Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe

Interkommunale Zusammenarbeit für kommunale Arbeitgeber in Westfalen-Lippe

Beamtenversorgung // Versorgungsfonds // Beihilfe // Zusatzversorgung
Schwerpunktthema: Digitalisierung geht in großen Schritten weiter

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 2025, Redaktionsschluss: 30.09.2025

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

Der Jahresbericht ist auf nachhaltigem Papier gedruckt.

Inhalte auf einen Blick

Vorwort
Nichts ist beständiger als der Wandel 02

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

kvw digital
Einblicke in zentrale Maßnahmen zur Digitalisierung und Resilienz 10

2024 / 25 – kvw-Personaldienstleistungen
kvw-Beamtenversorgung: In sicheren Händen 28
kvw-Versorgungsfonds: Vorausschauend planen 34
kvw-Beihilfekasse: Zeit für das Entscheidende 40
kvw-Zusatzversorgung – Betriebsrente: Gut aufgehoben 44
kvw-Zusatzversorgung – PlusPunktRente: Mit Plan in die Zukunft 56

Wir für Sie
Ihre kvw-Ansprechpersonen
Wir aus Westfalen-Lippe, für Westfalen-Lippe 60

Nichts ist beständiger als der Wandel

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder,

Organisationen waren schon immer von Veränderungen betroffen. Dies gilt uneingeschränkt für den öffentlichen Dienst und damit auch für unsere kvw. In der jüngeren Vergangenheit haben jedoch sowohl die Geschwindigkeit als auch die Intensität, mit der sich der Wandel unseres Umfelds vollzieht, deutlich zugenommen. Die Fähigkeit einer Organisation, die damit einhergehenden Veränderungen schnell und möglichst friktionsfrei zu bewältigen, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für deren nachhaltige Zukunftsfähigkeit. Erfolgreiches Veränderungsmanagement ist deshalb auch für die kvw eine zentrale Kompetenz, um ein leistungsfähiger und verlässlicher Partner für unsere Berechtigten und Mitglieder zu sein.

Zusammenarbeit stärken

In unserem letzten Jahresbericht haben wir bereits auf ein kvw-weites Projekt hingewiesen. Ziel ist es, mit dessen Ergebnissen die Zusammenarbeit über alle Referate hinweg zu stärken. Im Detail geht es darum:

- Klären von Erwartungen aller Bereiche der kvw an die Zusammenarbeit
- Schaffen von Transparenz über Unterschiede, Gemeinsamkeiten und Optimierungsansätze
- Sensibilisieren für unterschiedliche Perspektiven
- Entwickeln eines gemeinsamen Zielbildes für die Zusammenarbeit und das Gestalten von Veränderungen in den kvw
- Finden von adäquaten Lösungen und Maßnahmen sowie deren gemeinsame Umsetzung

Alle Mitarbeitenden der kvw waren in diesem Jahr in unterschiedlicher Intensität an diesem Projekt beteiligt, um so ein breites Stimmungsbild, gemeinsame Maßnahmen und eine hohe Akzeptanz für die Projektergebnisse zu erzielen. In dem jetzt anstehenden Prozess zur Umsetzung der entwickelten Maßnahmen haben die Führungskräfte der kvw eine wichtige Rolle als Kommunikator:innen sowie eine Vorbildfunktion. Dies verlangt, dass sie von der Erforderlichkeit und den Chancen der anstehenden Maßnahmen überzeugt sind und sich aktiv sowie gestaltend in diesen Prozess einbringen. Denn sie sind es, die den Dialog konkret initiieren, in dem die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeitenden einen Raum erhalten, ernst genommen und ausführlich diskutiert werden. Auf diese Weise leben unsere Führungskräfte Transparenz, fördern ein wertschätzendes Miteinander und unterstützen ihre Mitarbeitenden zielgerichtet.

Digitalisierungspotenziale realisieren

Die Ergebnisse des internen Projekts zur Stärkung der Zusammenarbeit tragen auch zu unseren zahlreichen IT-bezogenen Vorhaben bei. In diesem Jahr haben wir den Schwerpunkt auf diejenigen gelegt, die einerseits das Risiko- und Sicherheitsmanagement deutlich festigen und andererseits unsere Dienstleistungen und Services noch effizienter gestalten. Ab Seite 10 dieses Berichts finden Sie ausführliche Informationen zu diesen Vorhaben:

- Dort lesen Sie, wie wir mit der Zertifizierung unseres internen Kontrollsystems das damit verbundene Risikomanagement verbessern.
- Wir stellen die Bedeutung unserer Informationssicherheitsleitlinie vor und skizzieren, wie die in dieser Leitlinie vorgesehenen Maßnahmen unsere Resilienz erhöhen.
- Wir erläutern die Anbindung an verschiedene externe Systeme und deren Mehrwert für unsere Berechtigten und Partnerkassen.
- Wir geben einen detaillierten Einblick in den aktuellen Stand der Weiterentwicklung des Portals „Meine Versorgung“, das sich vom Pilotprojekt zur zentralen Kommunikationsplattform entwickelt.
- Abschließend erläutern wir, wie die Optimierung unseres Service-Management-Systems und die Einführung von Testautomatisierung und -management die Qualität und Effizienz unserer IT-bezogenen Services nachhaltig verbessern.

Herzlichen Dank

Die nach wie vor zahlreichen Herausforderungen für unsere kvw gehen wir mit Begeisterung und Engagement an. Dabei können wir auf unsere 309 Mitarbeitenden zählen. Sie sind eine Bereicherung und ihnen gilt unser besonderer Dank für ihre Arbeit und die Leidenschaft für unsere kvw. Ebenso danken wir unseren Berechtigten und Mitgliedern für ihr Vertrauen. Für die gute Unterstützung danken wir zudem unseren Gremienvertreter:innen, nicht zuletzt denjenigen unter ihnen, die aufgrund der Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen ihr Ehrenamt niedergelegt haben.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünschen wir mit unserem diesjährigen Jahresbericht eine interessante Lektüre. 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
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 28
- Versorgungsfonds, ab Seite 34
- Beihilfekasse, ab Seite 40
- Zusatzversorgung: Betriebsrente, ab Seite 44 und PlusPunktRente, ab Seite 56

Immer in Bewegung – für Mitglieder und Beschäftigte

Wir beraten die **627.000 Beschäftigten und Leistungsempfänger:innen** unserer Mitglieder zu ihrer Altersversorgung und Beihilfe, setzen Leistungen fest und zahlen diese aus – **1,66 Mrd. Euro allein im Jahr 2024.**

Außerdem bewegen wir für 260 Kommunen und kommunale Organisationen gut 1,2 Mrd. Euro **am Kapitalmarkt zur finanziellen Vorsorge** kommender Verpflichtungen in der Beamtenversorgung.

Versorgungsfonds der kvw – rechtliche Grundlagen, Aufbau und Performance:

www.kvw-muenster.de/versorgungsfonds

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

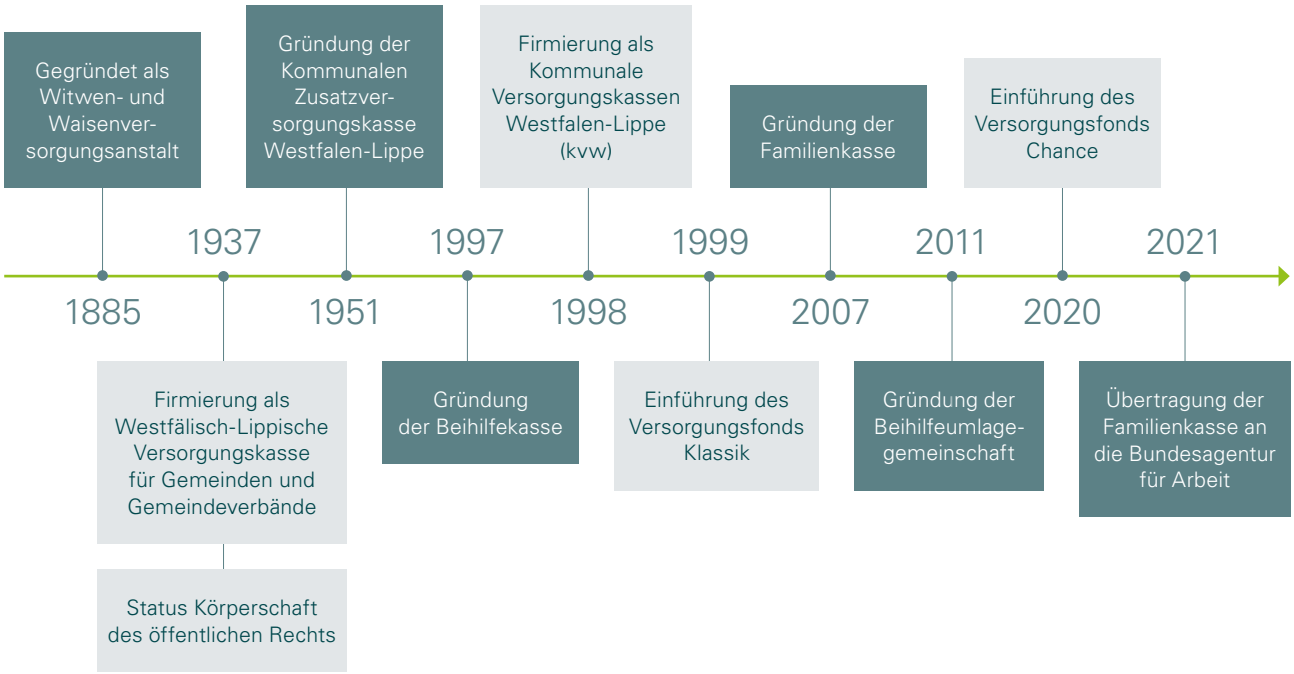
- kvw – wer sind wir
- kvw-Beihilfekasse – wie Mitgliedern damit Zeit für Wesentliches bleibt
- kvw-Zusatzversorgung – Einblick in die kommunale Betriebsrente
- kvw-Zusatzversorgung – Erklärfilm Altersrente

Shortlink zum YouTube-Kanal der kvw:

https://t1p.de/991q

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

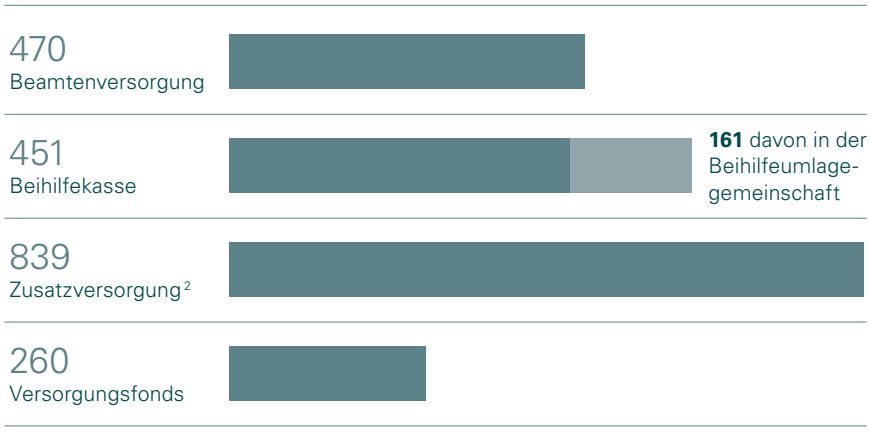
Die wichtigsten Meilensteine der kvw – seit 140 Jahren der starke Partner für die kommunale Familie in Westfalen-Lippe



Mitglieder in der interkommunalen Zusammenarbeit je kvw-Personaldienstleistung (2024)

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.**

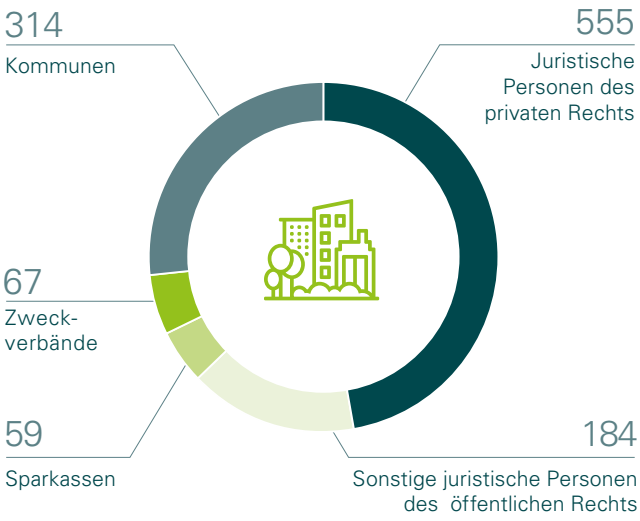
- 2011 haben die kvw die Beihilfeumlagegemeinschaft ins Leben gerufen. Viele unserer Mitglieder wünschten sich neben dem vertrauten Erstattungsverfahren die Option, „Spitzenrisiken" im Bereich Beihilfe interkommunal absichern zu können. Mittlerweile nutzen **161 kommunale Mitglieder in der Beihilfekasse die Umlagegemeinschaft.** Mehr dazu lesen Sie ab Seite 43.

- 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 34 ausführlich dargestellt.

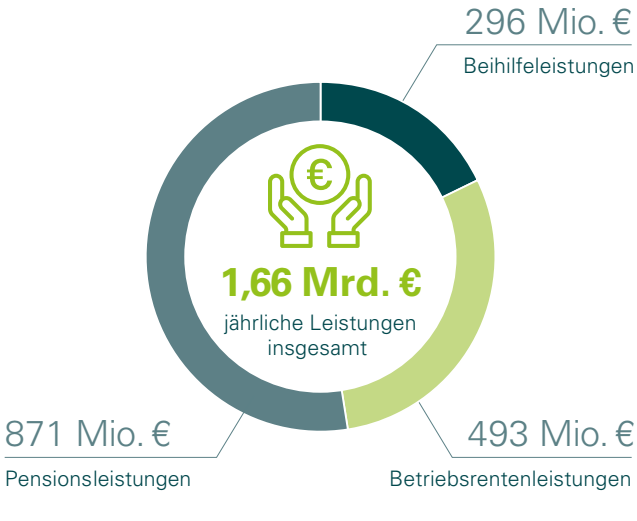
627.000
aktive Beschäftigte und Leistungsempfänger:innen unserer Mitglieder

309
Beschäftigte der kvw

Die Rechtsformen unserer rund 1.200 Mitglieder



Leistungen insgesamt und je Personaldienstleistung (2024)



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:

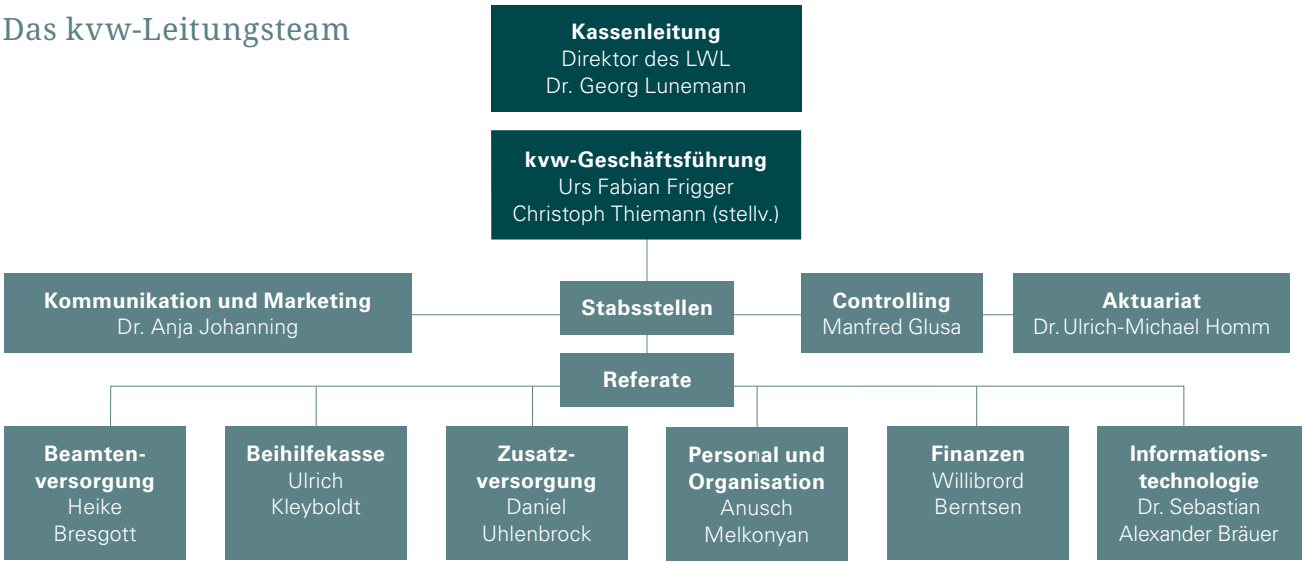
- In der **Beamtenversorgung** sind die zentralen rechtlichen Eckpfeiler das Landesbeamtengesetz (LBG NRW), das Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) sowie das Einkommensteuergesetz (EStG).
- In der **Beihilfekasse** ist neben dem LBG NRW vor allem die Beihilfenverordnung NRW (BVO NRW) rechtlich 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 sie und machen sie umsetzbar.

Satzungen und Rechtsgrundlagen:

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

Das kvw-Leitungsteam



Gut aufgestellt – die Organisation der kvw

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

Die kvw sind in drei Fachreferate gegliedert: Beamtenversorgung, Beihilfekasse und Zusatzversorgung. Die fachübergreifenden Referate wie Personal und Organisation, Finanzen und IT unterstützen die Fachreferate in ihrer Arbeit. Als Teil des LWL profitieren die kvw und damit auch ihre Mitglieder von den Vorzügen eines starken Verbundes aus über 200 verschiedenen LWL-Einrichtungen mit insgesamt 21.000 Beschäftigten. Wir agieren **rechtlich und wirtschaftlich unabhängig vom LWL** und nutzen gleichzeitig die sich bietenden Synergieeffekte.

Ohne es geht nichts – das Team der kvw

Unsere **309 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.**

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

Referat 10: Personal und Organisation	24
Referat 20: Beamtenversorgung	52
Referat 25: Beihilfekasse	87
Referat 30: Zusatzversorgung	64
Referat 40: Finanzen	22
Referat 50: Informationstechnologie	60
Gesamt	**309**

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 **gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben in der Beamtenversorgung, Beihilfe und Zusatzversorgung regionen- und länderübergreifend einheitlich** ausgelegt und weiterentwickelt werden. Daneben ist der Erfahrungsaustausch bis hin zur Zusammenarbeit unter den Kassen bereichernd auch für unsere kommunalen Mitglieder.

- Zudem sorgen verschiedene **IT-Kooperationen** dafür, dass wir unsere Dienstleistungen in einem stabilen und sicheren IT-System abwickeln. So kooperieren wir beispielsweise mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) in der Leistungsberechnung für die Beihilfe. Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist die 2018 eingeführte Beihilfe-App, welche die kvw nur im Wege der Kooperation so kostengünstig umsetzen konnten. Zudem ist durch diese Zusammenarbeit die Weiterentwicklung der Beihilfe-App machbar und gesichert.

Auf der sicheren Seite – mit Rechtsaufsicht des MHKBD NRW

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

Die Internetseite des MHKBD NRW:

www.mhkbd.nrw

Für Westfalen-Lippe – interkommunales Know-how in Verwaltungsrat und Kassenausschuss

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

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

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

Übersicht über die Gremienvertreter:innen:

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

Einblicke in zentrale Maßnahmen

Umsetzung der IT-Strategie im Jahr 2025 und darüber hinaus

Im Jahresbericht 2023/2024 haben wir unter dem Titel „IT-Strategie 2025: Konsequente Fortsetzung der bisherigen Umsetzung“ die Fortschritte unserer Digitalisierungsstrategie beleuchtet und zentrale Projekte vorgestellt, die den Weg in eine moderne, sichere und effiziente IT-Landschaft ebnen. Damals standen insbesondere drei Themen im Fokus:

- **Die Weiterentwicklung der Beihilfe-App:** Mit über 219.000 digital eingereichten Anträgen allein zwischen Januar und September 2024 ist die App ein Erfolgsmodell. Neue Funktionen wie die Barcode-Scan-Option und verbesserte Barrierefreiheit sollten nicht nur die Antragstellung für Berechtigte vereinfachen, sondern auch die Sachbearbeitung entlasten. In Verbindung mit höheren automatischen Erkennungsquoten waren diese Maßnahmen ein wichtiger Schritt zur Reduzierung manueller Arbeitsvorgänge und zur Stabilisierung der Bearbeitungszeiten.
- **Das Mitglieder- und Berechtigtenportal „Meine Versorgung“:** Gemeinsam mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) wurde die Portalsoftware ViVirOn© als Basis für eine sichere, medienbruchfreie Kommunikation ausgewählt. Erste Testversionen mit digitalen Formularen, Postkorbfunktionen und sicheren Authentifizierungsverfahren wurden im Herbst 2024 bereitgestellt. Das Projekt markierte zugleich den Einstieg in agile Entwicklungsmethoden bei den kvw und eröffnete neue Perspektiven für eine iterative, nutzerzentrierte Weiterentwicklung.
- **Geschäftsprozessmanagement (BPM) und Schnittstellenkompetenz:** Erste Schritte in Richtung der Etablierung von BPM als Managementansatz und der Ausbau des kvw-Kompetenzzentrums für digitale Schnittstellen waren weitere Schwerpunkte. Ziel war es, Prozesse Ende-zu-Ende zu betrachten, Medienbrüche zu vermeiden und Automatisierungspotenziale zu heben. Parallel dazu wurden neue Schnittstellen zur Deutschen Rentenversicherung (DRV) implementiert und die Rolle der kvw als Kopfstelle für andere Versorgungskassen gestärkt.

zur Digitalisierung und Resilienz

Darüber hinaus hat die kvw-IT im letzten Bericht die wachsende Bedeutung von **IT-Sicherheit und Resilienz** hervorgehoben. Angesichts steigender Cyberrisiken und regulatorischer Anforderungen wurde die Notwendigkeit umfassender Investitionen in Infrastruktur, Systeme, Prozesse und Schulungen betont. Projekte wie der Aufbau eines Business Continuity Management Systems (BCMS) und die Integration von „Security by Design“ und „Resilience by Design“ in Entwicklungs- und Beschaffungsprozesse wurden als strategische Daueraufgaben definiert, die auch über die Jahre 2024 und 2025 hinaus fortgeschrieben werden müssen.

Auf dieser Basis setzt der vorliegende Beitrag an. So zeigen wir auf, wie die im Vorjahr skizzierten Initiativen nicht nur fortgeführt, sondern konsequent ausgebaut wurden. Während 2024 die Weichen für eine digitale Zukunft gestellt wurden, liegt der Schwerpunkt 2025 auf der **Vertiefung und Verankerung** dieser Maßnahmen:

- Wir berichten über die **Zertifizierung unseres IT-IKS nach IDW PS 951 n.F. Typ 2** und die damit verbundene Stärkung unseres Risikomanagements.
- Wir stellen die Bedeutung der **Informationssicherheitsleitlinie** der kvw vor und skizzieren, wie **Penetrationstests und Wargames** unsere organisatorische und technische Resilienz erhöhen.
- Wir erläutern die **Anbindung an die Digitale Rentenübersicht** und an das **Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung** und deren Mehrwert für Berechtigte und Partnerkassen.
- Wir geben einen detaillierten Einblick in den **aktuellen Stand der Weiterentwicklung des Portals „Meine Versorgung“,** das sich vom Pilotprojekt zur zentralen Plattform entwickelt.
- Wir zeigen, wie die **Optimierung von Jira Service Management** und die **Einführung von Testautomatisierung und Testmanagement** die Qualität und Effizienz unserer IT-Services nachhaltig verbessern.

Damit knüpfen wir an die im letztjährigen Jahresbericht beschriebenen Grundlagen an und führen sie in eine neue Phase: von der **Digitalisierung einzelner Prozesse** hin zu einer **ganzheitlichen, resilienten IT-Architektur,** die Sicherheit, Effizienz und Nutzerorientierung in den Mittelpunkt stellt.

IT-IKS und Risikomanagement – Stabilität durch systematische Kontrolle

Das Interne Steuerungs- und Kontrollsystem (IKS) der kvw-IT ist ein risikobasiertes Führungs- und Kontrollsystem, das die Funktionsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit unserer IT-gestützten Geschäftsprozesse sicherstellt, die Zuverlässigkeit betrieblicher Informationen gewährleistet, die Einhaltung von Regeln (Compliance) fördert und die Sicherung von Vermögenswerten unterstützt. Die Steuerung und Überwachung wesentlicher und kritischer Prozesse ist dabei explizit als Managementaufgabe verankert und an die jeweiligen Prozessverantwortlichkeiten gekoppelt. Das IT-IKS ist integraler Bestandteil eines an den Geschäftszielen ausgerichteten Risikomanagementsystems und wirkt als Frühwarnsystem: Abweichungen, Risiken und Schwachstellen werden früh erkannt, bewertet und adressiert. Zudem ist das Vorhandensein eines angemessenen IKS Bestandteil der Jahresabschlussprüfung – ein weiterer Beleg für seine zentrale Rolle in Governance und Assurance.

Einbettung in das Risikomanagement

Das Risikomanagementsystem der kvw-IT dient dem Schutz werthaltiger Güter unter Risikogesichtspunkten. Dabei sind Werteeigentümer und Risikoeigentümer klar benannt und mit Überwachungsaufgaben sowie Verantwortlichkeiten ausgestattet. Das IKS fokussiert sich mit seinen Kontrollen auf eine vergangenheits- und gegenwartsorientierte Risikobeurteilung (Identifikation, Analyse, Bewertung). Tritt eine Bedrohung auf bzw. werden Schwachstellen oder Vorfälle erkannt, greifen zukunftsorientierte Sofort- bzw. Risikobehandlungsmaßnahmen. Die Ergebnisse – u. a. in Form eines Zertifizierungsberichts – dienen der Managementbewertung und bilden so den geschlossenen Steuerungskreislauf ab.

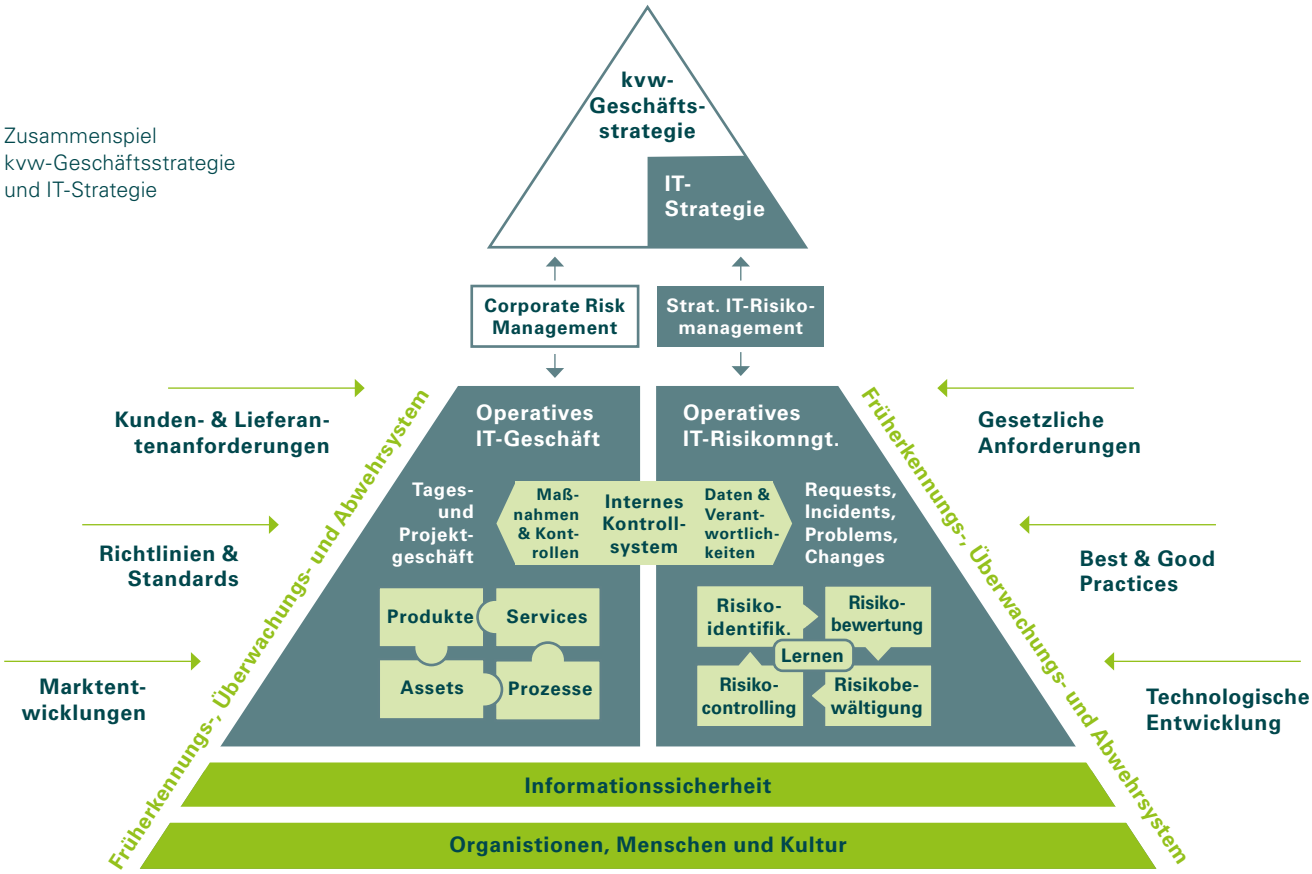
Unsere Tätigkeitsschwerpunkte

- Festlegung kritischer und wesentlicher IT-Prozesse sowie klare Rollen- und Verantwortlichkeitszuordnung
- fortlaufende Überwachung definierter Kontrollen inklusive lückenloser Dokumentation
- regelmäßige Überprüfung von Aktualität, Effektivität und Effizienz der Kontrollen
- Steuerung der Kontrollen durch die IT-Leitung sowie Maßnahmeninitiierung und Maßnahmenüberwachung, sobald Kontrollziele verfehlt werden

Zertifizierung nach IDW PS 951 – Anspruch, Methodik, Wirkung

Die Zertifizierung des IT-IKS nach IDW PS 951 n.F. Typ 2 dient der laufenden Prüfung von Angemessenheit und Wirksamkeit unserer Maßnahmen und Kontrollen. Sie orientiert sich an Best-Practice-Prozessen und berücksichtigt einschlägige regulatorische, rechtliche und vertragliche Anforderungen, u. a. aus ITIL, COBIT, ISO 27000 ff. und dem BSI-Grundschutz. Die Prüfung durch unabhängige Dritte sichert Vergleichbarkeit und Konsistenz der Ergebnisse, schafft Sichtbarkeit für Regelkonformität und risikoorientierte Betrachtungen und spiegelt zugleich die unternehmenseigene fachliche Kultur wider.

Zusammenspiel
kvw-Geschäftsstrategie
und IT-Strategie



Nutzen für kvw

- weniger Störungen im Betriebsablauf durch klar geregelte Prüfprozesse; geringere Unsicherheiten bezüglich Prüfungsthemen
- Reduktion externer Prüfungen, insbesondere solcher, die durch Partnerkassen veranlasst werden
- Vermeidung von Reputationsschäden, strukturiertes Monitoring, Einbeziehung menschlichen und technischen Versagens, klare Verantwortlichkeiten und Transparenz
- präventive Eskalationsgespräche für lösungsorientiertes Handeln; rechtzeitige Problemlösung und Risikokontrolle schützenswerter Werte; Dokumentation der Qualitätsleistungen mit positivem Selbstmarketing-Effekt
- Rund 90 % der Tätigkeiten in den kvw-Fachbereichen erfolgen IT-unterstützt; die IKS-Zertifizierung bildet eine wesentliche Basis für die fachbezogenen IKS der Abteilungen.

Nutzen für Dritte

- Der Zertifizierungsbericht kann Partnerkassen (z. B. bei deren Jahresabschlussprüfung) und Entscheidungsgremien entlasten.
- Die Versicherer können bedarfsorientierte Verträge erstellen.

Fazit

Mit der konsequenten Weiterentwicklung unseres internen Steuerungs- und Kontrollsystems (IT-IKS) hat die kvw-IT 2025 einen wichtigen Meilenstein für Sicherheit, Transparenz und Effizienz erreicht. Die Zertifizierung nach IDW PS 951 bestätigt die Angemessenheit und Wirksamkeit unserer Kontrollen und stärkt das Vertrauen unserer Partner. Sie reduziert Prüfungsaufwände, minimiert Risiken und schafft klare Verantwortlichkeiten. Damit sichern wir nicht nur die Stabilität unserer IT-gestützten Prozesse, sondern leisten auch einen wesentlichen Beitrag zur Resilienz der gesamten Organisation – im Interesse unserer Mitglieder, Partnerkassen und Berechtigten.

Informationssicherheit – vom Regelwerk zur gelebten Praxis

Sicherheit ist in vielen Bereichen unsichtbar, aber unverzichtbar. Ein Türschloss fällt erst auf, wenn es nicht mehr funktioniert. Genauso verhält es sich in der digitalen Welt: Daten, Systeme und Prozesse sind das Rückgrat unserer Organisation. Sie benötigen denselben Schutz wie physische Vermögenswerte. Informationssicherheit ist daher nicht nur eine technische Disziplin, sondern eine strategische und organisatorische Aufgabe.

Informationssicherheitsleitlinie (2025) – normativer Rahmen

Mit der Einführung unserer **Informationssicherheitsleitlinie** im Jahr 2025 haben wir einen bedeutenden Schritt in Richtung eines systematischen Sicherheitsmanagements vollzogen. Die Leitlinie definiert grundlegende Regeln und Prinzipien, die für alle Mitarbeitenden gelten – von der IT-Administration bis hin zu den Fachbereichen. Zentrale Inhalte sind:

- Definition von Zugriffsrechten und deren Kontrolle
- Anforderungen an Authentifizierungsverfahren und Passwortgestaltung
- Vorgehensweisen beim Management von Sicherheitsvorfällen
- Rollen- und Verantwortlichkeitszuweisungen im Sicherheitskontext

Die Leitlinie bildet dabei nicht nur ein abstraktes Regelwerk, sondern operationalisiert die klassischen Schutzziele der Informationssicherheit – Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit – in konkrete Handlungsanweisungen. Sie wird ergänzt durch spezifische Richtlinien, etwa zur Nutzung mobiler Endgeräte, zum sicheren Arbeiten im Büro oder im Homeoffice sowie zu den Anforderungen an technische Konfigurationen. Ziel ist es, ein konsistentes Rahmenwerk zu schaffen, das technische, organisatorische und personelle Maßnahmen miteinander verzahnt.

Vom Papier zur Praxis – Penetrationstests

Regelwerke allein genügen jedoch nicht. Daher führen wir regelmäßig Penetrationstests (Pentests) durch. Diese Tests simulieren Angriffe auf Systeme, um Schwachstellen aufzudecken, bevor diese durch Angreifende ausgenutzt werden können. Pentests sind ein etabliertes Instrument der IT-Sicherheit, das sowohl technische Schwächen als auch konzeptionelle Fehler identifiziert.

Operationalisierung der Informationssicherheitsleitlinie



Grundlagenschulungen
Hilf den Mitarbeitenden dabei, Risiken für die Informationssicherheit zu erkennen und zu bewerten.



Regelmäßige Awareness-Programme
Sensibilisiere die Mitarbeitenden für die Sicherheitsleitlinien und nutze dabei variable Instrumemte.



Rollen- und verantwortungsbasierte Individualisierungen
Passe die Maßnahmen den Anforderungen an die Rollen und Aufgaben der Mitarbeitenden an.



Überprüfung und Überarbeitung der Inhalte
Prüfe und aktualisiere regelmäßig die Inhalte der Schulungen, Awareness-Programme und Tests.



Wirksamkeitsmessung
Beziehe Rückmeldungen und Kennzahlen in die Auswertungen ein, um die Aufmerksamkeit und das Verständnis zu überrpüfen.



Testen und Simulieren des Ernstfalls
Teste die Reaktionen der Mitarbeitenden und der Software-Lösungen auf den Ernstfall und schließe (Schulungs-)Lücken gezielt.

In Anlehnung an: www.sprinto.com/blog/information-security-policy

Ein Beispiel ist das Mitglieder- und Berechtigtenportal „Meine Versorgung“. Hier werden verschiedene Angriffstechniken angewandt, um potenzielle Schwachpunkte zu identifizieren: unsaubere Schnittstellenprogrammierung, fehlerhafte Rechtevergabe, Einsatz veralteter Softwaremodule oder fehlende Protokollierung. Neben technischen Befunden umfassen die Reports auch eine Einschätzung der möglichen Auswirkungen auf Geschäftsprozesse und eine Priorisierung von Maßnahmen. Pentests liefern damit nicht nur eine Bestandsaufnahme, sondern stellen eine Grundlage für kontinuierliche Verbesserung dar. Sie liefern empirische Evidenz, die den Handlungsdruck verdeutlicht und die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen messbar macht.

Wargames – organisationale Resilienz unter Stress

Doch **Informationssicherheit endet nicht bei Technik und Software.** Selbst das bestgeschützte Portal kann in Schwierigkeiten geraten, wenn im Ernstfall niemand weiß, wie man reagiert. Genau hier kommt ein anderes Instrument ins Spiel: das Wargame.

Der Begriff klingt zunächst nach Computerspiel – und tatsächlich steckt in ihm eine spielerische Komponente. Ein Wargame ist eine realistische Simulation eines Cyberangriffs, bei dem nicht nur Systeme, sondern auch Menschen und Prozesse auf die Probe gestellt werden. Während der Pentest die Frage beantwortet „Wo können Angreifende eindringen?“, lautet die Leitfrage im Wargame: „Wie reagieren wir, wenn sie es tatsächlich tun?“

In Zusammenarbeit mit BearingPoint und Eviden/Atos haben wir ein solches Wargame in Planung, das wir im Frühjahr 2026 durchführen wollen. Es ist aufgeteilt in eine technische Übung für die IT und deren Stab sowie in eine Übung für die Geschäftsführung und deren Stab. Das Szenario: eine Ransomware-Attacke, bei der zentrale IT-Systeme plötzlich verschlüsselt sind. Ab diesem Moment zählt jede Minute. Wer informiert die Geschäftsführung? Wie kommunizieren wir mit den Fachabteilungen? Wird rechtzeitig eine Krisensitzung einberufen? Und was sagen wir den Mitgliedern, deren Daten betroffen sein könnten?

Ein Wargame ist kein gemütliches Planspiel. Es fordert Stressresistenz, klare Kommunikation und schnelle Entscheidungen. Fehler fallen sofort auf. Manchmal stockt die Kommunikation, manchmal werden Verantwortlichkeiten hin- und hergeschoben. Doch gerade diese Schwächen sichtbar zu machen, ist der Sinn der Übung. Am Ende gewinnt die Organisation wertvolle Einsichten: Wo laufen Prozesse rund? Wo müssen wir nachschärfen? Und wo haben wir überraschende Stärken gezeigt?

Der Dreiklang Leitlinie – Pentest – Wargame

Die **Einführung unserer Informationssicherheitsleitlinie ist damit kein isoliertes Projekt,** sondern der erste Baustein eines umfassenden Sicherheitskonzepts. Sie gibt den Rahmen. Der Pentest zeigt uns ehrlich und schonungslos, wo dieser Rahmen Lücken aufweist. Und das Wargame versetzt uns schließlich in die Realtität eines Ernstfalls, damit wir nicht nur technisch, sondern auch organisatorisch und kommunikativ vorbereitet sind. So entsteht ein Dreiklang der Sicherheit: Prinzipien, Technik und organisatorische Resilienz. Es macht uns widerstandsfähig gegen die Unsichtbaren, gegen jene Bedrohungen, die wir nicht sehen, solange sie nicht eintreten.

Fazit

Informationssicherheit ist nicht das Werk weniger Spezialist:innen, sondern die gemeinsame Aufgabe aller. Mit Leitlinie, Pentests und Wargames hat die kvw-IT Werkzeuge geschaffen, die gleichermaßen Regeln aufstellen, Technik prüfen und Menschen stärken. Sie schützen unsere Daten und damit die Daten der Mandant:innen, Geschäftspartner:innen und Mitglieder, sie sichern die Handlungsfähigkeit der kvw und sie bewahren unser wertvollstes Gut: Vertrauen.
Oder anders gesagt: Sicherheit ist vielleicht unsichtbar – aber ihre Wirkung ist spürbar an jedem Tag, an dem wir ungestört arbeiten, kommunizieren und die Zukunft für uns und unsere Mitglieder, Partnerkassen und Berechtigten gestalten können.

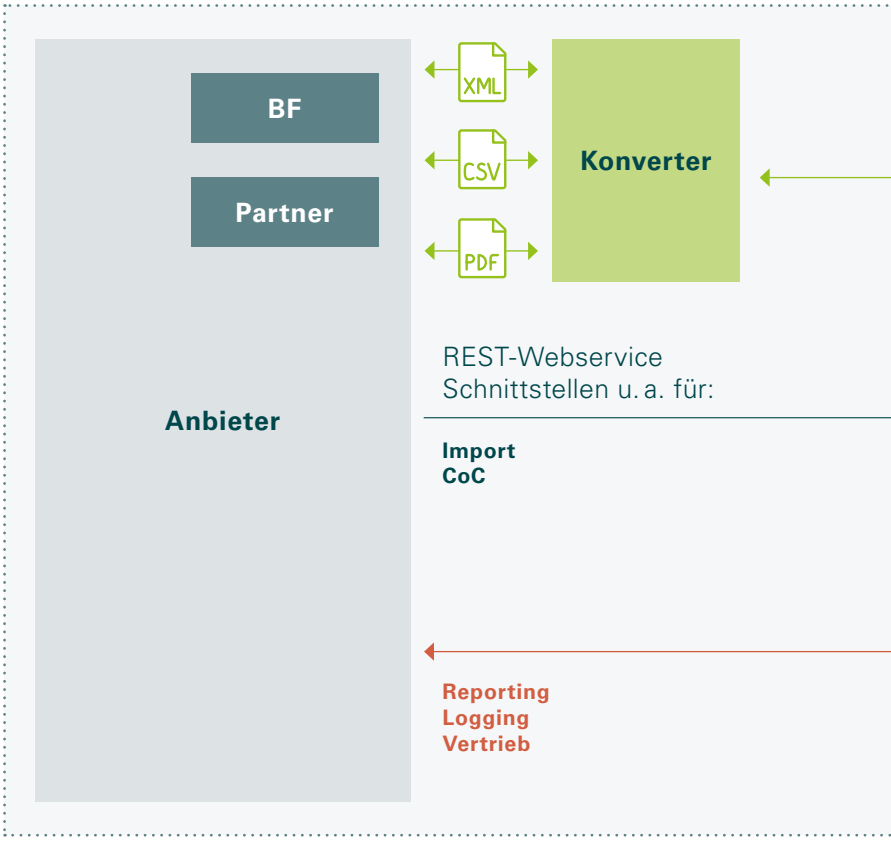
Digitale Rentenübersicht (DigiRü) – Transparenz für Bürgerinnen und Bürger

Die Digitale Rentenübersicht ist ein Projekt der Bundesregierung, das Bürgerinnen und Bürgern einen **umfassenden Überblick über gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorgeansprüche** bietet. Die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR), angesiedelt bei der Deutschen Rentenversicherung, ist für die Durchführung verantwortlich. Für kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen besteht eine Anbindungspflicht ausschließlich für Riester-Verträge, sofern der Gesamtbestand mehr als 1.000 Verträge umfasst. Diese Pflicht folgt aus § 92 EStG (bundesrechtliche Regelung zur jährlichen Bescheinigung). Die kvw erfüllen nicht nur diese Pflicht, sondern liefern zusätzlich die aktuellen Standmitteilungen der Pflichtversicherung an die ZfDR.

Technische Architektur und Auswahlentscheidung

Eine direkte Kopplung des Fachverfahrens OPAL an das ZfDR-Portal ist aus Sicherheits- und Datenschutzgründen nicht sinnvoll. Daher setzen die kvw ein Puffersystem zwischen Bundesportal und OPAL ein. Im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung ist die Entscheidung zugunsten des Produktes PensionData von msg ausgefallen. Durch das System werden sichere, standardisierte und strukturierte Datenflüsse gewährleistet und OPAL wird gegenüber dem Zugriff von außen geschützt.

Anbindung an die DigiRü aus technischer Sicht



Mehrwertperspektiven

Aus Sicht der kvw und ihrer Partnerkassen

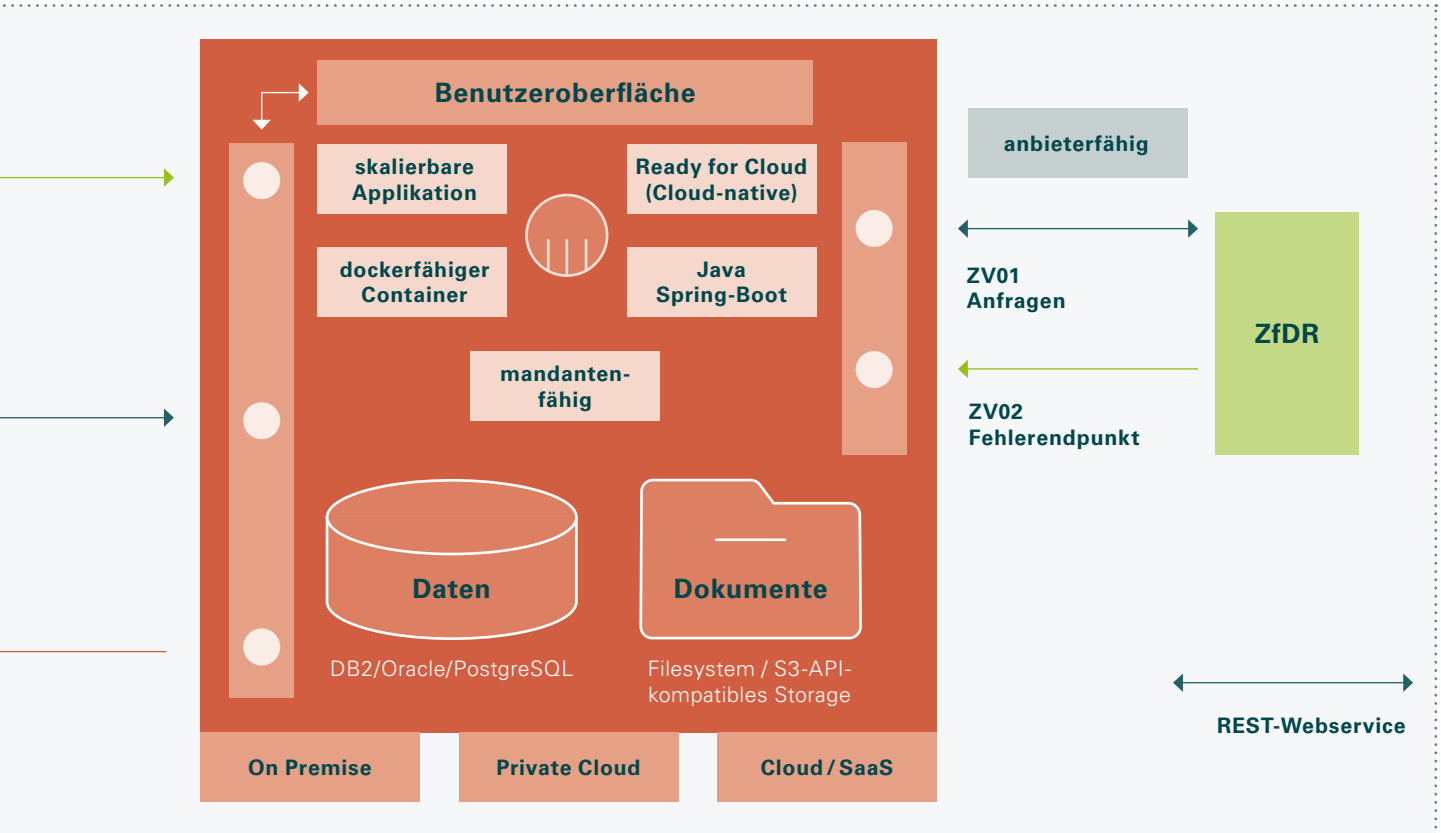
- bessere Beratungsgrundlage durch standardisierte und aktuelle Daten
- Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und strukturierte Datenbereitstellung
- höhere Sichtbarkeit der betrieblichen Altersvorsorge im Gesamtbild der Altersvorsorge
- weniger Rückfragen dank aktueller, zentral abrufbarer Informationen

Aus Sicht der Berechtigten

- jederzeit abrufbarer Gesamtüberblick über die betriebliche Altersvorsorge
- Transparenz und bessere Vergleichbarkeit der Vorsorgeansprüche
- frühzeitige Erkennung von Versorgungslücken
- digitale, sichere und kostenfreie Nutzung.

Fazit

Mit der erfolgreichen Anbindung an die **Digitale Rentenübersicht (DigiRü)** leisten die kvw einen wichtigen Beitrag zur Transparenz und Digitalisierung der Altersvorsorge. Durch die sichere Integration über das Produkt PensionData stellen die kvw nicht nur die gesetzlich geforderte Anbindung für Riester-Verträge sicher, sondern bieten zusätzlich aktuelle Standmitteilungen der Pflicht- und Freiwilligenversicherung. Dies schafft Mehrwert für alle Beteiligten: Die Versorgungskassen profitieren von standardisierten Daten und effizienteren Prozessen, während Berechtigte einen zentralen digitalen Überblick über ihre Vorsorgeansprüche erhalten – sicher, kostenfrei und jederzeit verfügbar.



Portal „Meine Versorgung“– Digitale Services für Mitglieder und Berechtigte

Mit „Meine Versorgung“ schaffen die kvw **eine zentrale digitale Plattform,** die interne Prozesse und die **sichere Kommunikation mit Mitgliedern und Berechtigten** deutlich erleichtert. Bündelung von Informationen, Vereinheitlichung von Abläufen, digitale Formulare und die Online-Verfügbarkeit relevanter Daten reduzieren Medienbrüche, steigern Transparenz und bilden die Basis für effizientere Bearbeitungsschritte. Durch die Portalnutzung entfallen zahlreiche manuelle Arbeitsschritte und Datenerfassungen, Prozesse werden schneller und fehlerärmer und die Sachbearbeitung wird spürbar entlastet.

Vorgehen und Methodik

Nach erfolgtem Aufbau von Stammdatenhaltung, Registrierungsprozess und Postfächern lag der **Fokus 2025 auf fachlichen Anforderungen,** die mehrstufig erhoben wurden: Sammlung und Strukturierung der Bedarfe gemeinsam mit den Sachbereichen, Priorisierung und Detaillierung sowie anschließend die technische Umsetzung. Zukünftige Nutzergruppen – Berechtigte wie Sachbearbeitung – wurden in Workshops früh eingebunden. Rückmeldungen aus realen Prozessen fließen direkt ein und erhöhen Akzeptanz sowie Usability schrittweise weiter.

Kooperation, Agilität und Pilotierung

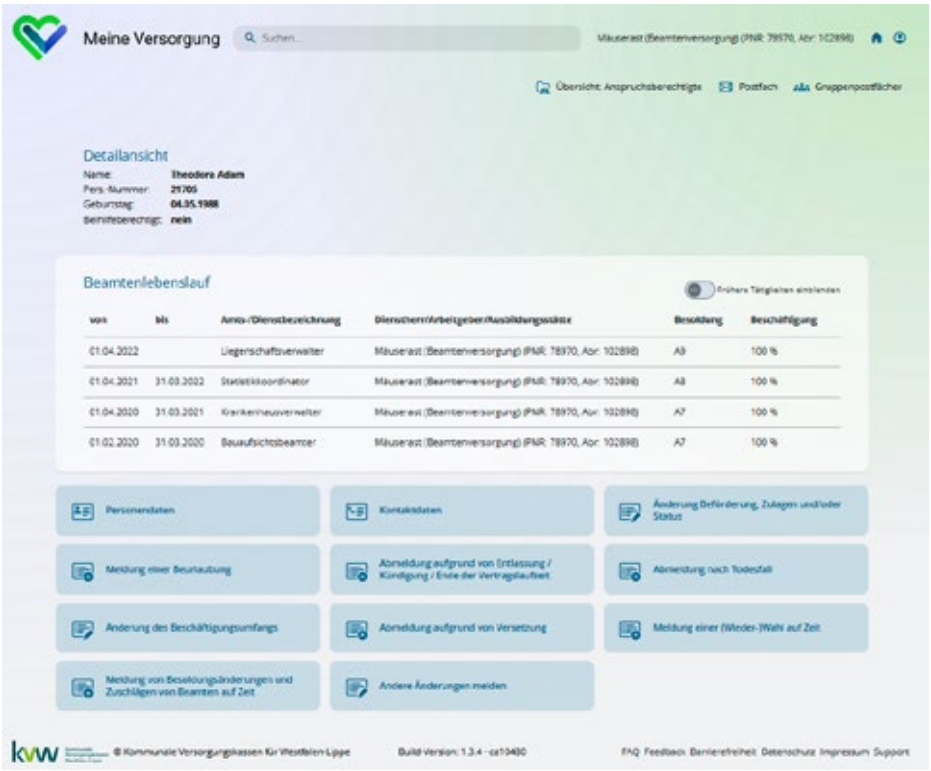
Die **Weiterentwicklung erfolgt in Kooperation mit dem KVBW und konsequent agil:** iterative Zyklen, schrittweise Bereitstellung, zeitnahes Feedback und kontinuierliche Verbesserung. Für den Roll-out nutzen die kvw ein „on-the-fly“-Vorgehen: Ausgewählte Pilotmitglieder und eine Partnerkasse erproben Funktionen frühzeitig, liefern Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge. So lassen sich Fragen, Unklarheiten und Wünsche früh identifizieren und einarbeiten. Das stärkt Vertrauen und erleichtert die spätere Einführung in die Breite.

Parallel entsteht eine Unterstützungsstruktur mit Handreichungen, Kommunikationshandbuch, Leitfäden, FAQs und einem strukturierten Support-Prozess, damit alle Anwender:innen passgenaue Hilfen erhalten und der Start reibungslos verläuft.

Zentrale Ergebnisse 2025

- zahlreiche fachliche Formulare zur Pflege von Stamm- und Lebenslaufinformationen durch die Sachbearbeitung der Mitglieder
- Ansicht von Bestandsdaten
- intuitive (Gruppen-)Postfachfunktionen für vereinfachte Kommunikation
- neu gestaltete, auch für mobile Endgeräte optimierte Oberfläche

Mit der **schrittweisen Einführung und der engen Einbindung der Pilotnutzer:innen** wird sichergestellt, dass das Portal am Ende nicht nur den fachlichen Anforderungen entspricht, sondern auch eine hohe Benutzerfreundlichkeit bietet. Das Projektteam blickt mit Zuversicht auf das erste Halbjahr 2026, in dem weitere fachliche Anforderungen folgen sollen und im Verlauf des kommenden Jahres „Meine Versorgung“ sukzessive breiter ausgerollt und etabliert werden soll.



Screenshot vom aktuellen Stand des Portals

Fazit

Mit dem Portal **„Meine Versorgung“** treiben die kvw die Digitalisierung ihrer Services konsequent voran. Die Plattform bündelt Informationen, reduziert Medienbrüche und ermöglicht eine sichere, effiziente Kommunikation mit Mitgliedern und Berechtigten. Durch agile Entwicklung, enge Beteiligung der Nutzer:innen und einen schrittweisen Roll-out werden ein hoher Praxisbezug und eine breite Akzeptanz sichergestellt. Bereits umgesetzte Funktionen wie digitale Formulare, Postfachlösungen und eine mobile-optimierte Oberfläche zeigen: „Meine Versorgung“ ist ein zentraler Baustein für moderne, nutzerfreundliche Prozesse und wird 2026 weiter ausgebaut.

Neue Wege in der Pflegeversicherung – gesetzeskonform und digital dank PUEG

Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 07. April 2022 wurde festgelegt, dass der **Beitragssatz zur Pflegeversicherung künftig nach der Anzahl der Kinder differenziert** werden muss. Ziel ist es, die Erziehungsleistung von Eltern angemessen zu berücksichtigen. Diese Vorgabe wurde im Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) verankert und erfordert eine präzise und rechtssichere Umsetzung in den Fachverfahren der Versorgungskassen.

Für die kvw bedeutet dies: Die Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge muss künftig auf Basis zusätzlicher Daten erfolgen – insbesondere der Information, ob eine leistungsberechtigte Person Vater oder Mutter ist und wie viele Kinder bei der Beitragsdifferenzierung zu berücksichtigen sind.

Damit der Datenaustausch gelingen kann, wird eine Anbindung an die neue Datenschnittstelle benötigt, die durch das DaBPV (d. h. das Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung) definiert wird. Die Schnittstelle ermöglicht den digitalen Austausch der erforderlichen Informationen (Elternstatus und Kinderanzahl) zwischen den Versorgungskassen und der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV).

Während PUEG die rechtliche Pflicht definiert, stellt DaBPV das technische Instrument dar, um diese Pflicht effizient, sicher und digital umzusetzen.

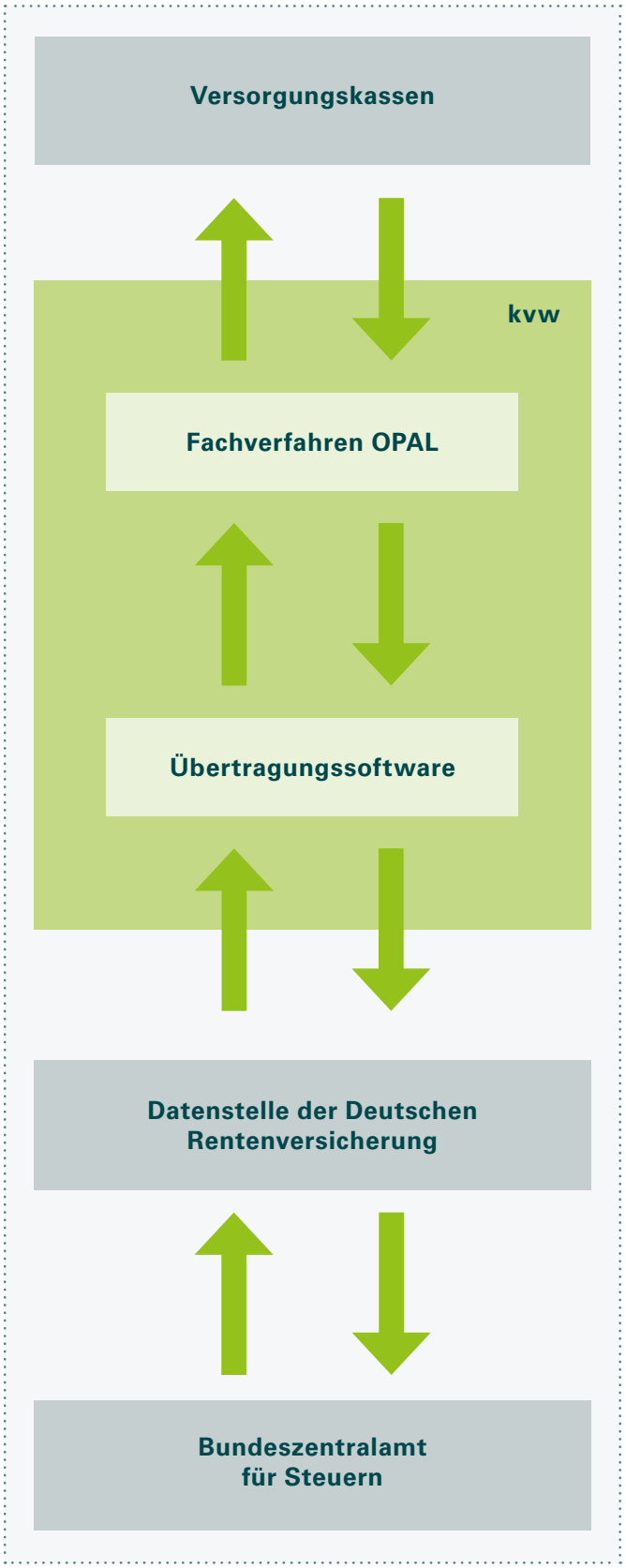
Technische Dimension – eine Erweiterung in zwei Akten

Die kvw haben hierfür **zwei zentrale Softwarekomponenten** entwickelt, die im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit auch anderen Versorgungskassen zur Verfügung gestellt werden:

- Übertragungssoftware: Sie sorgt für den verschlüsselten und sicheren Datenaustausch mit der DRV und stellt die Informationen für die Beitragsberechnung bereit.
- Erweiterung des Fachverfahrens OPAL: OPAL wurde so angepasst, dass die übermittelten Daten automatisch in die Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge einfließen.

Organisatorische Dimension – ein digitaler Kraftakt

Die **Einführung der neuen Schnittstelle erforderte eine umfassende Initialisierung:** Für alle Leistungsempfänger:innen mussten die Anmeldung und Abfrage bei der DRV durchgeführt werden – bei den kvw allein für rund 100.000 Personen, im gesamten Versorgungskassenverbund für etwa 870.000 Personen. Dieser Schritt war notwendig, um die vollständige Datenbasis für die gesetzeskonforme Beitragsberechnung sicherzustellen.



Schnittstellen in der Zusammenarbeit

Mehrwert für die Versorgungskassen und ihre Mitglieder

- **Gesetzeskonformität:** Die Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge erfolgt auf einer rechtssicheren Grundlage.
- **digitale Prozesse:** Die Abfrage und Übertragung der Daten erfolgen vollständig digital – ohne Einzelnachweise durch die Rentner:innen.
- **Entlastung der Sachbearbeitung:** Manuelle Anfragen und Erfassungen entfallen, was die Bearbeitung beschleunigt.
- **Kostenneutralität:** Trotz der erhöhten Komplexität entstehen keine zusätzlichen Verwaltungskosten.
- **Digitalisierungsschub:** Die Einführung der Schnittstelle ist ein weiterer Schritt in Richtung einer modernen, medienbruchfreien Verwaltung.

Fazit

Mit der Einführung der neuen Datenschnittstelle zur Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung (DaBPV) haben die kvw die gesetzlichen Vorgaben des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG) erfolgreich umgesetzt. Die digitale Anbindung an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung ermöglicht eine **automatisierte und sichere Übertragung der relevanten Daten, wodurch manuelle Nachweise entfallen und die Sachbearbeitung deutlich entlastet wird.** So stellen die kvw nicht nur die Gesetzeskonformität sicher, sondern treiben zugleich die Digitalisierung ihrer Prozesse voran – effizient, serviceorientiert und ohne zusätzliche Verwaltungskosten.

Jira Service Management (JSM) – Effizienz und Transparenz im IT-Service

Jira Service Management (JSM) ist eine Service-Management-Lösung, die bei den kvw zur **strukturierten Erfassung, Bearbeitung und Nachverfolgung von IT-Serviceanfragen** sowie zur Abbildung serviceorientierter Geschäftsprozesse eingesetzt wird. Sie stellt damit eine zentrale Plattform für den IT-Service-Desk sowie weitere IT- und serviceorientierte Geschäftsprozesse der kvw dar.

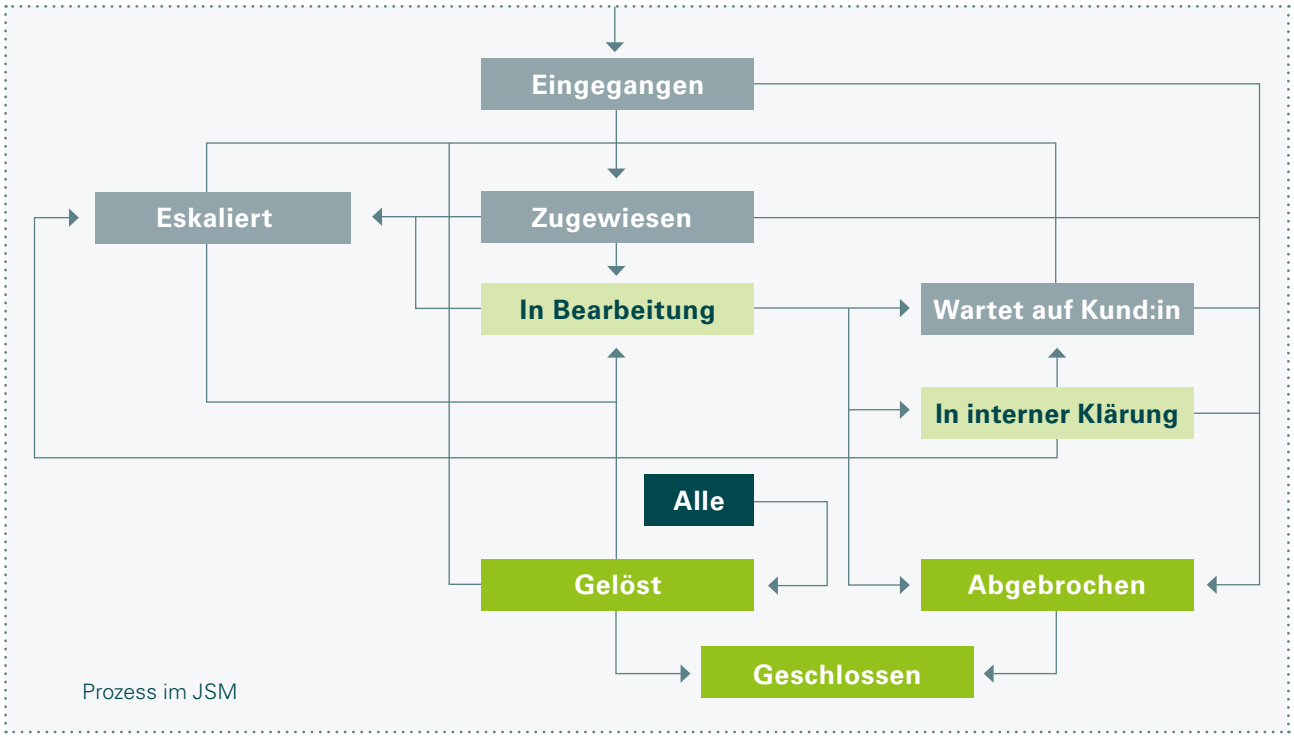
Fokus und Vision des Verbesserungsprojektes JSM

Ziel eines aktuell laufenden Projektes ist es, die vorhandenen **Arbeitsabläufe in JSM systematisch zu analysieren und dort, wo möglich, gezielt zu optimieren.** Dabei stehen insbesondere die Steigerung der Prozessqualität, die Verringerung der Reaktions- und Bearbeitungszeiten sowie eine verbesserte Kommunikation und Transparenz im Fokus der Maßnahmen.
Die Plattform soll dabei nicht nur als technisches Tool dienen, sondern als **verbindendes Element zwischen Serviceverantwortlichen und Nutzer:innen** wirken. Um dies zu erreichen, sollen Prozesse und Formulare systematisch überprüft und überarbeitet, Schnittstellen zu beteiligten Organisationseinheiten analysiert, automatisierte Erinnerungs- und Eskalationsfunktionen eingeführt und eine klare, verständliche Kommunikation in den digitalen Serviceprozessen etabliert werden.

Im Projekt realisierte Maßnahmen und Ausblick

Im Projektverlauf wurden bereits zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, die sowohl die **Nutzungsorientierung als auch die Effizienz der Serviceprozesse verbessert** haben. So wurde das Serviceportal vereinfacht und anwenderfreundlich gestaltet, was die Orientierung und Eingabe für Anfragende erleichtert. Technisch geprägte Begriffe in Formularen und Anfragetypen wurden durch verständlichere Bezeichnungen ersetzt. Ergänzend wurden aussagekräftige Statusmeldungen eingeführt, die den Bearbeitungsfortschritt transparenter machen – Nutzer:innen können jederzeit nachvollziehen, in welchem Stadium sich ihr Anliegen befindet. Die Warteschlangen für Anfragen (Queues) wurden neu strukturiert und durch gezielte Automatisierungen werden diese nun schneller den zuständigen Organisationseinheiten zugeordnet. Neue Rollen und Verantwortlichkeiten für Queues sorgen für mehr Klarheit in der Bearbeitung.

In der nächsten Projektphase stehen die Umsetzung weiterer Optimierungsmaßnahmen sowie die nachhaltige Verankerung der bereits erzielten Verbesserungen im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird aufbauend auf dem interdisziplinär besetzten Projektteam eine dauerhafte fachübergreifende Arbeitsgruppe etabliert, die über den Projektzeitraum hinaus die Weiterentwicklung von JSM begleitet und kontinuierlich Optimierungspotenziale identifiziert.



Prozess im JSM

Vorteile für Nutzer:innen

- **schnellere Bearbeitungszeiten** durch verbesserte Zuordnung und automatisierte Abläufe
- **höhere Transparenz,** da der Bearbeitungsstatus jederzeit im Serviceportal einsehbar ist
- **verbesserte Kommunikation** über den aktuellen Bearbeitungsstand und die nächsten Schritte
- **strukturierte Eskalationswege,** die in Ausnahmefällen eine gezielte Nachsteuerung ermöglichen
- **höhere Zufriedenheit** der Nutzer:innen, da Abläufe nachvollziehbar, sprachlich verständlich und strukturiert gestaltet sind

Fazit

Die Optimierung von Jira Service Management (JSM) hat die Serviceprozesse der kvw nachhaltig verbessert. Durch vereinfachten Zugang, klare Kommunikation, automatisierte Abläufe und strukturierte Eskalationswege konnten Bearbeitungszeiten verkürzt, Transparenz erhöht und die Zufriedenheit der Nutzer:innen gesteigert werden. **JSM entwickelt sich damit von einem reinen Ticketsystem zu einem strategischen Instrument für ein modernes, effizientes und anwenderfreundliches Servicemanagement** – eine zentrale Grundlage für die digitale Zukunft der kvw.

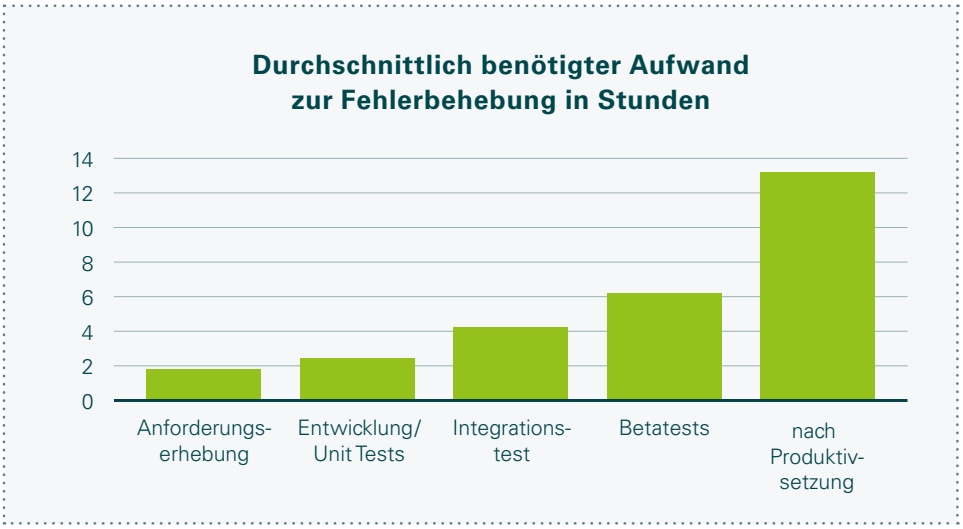
Blick unter die Haube und Reflexion des Projektgeschehens

Ursprünglich als Ersatz für die HelpDesk-Lösung i-net eingeführt, **entwickelt sich JSM zum strategischen Instrument für transparente, effiziente, anwenderfreundliche IT-Services.** Individuell konfigurierte Workflows, automatisierte Regeln und flexible Oberfläche verzahnen sich mit Strukturen der Organisation – eine Infrastruktur, die operativ unterstützt und zugleich übergreifende Steuerung ermöglicht. Entscheidend wird dabei sein, ob die nachhaltige Verankerung durch die dauerhafte Etablierung der fachübergreifenden Arbeitsgruppe gelingt.

Das Projekt zeigt, wie ein systematischer, interdisziplinärer Ansatz dazu beitragen kann, digitale Serviceprozesse nicht nur technisch zu optimieren, sondern auch **spürbar näher an den tatsächlichen Bedarf der Nutzer:innen heranzuführen.** Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung von JSM wird eine verlässliche, transparente und moderne Servicelandschaft geschaffen – als Grundlage für ein zukunftsorientiertes IT- und Geschäftsprozessmanagement bei den kvw.

Testautomatisierung und Testmanagement – Qualität sichern, Risiken minimieren

Die Entwicklung von Fachverfahren zur Zahlung von Renten und Pensionen umfasst neben dem Hinzufügen neuer Funktionalität oder der Weiterentwicklung bestehender Features auch die Minimierung von Fehlern der neu entwickelten Software. Während die Softwareentwicklung neue Funktionen schafft und bestehende wartet, dient der Softwaretest dem Abgleich einer definierten Erwartungshaltung bezüglich des Programmverhaltens zu einem beobachteten Echtweltverhalten (Soll-Ist-Vergleich). Der Softwaretest ist damit ein zentrales Werkzeug, um die Qualität der Software sicherzustellen und die Kosten niedrig zu halten, da Folgekosten zur Beseitigung von Fehlern regelmäßig höher ausfallen, je später ein Fehler entdeckt wird. Für Fehler, die erst im produktiven Betrieb auffallen, entsteht neben den Reparaturkosten häufig zusätzlich ein Reputationsschaden. Softwaretests können dabei viele Formen annehmen: von Tests kleinster programmatischer Komponenten (z. B. „Unit Tests“ auf der Ebene des Programmcodes) bis hin zu Tests des Zusammenspiels größerer Teile der Software (z. B. Integrationstests). Auch Regressionstests, die bereits bestehende Tests gezielt wiederholen, um die Einführung von Fehlern in bereits getesteten Teilen der Software zu verhindern, sind eine essenzielle Form der Softwaretests.



Quelle: In Anlehnung an: Nation Institute of Standards and Technology: The Economic Impacts of Inadequate Infrastructure for Software Testing. Final Report. 2002, S. 6–11

Fazit

Mit der Einführung der Testautomatisierung und einem strukturierten Testmanagement stärken die kvw nachhaltig die Qualität und Sicherheit ihrer Fachverfahren. Automatisierte Tests erhöhen die Testabdeckung, beschleunigen Prüfzyklen, reduzieren Fehler und entlasten die Softwareentwickler:innen, während das Testmanagement für Planung, Steuerung und kontinuierliche Verbesserung sorgt. So werden Risiken minimiert, gesetzliche Anforderungen zuverlässig erfüllt und die Grundlage für stabile, effiziente und vertrauenswürdige IT-Prozesse geschaffen.

Was versteht man unter Testautomatisierung?

Viele Arten von Softwaretests können automatisiert ausgeführt werden, d. h., sie werden **mithilfe von automatisierten Werkzeugen und Testprogrammen ohne manuelle Beteiligung durchgeführt.** Dies ermöglicht eine beliebig **häufige Wiederholung für eine große Anzahl von Testfällen,** wodurch bei der Testdurchführung trotz geringen Personaleinsatzes eine große Testabdeckung ermöglicht wird. Testautomatisierung bietet sich insbesondere für Regressionstests an, d. h. die Sicherstellung der unveränderten Funktion von bereits in Produktion befindlicher Software. Die eigentliche Automatisierung von Tests kann, abhängig von ihrer Art, simpler (i. d. R. Unit Tests) oder auch komplexer (i. d. R. Benutzeroberflächen-Tests) ausfallen.

Was versteht man unter Testmanagement?

Testmanagement umfasst die koordinierenden Aufgaben, die sich mit der Planung, Überwachung und Steuerung der Softwaretests befassen, sowie die Berichterstattung ans Management. Im Rahmen des Testmanagements werden einheitliche Testkonzepte und Teststrategien sowie Testrichtlinien entwickelt. Der Schnitt und die Bereitstellung von Testsets, die Entwicklung von Testfällen und der Testprozess werden durch das Testmanagement definiert und überwacht.

Es ist Aufgabe des Testmanagements, Aufwand und Zeitbedarf der Testarbeiten übergreifend einzuschätzen und fortlaufend zu überwachen, um Budget- und Termintreue sicherzustellen und eine definierte Softwarequalität zu gewährleisten

Wie hängen Testautomatisierung und Testmanagement zusammen?

Die Testautomatisierung ist ein Teil des Werkzeugkoffers, der dem Testmanagement zur Verfügung steht. Sie ermöglicht vor allem die Sicherstellung einer großen Testabdeckung und eine Beschleunigung innerhalb von Testzyklen sowie ein strukturiertes Reporting der Testergebnisse, aus denen das Testmanagement weitere Maßnahmen ableiten kann.

Wie profitieren die Versorgungskassen und ihre Mitglieder von einer Testautomatisierung?

Manuell durchgeführte Tests binden einen großen Teil der Mitarbeitenden, die in der Entwicklung von Software beschäftigt sind. Neben dem großen Zeitbedarf erhöhen manuelle Tests das Risiko fehlerhaft durchgeführter Tests, sei es durch falsche Interpretation von Testergebnissen oder durch fälschlicherweise nicht durchgeführte Tests.

Obwohl die Überführung manueller Tests in automatisierte Tests mit Initialaufwänden verbunden ist, rentiert sich dieser Aufwand durch die gesteigerte Testabdeckung und die damit verbundene höhere Sicherheit und Qualität in der Software schnell. Beispielsweise wird die korrekte Berechnung von Renten und Pensionen nach Softwareanpassungen aufgrund von Gesetzesänderungen auch in den Teilen der Software geprüft und sichergestellt, die nicht unmittelbar von der Änderung betroffen sind. Externe Softwareprüfungen fordern ein solches Vorgehen und profitieren von den automatisiert erstellten Testberichten.

Zusätzlich erlauben automatisierte Tests den Versorgungskassen, die Datenbasis auf Qualität und Konsistenz zu prüfen. Beispielsweise können über automatisierte Tests auch Datenmanipulationen (ein wichtiges Thema im Kontext von IT-Sicherheit und Fraud Protection) erkannt werden.

Was bietet Testmanagement den Versorgungskassen und ihren Mitgliedern?

Das Testmanagement ist die zentrale Stelle, die die Fäden des Softwaretests in der Hand hält. Neben der bereits beschriebenen Koordinierung des gesamten Testprozesses liegt es insbesondere in der Zuständigkeit des Testmanagements, die zentrale Stelle für die Fortentwicklung und Verbesserung der Testqualität und die Erweiterung von Tests für IT-Sicherheit und Fraud Protection zu sein.

Das Testmanagement ist somit eine wichtige Stütze der Softwareentwicklung, die zur weiteren Steigerung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen der Versorgungskassen beiträgt.

Neue Wege im Jahr 2026

Die kvw-IT hat 2025 entscheidende Schritte unternommen, um Digitalisierung, Sicherheit und Resilienz zu stärken. Mit einem robusten IT-IKS, einer umfassenden Sicherheitsstrategie, digitalen Plattformen und modernen Testverfahren schaffen wir die Basis für eine zukunftsfähige Organisation – im Interesse unserer Mitglieder, Geschäftsbereiche, Mitarbeitenden und Partnerkassen.

Im Jahr 2026 setzen die kvw ihre IT-Strategie konsequent fort und richten den Fokus insbesondere auf drei zentrale Handlungsfelder:

- **verantwortungsvolle Nutzung von KI:** Mit der Einführung einer Leitlinie für den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) schaffen die kvw einen verbindlichen Rahmen, der ethische Grundsätze, Transparenz und Nachvollziehbarkeit sicherstellt. Ziel ist es, Chancen der Automatisierung und intelligenten Assistenz zu nutzen, ohne Risiken für Datenschutz, Fairness und Compliance außer Acht zu lassen.

- **regulatorische Sicherheit durch Data-Center-Strategie:** Die Auswahl eines leistungsfähigen und zertifizierten Data-Center-Providers ist ein entscheidender Schritt, um die wachsenden regulatorischen Anforderungen zu erfüllen. Damit stärken wir die Resilienz unserer IT-Infrastruktur und gewährleisten höchste Sicherheits- und Verfügbarkeitsstandards.

- **Kooperation als Schlüssel zur Zukunft:** Die Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW) eröffnet neue Chancen, um Spezialisierungsbedarfe zu adressieren, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Digitalisierungs- und Automatisierungsprojekte effizienter umzusetzen. Durch gemeinsame Plattformen, geteilte Expertise und Skaleneffekte schaffen die beiden Versorgungskassen eine zukunftsfähige IT-Landschaft, die Innovation und Stabilität vereint.

Mit diesen Maßnahmen legen die kvw den Grundstein für eine verantwortungsvolle, sichere und leistungsfähige IT, die den steigenden Anforderungen unserer Geschäftsbereiche, Mitglieder, Partnerkassen, Mitarbeitenden und nicht zuletzt der regulierenden Stellen gerecht wird.



Ihr Ansprechpartner zum Thema Digitalisierung

Dr. Sebastian Alexander Bräuer
s.braeuer@kvw-muenster.de
Tel. (0251) 591-4654

Dank
Die Referatsleitung der kvw-IT bedankt sich herzlich bei Nicklas Baier, Sonja Bernardt, Michael Biech, Timo Diekmännken, Robin dos Santos, Marcel Fladrich, Michael Hübers, Fabio Pareja Schmidt, Silvia Possiel, Damian Rothkegel, Bettina Riediger, Maria Thiele und Stephan Wamhoff. Ohne ihre umfassenden Beiträge hätte dieser Text nicht entstehen können. Vielen Dank für die Unterstützung!

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

MODUL 3 – Infostände auf Gesundheitstagen u. a.

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

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.



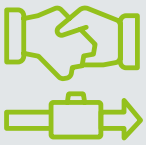
Unfallfürsorge-leistungen für Beamtinnen und Beamte

Durchführung von Nachversicherungen in der gesetzlichen Rentenversicherung



Ausgleich von Versorgungsrisiken durch die Bildung von Finanzierungs-gemeinschaften

Für 470 Mitglieder



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 21.403 aktive Beamtinnen und Beamte



qualifizierte und vertrauliche Beratung

individuelle Berechnungen
der erworbenen
Pensionsansprüche

automatisches Kranken-
kassenmeldeverfahren

Für rund 19.200 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene



zeitgerechte Pensions-festsetzungen

Abruf der Kinder-
gelddaten bei der
Bundesagentur
für Arbeit



zuverlässige Auszahlungen der Pensionen von rund 871 Mio. Euro jährlich

qualifizierte und
vertrauliche Beratung

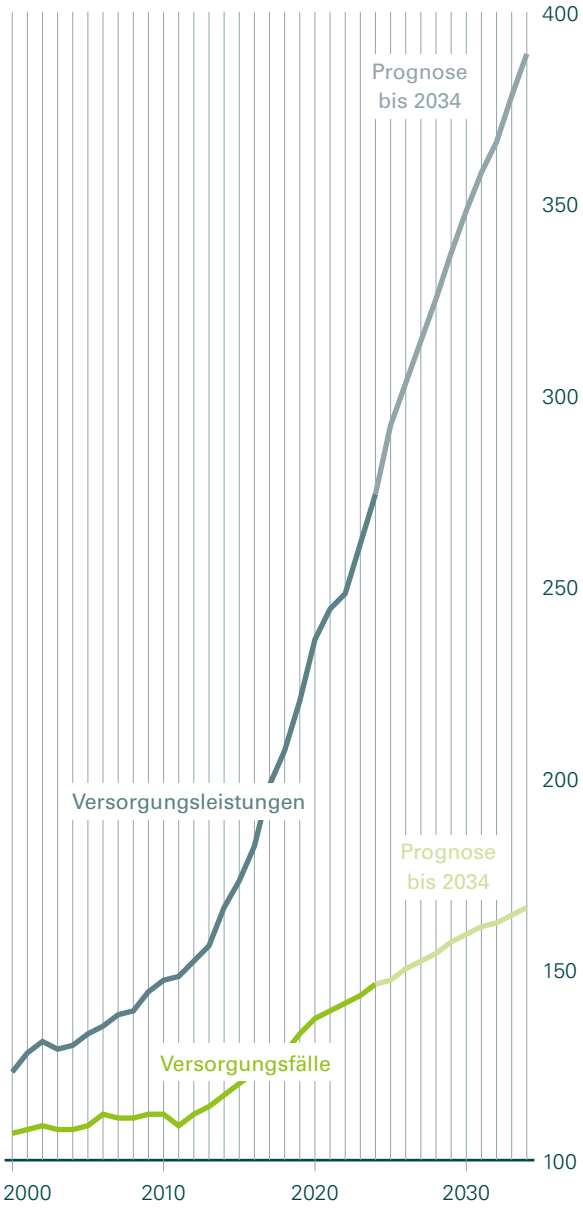
Abruf der Elektronischen
LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM)
beim Finanzamt

Alles rund um die Beamtenversorgung

Die kvw-Beamtenversorgung

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

Entwicklung der Versorgungsleistungen und -fälle im Vergleich seit 2000 mit einer Prognose bis 2034



1. 470 Mitglieder setzen auf fachliches und technisches Know-how

Im Jahr 2024 nutzten 470 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 2024 ein Index gebildet (Basis: 1993 = 100).

Gründe für den Eintritt in den Ruhestand (in %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gesetzliche Altersgrenze erreicht	33	28	25	23	26	31	32	29
63. Lebensjahr vollendet	25	23	37	38	47	40	41	44
ab dem 60. Lebensjahr schwerbehindert	20	14	13	13	11	12	11	13
einstweiliger Ruhestand, Abwahl oder Ende der Amtszeit	5	20	13	17	5	2	2	2
dienstunfähig	17	15	12	9	11	15	14	12

Lebensalter bei Beginn der Dienstunfähigkeit (in %)

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

2. Leistungsempfänger:innen profitieren von zuverlässiger Versorgung

2024 betreute die kvw-Beamtenversorgung insgesamt 19.207 Pensionär:innen sowie Hinterbliebene. Die ausgezahlten Versorgungsleistungen stiegen um rund 4,98 % auf 871 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

2024 stieg die Zahl der Ruhegehaltsempfänger:innen von 14.272 im Vorjahr auf 14.627. Im Laufe des Jahres kamen 819 hinzu, 464 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 32 % auf 29 % gesunken. Außerdem sind etwa 12 % der Beamtinnen und Beamten vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Im Jahr 2023 waren es noch 14 %.

2.2 Hinterbliebene sind versorgt

Ende 2024 erhielten 4.442 Hinterbliebende Leistungen von der kvw-Beamtenversorgung. Im Vorjahr waren es noch 4.503.

2.3 Abgesichert bei Dienstunfall

Im Jahr 2024 wurden 430 Dienstunfälle anerkannt. Die kvw-Beamtenversorgung zahlte im Rahmen der Dienstunfallfürsorge insgesamt rund 1,12 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 2024 gab die kvw-Beamtenversorgung in 61 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 11,3 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 86 Personen, die zum Teil bereits mehrere Jahre im Beamtenverhältnis standen, insgesamt rund 1,35 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 51 Krankenkassen die Beiträge für die Krankenversicherung der Rentner:innen ab. Sie überwies rund 8,7 Mio. Euro an die Krankenkassen und 1,03 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 seitdem im Erstattungswege aufgebracht. Ein Risikoausgleich für nicht vorhersehbare Ereignisse, wie beispielsweise den Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, findet dagegen in einem Umlageverfahren statt. Der gesamte Versorgungsaufwand aus Umlage und Erstattung wird zusammen mit den Verwaltungskosten am Jahresende mit den Mitgliedern der beiden Umlagegemeinschaften abgerechnet.

Eine Aufteilung in zwei Umlagegemeinschaften gewährleistet möglichst homogene Strukturen. Im Jahr 2024 zahlten die kreisangehörigen Gemeinden und Städte rund 357,42 Mio. Euro, die Kreise rund 146,39 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 Anspar-möglichkeiten, übernehmen die Verwaltung des Kapitals in zwei Fondsvarianten und informieren über deren Entwicklungen. Damit können unsere Mitglieder ihre Haushalte vorausschauend planen. Denn Vorsorge ist besser als Nachsorge.



geringe Administrationskosten, keine Vertriebskosten

Für unsere 260 Mitglieder

Anlage in langfristigen Spezialfonds nur für die kommunale Beamtenversorgung



gute Ergebnisse auch in Krisenzeiten



hohe Anlagesumme, dadurch eine breite Mischung und Streuung möglich

konservative Anlagepolitik nach 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.

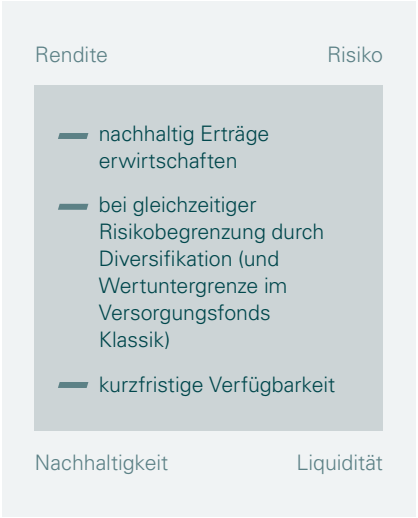
260 Kommunen und kommunale Einrichtungen nutzen die Fonds bereits und sorgen so für ihre zukünftigen Pensionszahlungen vor. Sie können über die Höhe ihrer Einlagen flexibel entscheiden oder die Einlagen auch wieder entnehmen.

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

2 Magisches Viereck – Chancen und Risiken in Balance

Das Anlageziel der kvw-Versorgungsfonds ist – unter Berücksichtigung des sogenannten Magischen Vierecks der Kapitalanlage – ein ausgewogenes Chance-Risiko-Verhältnis. Bei gleichzeitig kurzfristiger Verfügbarkeit der investierten Mittel wollen wir nachhaltig Erträge erwirtschaften. Dieses Ziel erreichen wir durch eine konservativ ausgerichtete und breit gestreute Struktur der Fonds. Darüber hinaus tragen wir dem Risikoaspekt im Versorgungsfonds Klassik mit einer integrierten Wertsicherungsgrenze zusätzlich Rechnung.

Strategie

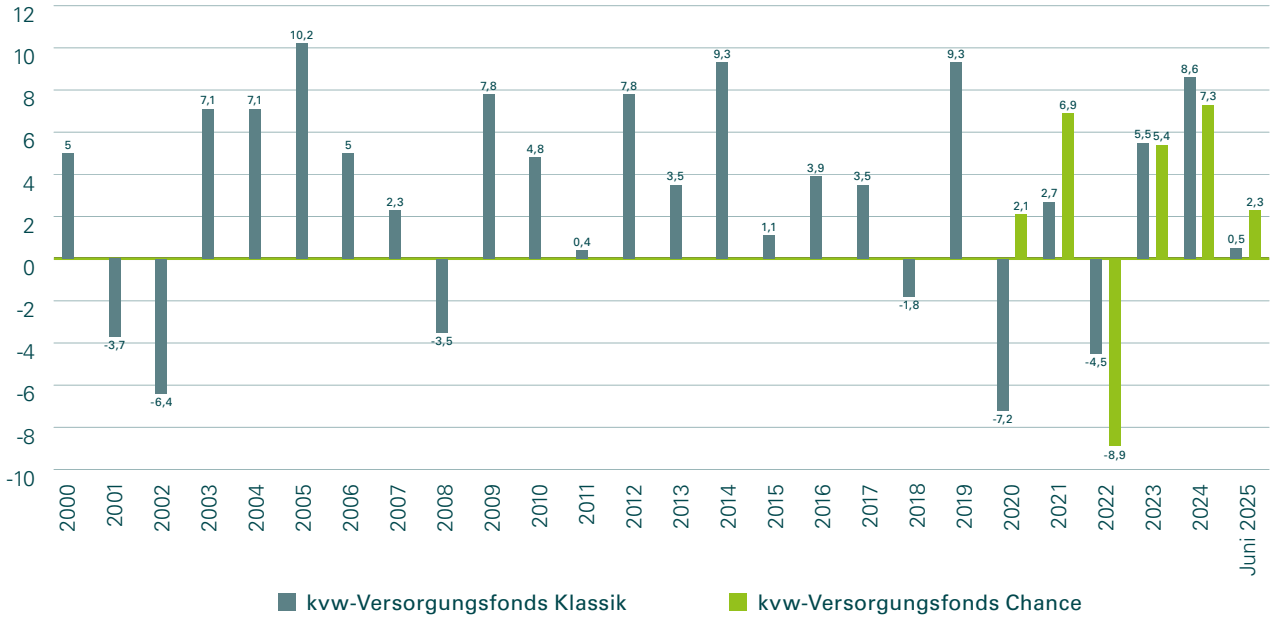


Struktur



2.1 Baustein 1 – die Rendite

Jährliche Entwicklung der Fondsvarianten (in %)



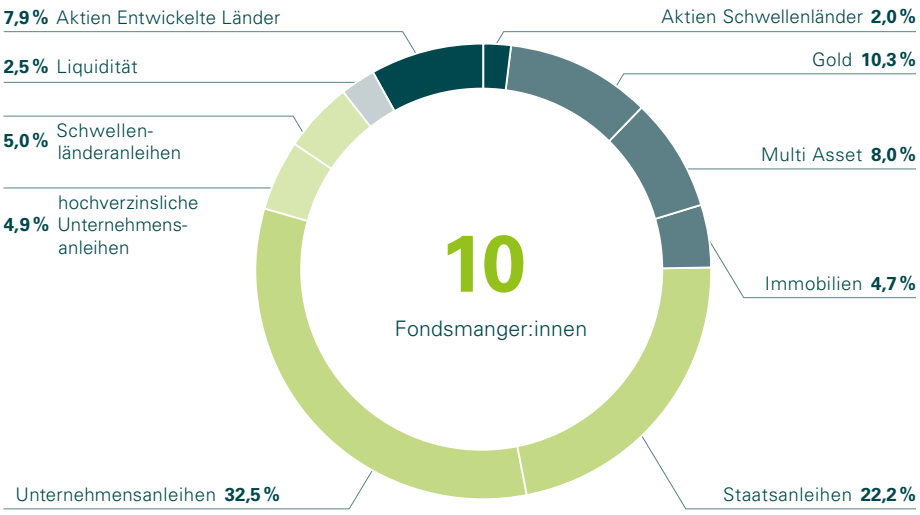
Die Rendite des Versorgungsfonds Klassik liegt seit Auflegung trotz diverser Krisen wie z. B. der Finanzkrise im Jahr 2011 sowie der extrem negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Kapitalmärkte bei durchschnittlich rund 3 %.

2.2 Baustein 2 – das Risiko

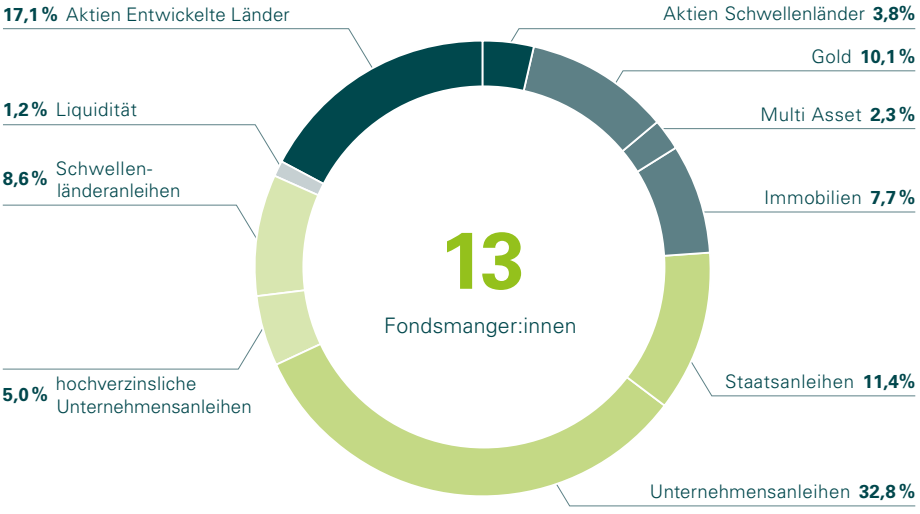
Die Abbildungen verdeutlichen, wie durch eine breite Streuung der Anlagen sowohl nach Anlageklassen als auch nach Fondsmanager:innen (Klassik: 10, Chance: 13, per 30.06.2025) ein ausgewogenes Chance-Risiko-Verhältnis erzielt wird. Dieser Darstellung ist zudem zu entnehmen, dass der kvw-Versorgungsfonds 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 451 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 Anspruchsinhaber:innen alle Beihilfebelange digital abwickeln, vom Beihilfeantrag über Voranerkennungen bis zur Erhebung des Widerspruchs, einfach und sicher durch die Zwei-Faktor-Authentifizierung. Unsere Mitglieder haben seit 2011 auch die Wahl zwischen zwei Finanzierungsvarianten: dem Erstattungs- und Umlageverfahren.

Beihilfe kombiniert mit privater Vorsorge bietet den besten Schutz

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

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

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

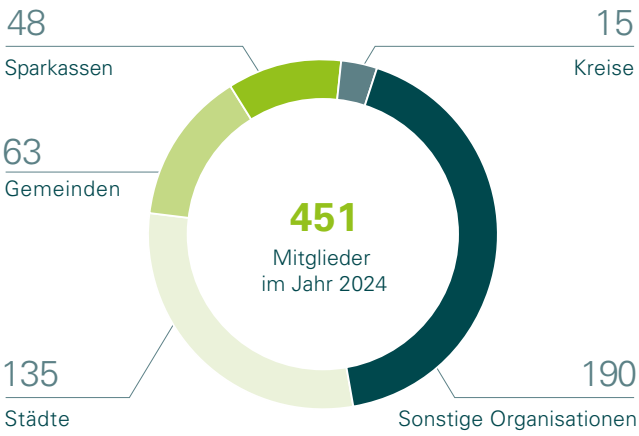
Zusätzlich haben Tarifbeschäftigte im Dienst der Kommunen oder kommunalen Einrichtungen in einigen Fällen einen ergänzenden Beihilfenanspruch, sofern ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1999 begründet wurde und weiterhin ununterbrochen fortbesteht.

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

1. Mitglieder zeigen Vertrauen – 451 Kommunen und kommunale Organisationen

Die kvw-Beihilfekasse setzt für 451 Mitglieder die Beihilfen fest und zahlt diese direkt an die Berechtigten aus.

Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform



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

2. Via App und per Post – 1,76 Millionen Belege im Jahr 2024

Im Wirtschaftsjahr 2024 reichten die Berechtigten 1.763.249 Belege (Rechnungen und Rezepte) zur Erstattung bei der kvw-Beihilfekasse ein. Dies führte zur Auszahlung von Beihilfen in Höhe von 296,16 Mio. Euro.

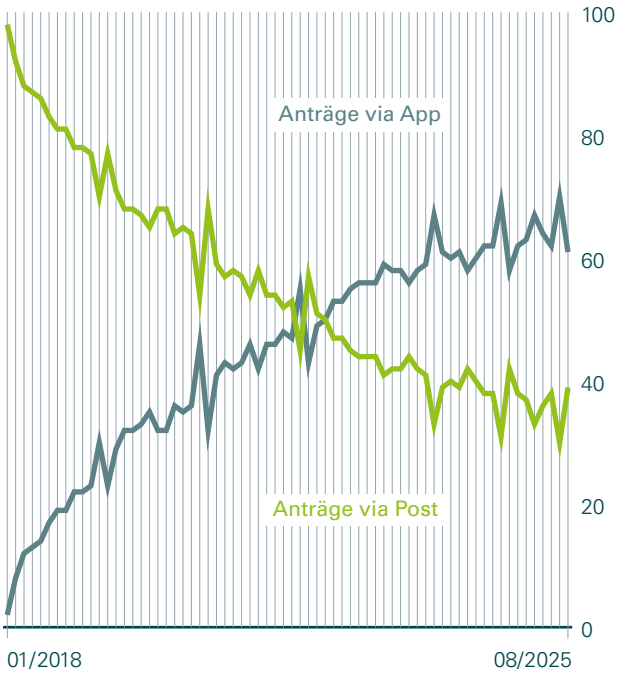
Anzahl Beihilfebelege je nach Beihilfeberechtigten

	Belege
Beamtinnen und Beamte	1.155.995
Versorgungsempfänger:innen	599.953
Tarifbeschäftigte	7.301

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

Über 70 % der Belege werden mittlerweile via App eingereicht.

Entwicklung der Anträge via Post und App (in %)



3. Finanzierung über Erstattung oder Umlage

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

Erstattungsverfahren

Im Erstattungsverfahren werden die bewilligten Beihilfen sowie die Verwaltungskosten abzüglich der für das Mitglied generierten Arzneimittelrabatte und Regresszahlungen mit dem jeweiligen Mitglied nach Ablauf des Wirtschaftsjahres „spitz“ abgerechnet. Pro bearbeitetem Beleg beläuft sich der Verwaltungskostensatz auf 5,50 Euro. Mit diesem Pauschalbetrag sind alle im Zusammenhang mit dem Beihilfeantrag stehenden Tätigkeiten abgegolten – von der Erteilung einer Kostenzusage über die Beihilfebewilligung bis zur Vertretung in Gerichtsverfahren.

Im Erstattungsverfahren werden zur Liquiditätssicherung auf die zu erwartenden Beihilfen und Verwaltungskosten monatliche Abschläge vom Mitglied erhoben, die anhand der Gesamtkosten des Vorjahres zuzüglich eines Sicherheitszuschlages von 3 % festgesetzt werden.

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

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

Umlageverfahren

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

Die Mitglieder treten der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft mit allen Berechtigten bei. Eine Ausnahme gibt es für Bestandsfälle: Beihilfeberechtigte werden nicht berücksichtigt, wenn sie inklusive der berücksichtigungsfähigen Angehörigen in den letzten drei Haushaltsjahren vor dem Beitritt des Arbeitgebers in die Umlagegemeinschaft Beihilfeleistungen von über 40.000 Euro jährlich erhalten haben. Die Beihilfen für diesen Personenkreis werden weiterhin im Wege der Erstattung abgerechnet. So werden die Mitglieder der kvw-Beihilfeumlagegemeinschaft vor hohen Kosten aus bereits existierenden Bestandsfällen neu hinzukommender Mitglieder geschützt.

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

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

Die Mitgliedschaft wird zunächst für fünf Jahre begründet und ist dann kündbar. Meldeschluss für die Mitgliedschaft in dem Abrechnungsverband ist jeweils der 31. Juli für das kommende Wirtschaftsjahr. Ein unterjähriger Beitritt ist nicht möglich.
Die Umlagesätze im Wirtschaftsjahr 2024 inklusive Verwaltungskosten (gerundet):

Umlagegruppe I:	3.534,95 Euro
Umlagegruppe II:	11.890,26 Euro
Umlagegruppe III:	27,88 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 stellt sie sicher, langfristig ein kompetenter, verlässlicher und wirtschaftlich handelnder Dienstleister für die Kommunen und kommunalen Einrichtungen in Westfalen-Lippe zu sein.

Ihre Ansprechpartner zur Beihilfe



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



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

Zusatzversorgung – Betriebsrente

Gut aufgehoben

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

Für 839 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 509.639 Versicherte

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



jährlicher Versicherungsnachweis über die erworbenen Anwartschaften

Für 107.894 Rentner:innen

telefonische und persönliche Beratung



zuverlässige Rentenauszahlungen von rund 475 Mio. Euro



jährliche Rentenerhöhung um 1 %

Geschäftsverlauf

1. Sichere betriebliche Altersvorsorge – 839 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. 839 Mitglieder betreuten wir 2024 (2023: 838) in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

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

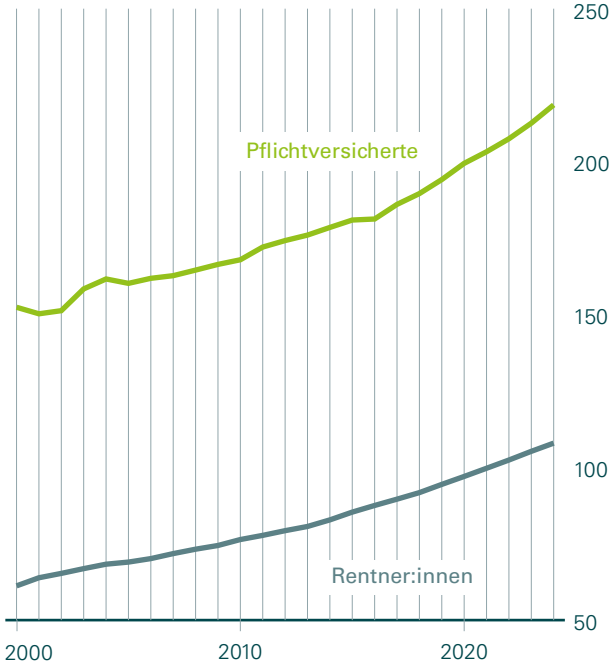
Zusammensetzung der Mitglieder nach Rechtsform und Abrechnungsverbänden (AV I und AV II)

	AV I	AV II
Kommunen und Kommunalverbände	173	0
Zweckverbände	58	4
Sparkassen	39	0
Sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts	44	44
Sonstige juristische Personen des privaten Rechts	412	65
Summe	**726**	**113**

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 Betriebsrente, 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:

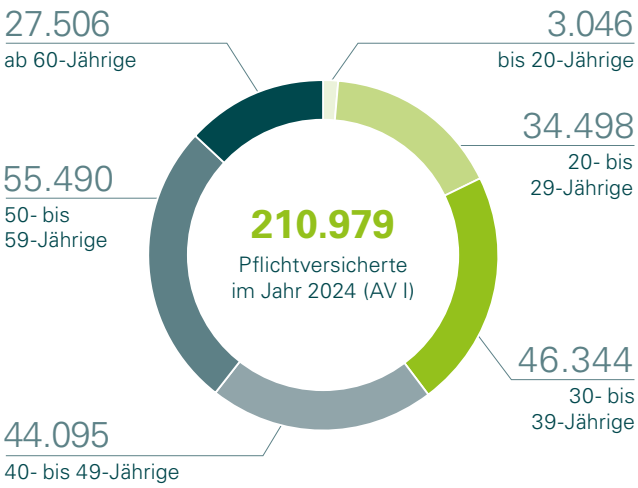
- AV I – unser Klassiker für die Pflichtversicherung, der durch Umlagen und Sanierungsgelder finanziert wird
- AV II – besonders für neue Mitglieder, kapitalgedeckt, seit 01.01.2024 hybrid finanziert

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 210.979 gestiegen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten im AV I

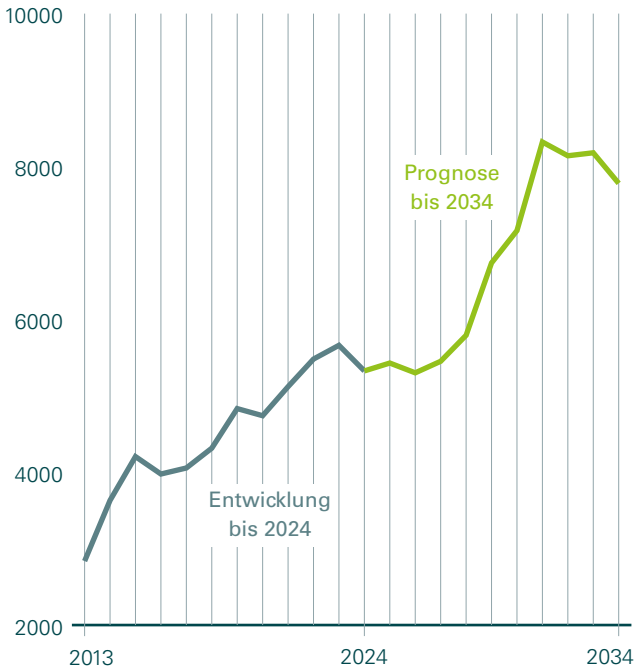


Zusammen mit den 283.231 beitragsfrei Versicherten betreuen wir insgesamt 494.210 Versicherte im AV I. Die Altersstruktur unserer Versicherten zeigt, dass wir in den nächsten Jahren mit einem weiterhin deutlichen Anstieg bei den Rentenanträgen rechnen müssen. Dies verdeutlicht die Prognoseberechnung bis ins Jahr 2034.

Steigende Zahlen

2024 betreuten die kvw 106.447 Rentner:innen, das sind fast 2,5 % mehr als im Vorjahr. Davon waren 89.007 selbst bei den kvw versichert, 16.909 Witwen oder Witwer und 531 Waisen.

Eintritte in die Altersrente seit 2013 mit einer Prognose bis 2034



Jährlich über die Betriebsrente informiert – Versicherungsnachweis mit aktuellem Punktestand

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

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

Durchschnittliche monatliche Betriebsrente für	in Euro
Rentner:innen	379,75
Witwen/Witwer	276,13
Waisen	46,41

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

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

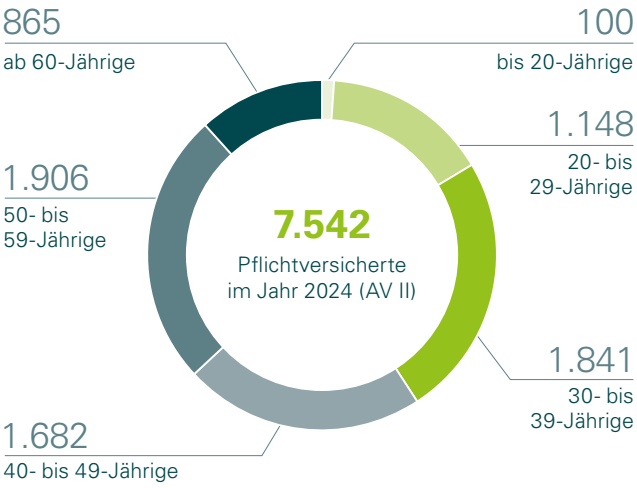
Der Gesamtaufwand für den AV II in Höhe von 6,9 % bleibt damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Auch die Höhe der Arbeitnehmereigenbeteiligung (0,4 % des zvE) ist gleich geblieben.

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

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

Zum 31.12.2024 hatte die kvw-Zusatzversorgung im AV II 113 Mitglieder mit 7.542 Pflichtversicherten und 7.887 beitragsfrei Versicherten. Aus dem AV II zahlten wir 1.447 Betriebsrenten aus. Davon waren 1.371 Rentner:innen selbst bei den kvw versichert sowie 72 Witwen oder Witwer und vier Waisen.

Altersstruktur der Pflichtversicherten im AV II



Neufestsetzung des Sanierungsgeldes im Abrechnungsverband I

Wie bereits in den letzten Jahren informieren wir Sie fortlaufend über den Sachstand zum Thema Sanierungsgeld. Infolge des Urteils des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 02.10.2024 (IV ZR 37/23) haben sich neue Entwicklungen ergeben:

Der BGH hat die Wirksamkeit der bis Ende 2017 gültigen Fassung der kvw-Satzung bestätigt, aber die konkrete Festsetzung des Sanierungsgeldsatzes durch den Kassenausschuss bezogen auf das Jahr 2012 als ermessenfehlerhaft eingestuft. Wir arbeiten bereits intensiv daran, diese höchstrichterliche Entscheidung in die Praxis umzusetzen. Unser Ziel dabei ist, die dauerhafte Erfüllbarkeit der eingegangenen Verpflichtungen auf Grundlage einer stabilen und generationengerechten Finanzierung sicherzustellen, ohne die Solidargemeinschaft durch Liquiditätsabflüsse zu gefährden. Im Zuge dessen hat der Kassenausschuss die Gesamtfinanzierungs- sowie die Sanierungsgeldsätze für die Jahre 2012 bis 2017 neu festgesetzt. Diese Neufestsetzungen betreffen nur diejenigen Mitglieder, denen unverjährte Erstattungsansprüche auf Sanierungsgeld zustehen und die diese Ansprüche klageweise geltend gemacht haben oder denen bereits Sanierungsgeld erstattet worden ist. Zudem ist noch zu entscheiden, in welchem Umfang von diesen Mitgliedern eine zusätzliche Ersatzleistung erhoben wird.

Weitere Informationen und Details finden Sie in unserer Mitglieder-Info:

www.kvw-muenster.de/de/betriebsrente/service/mitglieder-infos/mitglieder-info-8-2025-neufestsetzung-sanierungsgeld/

75 Jahre kvw-Zusatzversorgung – ein Grund zum Feiern!

Ob bei der Gründung der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Westfalen-Lippe im Jahr 1951 wohl schon jemand geahnt hat, dass ein drei viertel Jahrhundert später über 500.000 Versicherte von der Betriebsrente profitieren? Und jährlich fast 500 Mio. Euro an mehr als 100.000 Rentner:innen ausgezahlt werden? Wahrscheinlich nicht. Ein Grund mehr, um im Jahr 2026 einen festlichen Blick zurück und in die Zukunft zu werfen. Freuen Sie sich mit uns auf ein Jubiläumsjahr mit feierlichen Veranstaltungen und spannenden Tagungen. Weitere Informationen folgen!

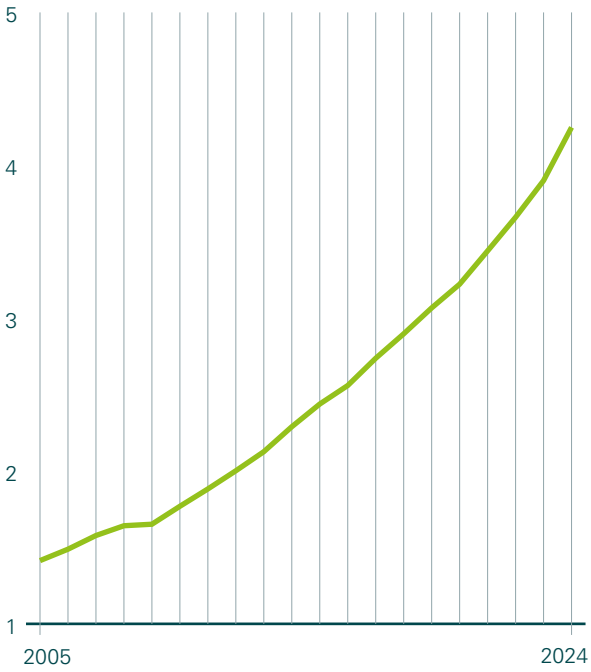
Vermögens-, Finanz- und Ertragslage – Finanzierung von AV I und AV II

Zur Finanzierung der Pflichtversicherung zahlen alle Mitglieder im AV I Umlagen und Sanierungsgelder an die kvw. Damit die Ausgaben zu jeder Zeit gedeckt sind, wird deren erforderliche Höhe nach versicherungsmathematischen Grundsätzen alle fünf Jahre ermittelt. Dabei wird ein 100-jähriger Deckungsabschnitt in den Blick genommen, der es ermöglicht, die Entwicklung der Auszahlungsverpflichtungen langfristig abzuschätzen und die erforderlichen Umlage- und Sanierungsgeldeinnahmen zu ermitteln.

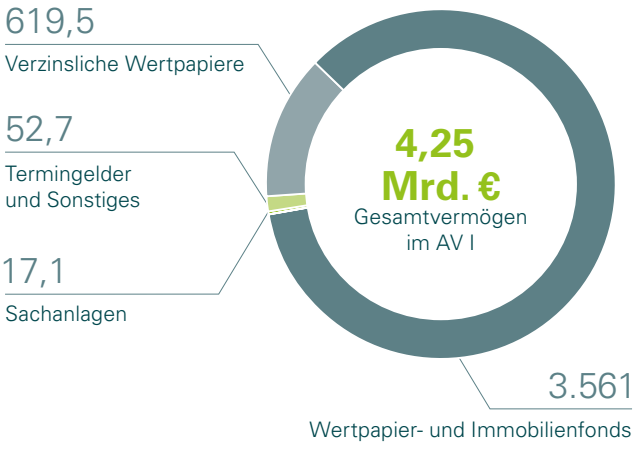
Auf der Grundlage dieses Gutachtens hat der Kassenausschuss zuletzt den Hebesatz für die Umlagen unverändert in Höhe von 4,5 % des zvE festgesetzt. Der Hebesatz für das Sanierungsgeld beträgt seit dem 01.01.2015 3,25 % des zvE. Die Einnahmen aus Umlagen und Sanierungsgeldern betrugen im Berichtsjahr 730 Mio. Euro (2023: 648 Mio. Euro). Mit dem Sanierungsgeld werden die Verpflichtungen aus dem bis 2001 gültigen Gesamtversorgungssystem steuer- und sozialversicherungsfrei finanziert.

Für den AV I, den AV II und die freiwillige Versicherung wurde Ende 2013 eine Dachmasterfondsstruktur eingeführt. Diese Struktur ist im Wesentlichen investiert in Renten- und Aktienfonds sowie in Absolute-Return-Mandate. Ziel 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 31.12.2024 im umlagefinanzierten AV I über ein Vermögen von 4,25 Mrd. Euro. Der Barwert aller bestehenden Verpflichtungen geht jedoch weit darüber hinaus. Das vorhandene Vermögen soll dazu dienen, den Umlagesatz möglichst langfristig auf einem gleichmäßigen und finanzierbaren Niveau zu sichern. Würde das Vermögen nicht kontinuierlich aufgebaut, wären zukünftige Leistungen über immer höhere Zahlungen zu finanzieren. Das Vermögen des AV I ist im Bereich der Direktanlagen in Wertpapier- und Immobilienfonds, Schuldscheindarlehen, Termingeldern sowie zu einem geringen Teil in Grundvermögen und Hypothekendarlehen sowie vornehmlich in Anteilen des Dachmasterfonds investiert. Im Jahr 2024 konnte eine Nettoverzinsung von 3,03 % 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 31.12.2024 über einen Vermögensbestand von 214,3 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 2024 eine Nettoverzinsung von 3,03 %.

Ihre Ansprechpartnerin zu mitgliedschaftlichen Fragen



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

Ihre Ansprechpartner zu Finanzen



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



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

Für unsere Mitglieder – Ihre Ansprechpersonen bei der kvw-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 2024 bis Sommer 2025 haben wir insgesamt drei 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 und ein halbtägiges Online-Seminar zur Umstellung der Finanzierung unseres Abrechnungsverbandes II auf ein Hybridmodell. An diesen Seminaren nahmen insgesamt 503 Personalsachbearbeiter:innen teil.

Zahlen im Überblick

3
Präsenzseminare

12
Online-Seminare

503
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 43-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 27 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/betriebsrente/service/veranstaltungen/#infovortrage

Individuell und flexibel – Beratungstage mit Kontenklärung

Unser Angebot der persönlichen Beratung ist sehr beliebt und wird weiterhin stark nachgefragt. Von Herbst 2024 bis Mitte 2025 wurden 15 Beratungstage mit 235 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 10.859 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.

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

Mit der PlusPunktRente bietet die kvw-Zusatzversorgung den Beschäftigten ihrer Mitglieder eine exklusive Altersvorsorge mit allen Vorteilen einer betrieblichen Altersversorgung, die zusätzlich vom Staat gefördert wird. Zum Jahresende 2024 hatten wir insgesamt 12.054 Verträge im Bestand.

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

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

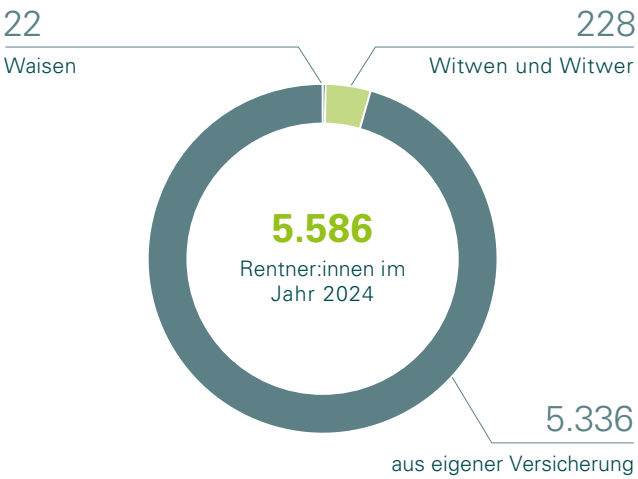
Die Flyer zu Riester-Rente und Entgeltumwandlung können Sie downloaden oder auch bei uns bestellen.



Flyer zur Riester-Rente und Entgeltumwandlung:

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

Anzahl Rentner:innen



1. Entgeltumwandlung – Vorsorge über das Bruttoentgelt

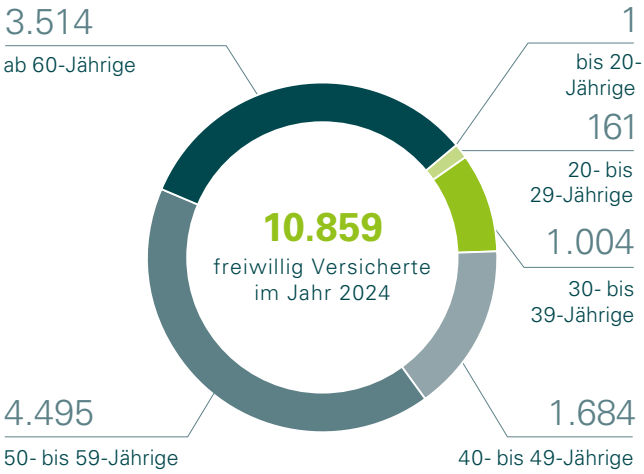
Die Beschäftigten vereinbaren mit dem Arbeitgeber, einen Teil des Bruttoentgelts in einen Beitrag zur PlusPunktRente umzuwandeln. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, also 3.624 Euro im Jahr 2024, können steuer- und sozialabgabenfrei eingezahlt werden. Zusätzlich ist es möglich, einen weiteren Betrag von 3.624 Euro steuerfrei umzuwandeln. Insgesamt können also 7.248 Euro steuerfrei und 3.624 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.

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.

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 31.12.2024 über einen Vermögensbestand von 398,2 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 2024 eine Nettoverzinsung von 3,08 % 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
- davor u. a. Fachanwalt für Medizinrecht in der Kanzlei Lyck+Pätzold, Mitglied der LWL-Landschaftsversammlung, stellv. Vorsitzender der FDP-Fraktion im Rat der Stadt Soest
- Studium: Rechtswissenschaft und Kanonisches Recht, Universität Münster

Christoph Thiemann
stellv. Geschäftsführer

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



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

Referat Personal und Organisation

Anusch Melkonyan
Referatsleiterin

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



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

Referat Informationstechnologie

Dr. Sebastian Alexander Bräuer
Referatsleiter

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



- seit 02/2024 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

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



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

Ralf Lammerding
Sachbereichsleiter Vermögen
und Finanzbuchhaltung

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



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

Referat Beamtenversorgung

Heike Bresgott
Referatsleiterin

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



- seit 08/2024 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

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
Mitgliedschaften und Recht

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



- seit 09/2018 Gruppenleiter Mitgliedschaften und Recht kvw-Beihilfekasse
- bis 08/2018 Gruppenleiter Fachgruppe Pflege kvw-Beihilfekasse
- ab 08/2008 Sachbearbeiter kvw-Beihilfekasse
- Ausbildung: Verwaltungsfachangestellter, Weiterbildung: Verwaltungsfachwirt

Referat Zusatzversorgung

Daniel Uhlenbrock
Referatsleiter

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



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

Julia Kreilkamp-Matthies
Gruppenleiterin
Mitgliedschaften und Recht

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



- seit 06/2019 Gruppenleiterin Mitgliedschaften und Recht kvw-Zusatzversorgung
- 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



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