahren mit einem weiterhin deutlichen Anstieg bei den Rentenanträgen rechnen müssen. Dies verdeutlicht die Prognoseberechnung bis ins Jahr 2035.

Steigende Zahlen

2025 betreuten die kvw 108.903 Rentner:innen, das sind über 2,3 % mehr als im Vorjahr. Davon waren 91.417 selbst bei den kvw versichert, 16.971 Witwen oder Witwer und 515 Waisen.

Eintritte in die Altersrente seit 2013 mit einer Prognose bis 2035



Jährlich über die Zusatzversorgung 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.

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.

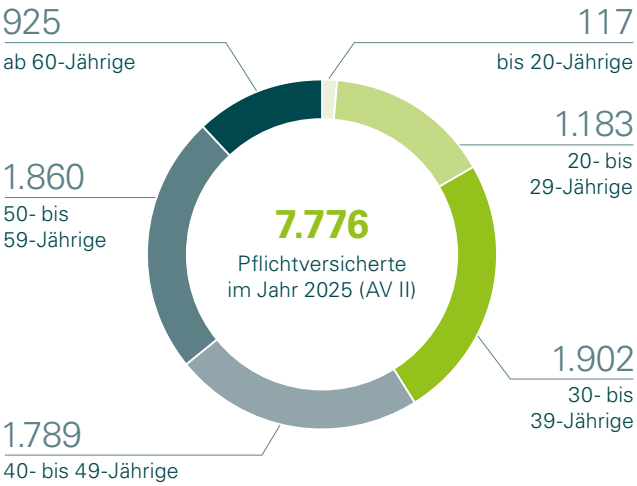
Der Gesamtaufwand für den AV II in Höhe von 6,9 % bleibt damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Auch die Höhe der Arbeitnehmereigenbeteiligung (0,4 % des zvE) ist gleich geblieben.

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

Die Beiträge von Arbeitgebern und Beschäftigten, die in den kapitalgedeckten Teil fließen, werden nach § 3 Nr. 63 EStG steuerlich gefördert.

Zum 31.12.2025 hatte die kvw-Zusatzversorgung im AV II 116 Mitglieder mit 7.776 Pflichtversicherten und 8.582 beitragsfrei Versicherten. Aus dem AV II zahlten wir 1.559 Betriebsrenten aus. Davon waren 1.478 Rentner:innen selbst bei den kvw versichert sowie 77 Witwen oder Witwer und vier Waisen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten im AV II



Durchschnittliche Höhe der monatlichen Rente in Euro

Durchschnittliche monatliche Betriebsrente für	**in Euro**
Rentner:innen	381,34
Witwen/Witwer	308,09
Waisen	42,57

Sanierungsgelderhebung im Abrechnungsverband I

Mittlerweile konnten alle Klageverfahren von Mitgliedern gegen die kvw-Zusatzversorgung beigelegt werden. Dies geschah auch vor dem Hintergrund verschiedener Urteile zugunsten anderer kommunaler Zusatzversorgungskassen deren inhaltsgleiche Satzungsregelungen bezogen auf den Erhebungszeitraum ab 2018 für wirksam erachtet wurden. Die Zielsetzung einer stabilen und generationengerechten Finanzierung wird somit von der kvw-Zusatzversorgung beibehalten und weiterverfolgt. Da das steuer- und sozialabgabenfreie Sanierungsgeld zweckgebunden ist, kann es ausschließlich zur Finanzierung der Alt-Verpflichtungen aus dem bis 2002 gültigen Gesamtversorgungssystem genutzt werden. Aufgrund der positiven Entgeltentwicklung der letzten Jahre wird für den ab 2028 beginnenden Deckungsabschnitt zu entscheiden sein, in welcher Höhe das Sanierungsgeld weiter erhoben wird oder durch eine andere Finanzierungskomponente zu ersetzen ist.

75 Jahre kvw-Zusatzversorgung – Verlässlicher Partner für die Altersvorsorge im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2026 blickt die kvw-Zusatzversorgung auf 75 Jahre ihrer Geschichte zurück. Seit ihrer Gründung 1951 begleitet sie die Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes in Westfalen-Lippe und leistet einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung im Alter. Die kvw-Zusatzversorgung hat sich in dieser Zeit kontinuierlich weiterentwickelt und ihre Leistungen sowie ihren Service an die sich wandelnden Anforderungen von Arbeitgebern und Versicherten angepasst.

Eine eigens entwickelte Wort-Bild-Marke macht das Jubiläum nach innen und außen sichtbar. Auf der Homepage informiert eine Sonderseite über die Geschichte der kvw-Zusatzversorgung, ihre Entwicklung und ihre Bedeutung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Dialog mit den Versicherten. Im Rahmen einer Zufriedenheitsumfrage wurden ihre Erfahrungen und Erwartungen erhoben. Die Ergebnisse liefern wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung der Serviceangebote und unterstreichen den Anspruch der kvw-Zusatzversorgung, ihre Leistungen konsequent an den Bedürfnissen ihrer Versicherten auszurichten.

https://www.kvw-muenster.de/de/betriebsrente/75-jahre/

Wertvoll seit 75 Jahren.
kvw-Zusatzversorgung.

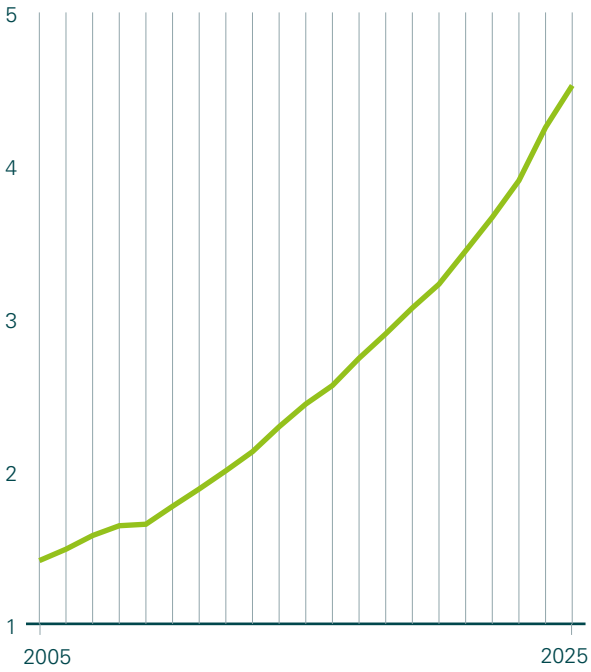
Vermögens-, Finanz- und Ertragslage – Finanzierung von AV I und AV II

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 gesetzlich geregelter 100-jähriger Deckungsabschnitt in den Blick genommen, der es ermöglicht, die Entwicklung der Auszahlungsverpflichtungen langfristig abzuschätzen und die erforderlichen Umlage- und Sanierungsgeldeinnahmen zu ermitteln.

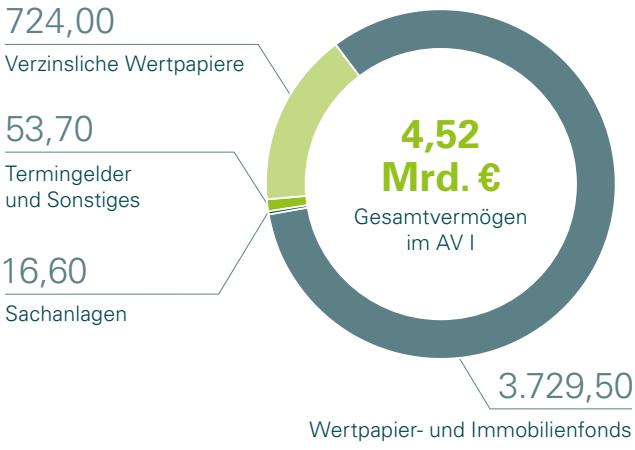
Auf der Grundlage dieses Gutachtens hat der Kassenausschuss zuletzt den Hebesatz für die Umlagen unverändert in Höhe von 4,5 % des zvE festgesetzt. Der Hebesatz für das Sanierungsgeld beträgt seit dem 01.01.2015 3,25 % des zvE. Die Einnahmen aus Umlagen und Sanierungsgeldern betrugen im Berichtsjahr 755 Mio. Euro (2024: 730 Mio. Euro). Mit dem Sanierungsgeld werden die Verpflichtungen aus dem bis 2002 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 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 2024 (AV I) in Mio. Euro



Die kvw-Zusatzversorgung verfügte zum 31.12.2025 im umlagefinanzierten AV I über ein Vermögen von 4,52 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 sowie vornehmlich in Anteilen des Dachmasterfonds investiert. Im Jahr 2025 konnte eine Nettoverzinsung von 3,06 % 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 31.12.2025 über einen Vermögensbestand von 240,40 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 2025 eine Nettoverzinsung von 3,15 %.

Ihre Ansprechpartnerinnen zu mitgliedschaftlichen Fragen

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



Katja Rave
k.rave@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4251



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-Zusatzversorgung

Über aktuelle Themen rund um die kvw-Zusatzversorgung, z. B. über Tarifverhandlungen oder gesetzliche Änderungen, 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



Ihr Serviceteam Versicherung vor dem kvw-Dienstgebäude in Münster. @kvw 2025

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

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 unser 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 2025 bis Sommer 2026 haben wir insgesamt vier zweitägige Basisseminare sowie jeweils zweimal die Online-Module „Anmeldung zur Zusatzversorgung, Versicherungspflicht und Abmeldung“, „Leistungsrecht und soziale Komponenten“, „Steuerrecht im Abrechnungsverband I“, „Freiwillige Versicherung – PlusPunktRente“ sowie „Weiterarbeiten im Rentenalter“ durchgeführt. Ergänzt wurde dieses Angebot durch ein ganztägiges Online-Seminar zur Umstellung der Finanzierung unseres Abrechnungsverbandes II auf ein Hybridmodell sowie ein Inhouse-Seminar vor Ort bei einem Mitglied. An diesen Seminaren nahmen insgesamt 319 Personalsachbearbeiter:innen teil.

Zahlen im Überblick

5
Präsenzseminare

11
Online-Seminare

319
Personalsachbearbeiter: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

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 49-mal bei Mitgliedern vor Ort, um die Beschäftigten zu informieren. Hinzu kamen drei Online-Infoveranstaltungen.

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

Interessieren Sie sich für Infoveranstaltungen auch zur Beamtenversorgung, Beihilfe oder Vorsorge für Pensionsverpflichtungen? Dann lesen Sie die ausführliche Beschreibung auf Seite 32 oder erhalten Sie hier einen Einblick in unser kostenfreies Angebot:

www.kvw-muenster.de/die-kvw/kvw-vor-ort

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

www.kvw-muenster.de/de/betriebsrente/service/veranstaltungen/#infovortrage-33789955

Individuell und flexibel – Beratungstage mit Kontenklärung

Unser Angebot der persönlichen Beratung ist sehr beliebt und wird weiterhin stark nachgefragt. Von Herbst 2025 bis Mitte 2026 wurden neun Beratungstage mit 127 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 Mitarbeitenden 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 10.394 freiwillig Versicherte

Optimale Ausnutzung der staatlichen Förderung

Jährliche Versicherungsnachweise über die erworbenen Anwartschaften

Rente wegen Erwerbsminderung – ohne Gesundheitsprüfung bei Vertragsabschluss



Flexible Vertragsführung



Lebenslange jährliche Erhöhung der PlusPunktRente um 1 %



Hinterbliebenenschutz – auch für Lebensgefährt:innen



niedrige Verwaltungskosten

Übersichtliche Darstellung und Berechnung im Punktemodell

Telefonische und persönliche Beratung rund um die betriebliche Altersversorgung

Geschäftsverlauf

Die PlusPunktRente bieten wir mit einem Garantiezins von 0,5 % an. Für das Jahr 2025 konnten wir eine zusätzliche Überschussbeteiligung (Bonuspunkte) in Höhe von 2,5 % erzielen. Damit ergibt sich für das Jahr 2025 eine Rendite von 3,0 %.

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 ergänzende Altersvorsorge mit allen Vorteilen einer betrieblichen Altersversorgung, die zusätzlich vom Staat gefördert wird. Zum Jahresende 2025 hatten wir insgesamt 11.512 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.

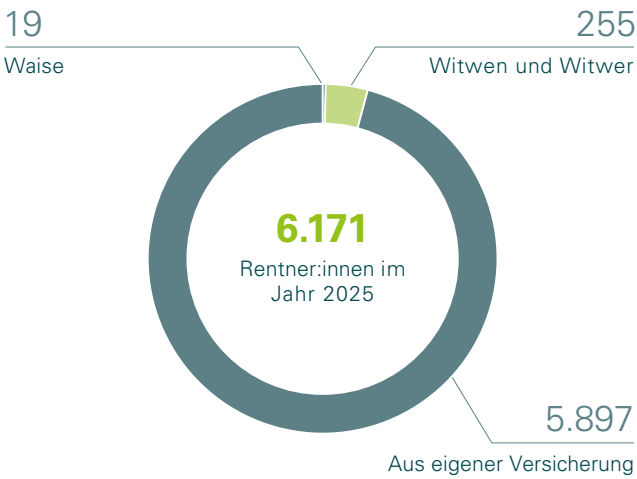
Die Flyer zu Riester-Rente und Entgeltumwandlung können Sie downloaden oder auch bei uns bestellen.



Flyer zur Riester-Rente und Entgeltumwandlung:

www.kvw-muenster.de/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.

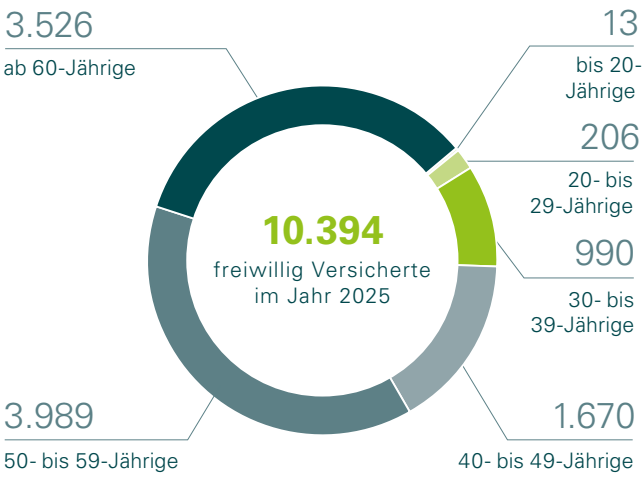
1. Entgeltumwandlung – Vorsorge über das Bruttoentgelt

Die Beschäftigten vereinbaren mit dem Arbeitgeber, einen Teil des Bruttoentgelts in einen Beitrag zur PlusPunktRente umzuwandeln. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, also 3.864 Euro im Jahr 2025, können steuer- und sozialabgabenfrei eingezahlt werden. Zusätzlich ist es möglich, einen weiteren Betrag von 3.864 Euro steuerfrei umzuwandeln. Insgesamt können also 7.728 Euro steuerfrei und 3.864 Euro sozialabgabenfrei in die PlusPunktRente als Entgeltumwandlung investiert werden (§ 3 Nr. 63 EStG). Dadurch ist sie eine attraktive Altersvorsorge für Arbeitgeber und Beschäftigte.

2. Riester-Förderung – Vorsorge über das Nettoentgelt

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 31.12.2025 über einen Vermögensbestand von 458,70 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 2025 eine Nettoverzinsung von 3,22 % erzielt. Aufgrund der lang andauernden Niedrigzinsphase wird es zunehmend schwieriger, in der freiwilligen Versicherung die Verpflichtungen zu erfüllen. Aktuell ist auf dem Kapitalmarkt 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, z. B. über Tarifverhandlungen oder gesetzliche Änderungen. 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
- bis 10/2020 u. a. Fachanwalt für Medizinrecht in der Kanzleien in Münster und Bad Homburg
- 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 und
Mitglied im AKA-Vorstand

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 und Mitglied
AKA-Kernteam Personal

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 Referatsleiter kvw-Informationstechnologie
- bis 01/2024 Sachbereichsleiter Account- und Prozessmanagement im kvw-Referat Informationstechnologie
- 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, Universität Münster

Referat Finanzen

Willibrord Berntsen
Referatsleiter und Mitglied des AKA-Fachausschusses Kapitalanlage

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 und Mitglied des AKA-Fachausschusses Beamtenversorgung

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



- seit 08/2024 Referatsleiterin 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

Svenja Kuzniarek
Gruppenleiterin Mitgliedschaften

s.kuzniarek@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-6189



- seit 03/2025 Gruppenleiterin Mitgliedschaften kvw-Beamtenversorgung
- von 01/2021 bis 02/2025 Gruppenleiterin Investitionsförderung im LWL-Landesjugendamt
- von 02/2019 bis 12/2020 Sachbearbeiterin Umsetzung Pflegeberufereform bei der Bezirksregierung Münster
- von 07/2015 bis 01/2019 Sachbearbeiterin kvw-Beamtenversorgung
- Duales Studium: Public Management, HAW Hamburg

Referat Beihilfekasse

Ulrich Kleyboldt
Referatsleiter

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



- seit 08/2024 Referatsleiter 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 Mitglied-schaften 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
- ab 08/2008 Sachbearbeiter kvw-Beihilfekasse
- Ausbildung: Verwaltungsfachangestellter, Weiterbildung: Verwaltungsfachwirt

Referat Zusatzversorgung

Daniel Uhlenbrock
Referatsleiter und Mitglied des AKA-Fachausschusses Zusatzversorgung

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

Katja Rave
Gruppenleiterin Mitgliedschaften

k.rave@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4251



- seit 11/2025 Gruppenleiterin Mitgliedschaften kvw-Zusatzversorgung
- bis 10/2025 Referatsleiterin Infektionsschutzgesetz (IfSG) LWL- Amt für Soziales Entschädigungsrecht
- bis 11/2023 Traineeprogramm juristische Nachwuchsführungskräfte LWL-Münster mit verschiedenen Stationen in den LWL-Abteilungen Finanzen (Kämmerei), Haupt- und Personalabteilung sowie Kunst- und Kulturabteilung
- Studium: Rechtswissenschaften, Universität Münster und Universität Nijmegen
- Master of Laws (LL.M.) Wirtschafts- und Arbeitsrecht, Fernuniversität Hagen
- Ausbildung: Bankkauffrau, Sparkasse Münsterland-Ost

Julia Kreilkamp-Matthies
Gruppenleiterin Mitgliedschaften

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



- seit 06/2019 Gruppenleiterin Mitgliedschaften kvw-Zusatzversorgung
- 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

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-Mitarbeitenden
von Martin Steffen, Andreas Löchte, Erik Hinz,
Sven Marquardt und Gregor Schläger.
Weitere Porträtfotos von:
Dr. Georg Lunemann © LWL/Kapluggin
Urs Fabian Frigger © LWL 2021

Herausgeber
Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe
© September 2026, Redaktionsschluss: 25.09.2026

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

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