



Schwerpunktthema: Partner der Kommunen stellen sich vor

- *Jan Jacobsen*, Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein (KAV)
- *Nils Lindemann*, Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK)
- *Gabriela Kirstein, Christian Heinz*, Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord (HFUK Nord)
- *Volker Ratje, Joachim Krabbenhöft*, Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)
- *Hanna Brandt*, Breitband-Kompetenzzentrum Schleswig-Holstein e. V. (BKZ.SH)
- *Dr. Philipp Willer*, IT-Verbund Schleswig-Holstein Anstalt öffentlichen Rechts (ITV.SH)
- *Thorsten Karstens*, Gesellschaft für Kommunalberatung und Kommunalentwicklung mbH (GeKom)
- *Dagmar Andresen*, SHHB und SHGT richten ersten landesweiten Dorfplatzwettbewerb aus

Neues Wärmenetz aus der Wärmebox

Für die Wärmewende vor Ort



Ist in Ihrer
Gemeinde ein Wärme-
netz wirtschaftlich?

Das prüfen wir gerne für Ihre
kommunale Wärmewende:
waermeplanung@hansewerk-natur.com

Unsere Wärmebox versorgt Haushalte und Unternehmen
mit grüner Wärme - und bei Bedarf auch mit Kälte.

Je nach Außentemperatur und Standort nutzt die Wärmebox die Wärme aus der Luft,
aus der Erde oder anderen Quellen.



Mehr Energie. Weniger CO₂

DIE GEMEINDE

Zeitschrift für die kommunale Selbstverwaltung
in Schleswig-Holstein

Herausgeber Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag

76. Jahrgang · März 2024

Impressum

Schriftleitung:

Jörg Bülow

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Redaktion:

Daniel Kiewitz

Anschrift Schriftleitung und Redaktion:

Reventlouallee 6, 24105 Kiel

Telefon (0431) 57 00 50 50

Telefax (0431) 57 00 50 54

E-Mail: info@shgt.de

Internet: www.shgt.de

Verlag:

Deutscher Gemeindeverlag GmbH

Jägersberg 17, 24103 Kiel

Postfach 1865, 24017 Kiel

Telefon (0431) 55 48 57

Telefax (0431) 55 49 44

Anzeigen:

W. Kohlhammer GmbH

Anzeigenmarketing

70549 Stuttgart

Telefon (0711) 78 63 - 72 23

Telefax (0711) 78 63 - 83 93

Preisliste Nr. 46, gültig ab 1. Januar 2024.

Bezugsbedingungen:

Die Zeitschrift „Die Gemeinde“ erscheint monatlich; einmal jährlich können zwei Hefte zu einem Doppelheft zusammengefasst werden.

Bezugspreis ab Verlag jährlich 112,80 € zzgl.

Versandkosten von 9,70 €.

Einzelheft 14,00 € (Doppelheft 28,00 €) zzgl.

Versandkosten.

Die angegebenen Preise enthalten die gesetzliche Mehrwertsteuer.

Die angegebenen Preise enthalten die gesetzliche Mehrwertsteuer.

Druck: Druckzentrum Neumünster GmbH

Satz & Gestaltung:

Agentur für Druck und Werbung, Sonnenbühl

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bildmaterial übernehmen Verlag und Redaktion keine Verantwortung. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Überarbeitungen vor.

ISSN 0340-3653

Titelbild: Verwaltungsgebäude des

Amtes Trittau

Foto: Axel Barendorf, Ahrensburg

Schwerpunktthema:

Partner der Kommunen stellen sich vor

Aufsätze

Jan Jacobsen

Kommunaler Arbeitgeberverband

Schleswig-Holstein (KAV)58

Nils Lindemann

Versorgungsausgleichskasse der

Kommunalverbände in

Schleswig-Holstein (VAK)60

Gabriela Kirstein, Christian Heinz

Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse

Nord (HFUK Nord)

Die Feuerwehr in guten Händen62

Volker Ratje, Joachim Krabbenhöft

Investitionsbank Schleswig-Holstein

(IB.SH)63

Hanna Brandt

Breitband-Kompetenzzentrum

Schleswig-Holstein e. V. (BKZ.SH)66

Dr. Philipp Willer

IT-Verbund Schleswig-Holstein

Anstalt öffentlichen Rechts

(ITV.SH)68

Thorsten Karstens

Gesellschaft für Kommunalberatung

und Kommunalentwicklung mbH

(GeKom)70

Dagmar Andresen

SHHB und SHGT richten ersten

landesweiten Dorfplatzwettbewerb

aus71

Rechtsprechungsberichte

1. BVerwG zur Finanzierung

kirchlicher Kitaträger73

2. VG Düsseldorf: Privatfahrzeug

darf von Carsharing-Parkplatz

abgeschleppt werden73

Aus der Rechtsprechung

Rechtmäßigkeit der Begrenzung

der Besoldung von „weiteren Stadt-

räten“ und „Senatoren“ auf die

Besoldungsgruppe B 4 gemäß

Kommunalbesoldungsverordnung

Urteil des OVG Schleswig

vom 21. November 2023

Az.: 2 KN 1/2274

Aus dem Landesverband81

Infothek83

Mitteilungen des DStGB86

Pressemitteilungen86

Personalnachrichten87

Buchbesprechungen87

Kommunaler Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein (KAV)

Jan Jacobsen, Verbandsgeschäftsführer



Der **Kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein** versteht sich als Dienstleister seiner Mitglieder und als Partner der Kommunalen Landesverbände. Dies ist der Kern der Überzeugung unserer ehrenamtlichen Gremienmitglieder und jedes einzelnen Beschäftigten der Geschäftsstelle. Hierfür stehen die drei Buchstaben, mit denen unsere Mitglieder uns meist beim Namen nennen:



KAV
**Kommunaler
Arbeitgeberverband
Schleswig-Holstein**

Der KAV wird durch die Vertreter unserer Mitglieder in unseren Gremien und durch die derzeit sieben Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle repräsentiert. Seit dem 1. Januar 2023 ist Herr Jan Jacobsen Verbandsgeschäftsführer des KAV. Herr Jacobsen hat die Nachfolge von Herrn Wilfried Kley angetreten, der nach mehr als 20jähriger erfolgreicher Tätigkeit

für den KAV in den wohlverdienten Ruhestand getreten ist.

Wer sind die Mitglieder des KAV?

Im KAV sind nahezu alle Kommunen in Schleswig-Holstein Mitglied und sehr, sehr viele kommunal geführte Unternehmen in öffentlich-rechtlicher und in privater Rechtsform. Auch einige in privater Trägerschaft geführte Mitglieder sind in unseren Verband aufgenommen worden, wenn dies den tarifpolitischen Interessen der übrigen Mitglieder nicht entgegenstand. Unserer Mitglieder decken alle Bereiche der „Daseinsvorsorge“ ab. Ein altmodischer Begriff? Vielleicht (erstmalig verwandt 1938). Eine altmodische Sache? Keineswegs! Es geht schließlich um die Grundversorgung der Bürger mit allen lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen.

Es gehören dazu: die öffentliche Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsunternehmen, Bildungs- und Kultureinrichtungen, Kindergärten, Büchereien, Friedhöfe und viele weitere Bereiche des öffentlichen Lebens. Und auch so moderne Dienstleistungen wie Unternehmen für die digitale Infrastruktur.

Was sind die Aufgaben des KAV?

Wir haben satzungsgemäß zwei Hauptaufgaben:

- die Wahrnehmung der tarifpolitischen Interessen unserer Mitglieder und
- die Beratung der Mitglieder in allen arbeits- und tarif-

rechtlichen Angelegenheiten einschließlich der Prozessvertretung vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Tarifpolitik – was ist darunter zu verstehen?

Ganz allgemein: **Wir regeln mit unseren Sozialpartnern, den Gewerkschaften,**

die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unserer Mitglieder. Wir sind Tarifvertragspartei. Dabei verfolgen wir mit den Gewerkschaften die gemeinsamen Ziele, dass unsere Mitglieder ihre Aufgaben für die Bürger zügig, kompetent und zufriedenstellend erledigen können und die Beschäftigten gute und angemessene Arbeitsbedingungen haben. Was uns nicht daran hindert, die teilweise gegensätzlichen Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern in harten Verhandlungen mit den Gewerkschaften auszugleichen. Auch nach solchen Auseinandersetzungen sollte allerdings eine Befriedung der gegensätzlichen Interessen stehen, eben ein „Interessenausgleich“.

Kollegen aus dem Bundesinnenministerium berichteten schon vor fünfundzwanzig Jahren von einer chinesischen Delegation, die das Arbeits- und Tarifrecht in Deutschland kennen lernen wollten. Vieles fand Anklang, manches Verwunderung. Die Antwort auf die Frage, welche Behörde denn die Höhe der Entgelte der Beschäftigten festsetzt, löste ungläubiges Erstaunen aus. In gegenseitigen gleichberechtigten Verhandlungen?? Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern? Genau das ist die Idee unseres Grundgesetzes. Und ein wichtiger Unterschied zu Ländern ohne Tarifvertragsautonomie, wie sie bei uns in Art. 9 GG verankert ist. Tarifverhandlungen sind Ausdruck von Freiheit. Sie sind nach der Tarifpraxis der letzten Jahre zugleich Ausdruck von gegenseitigem Respekt und sollten es auch weiterhin sein. Sosehr wir, die ehren- und hauptamtlichen Vertreter des KAV „Fans“ der Tarifautonomie sind, so dürfen wir doch – gerade nach den Erfahrungen der jüngeren Vergangenheit – auch an dieser Stelle partnerschaftlich in Richtung der Gewerkschaften anmerken: Streiks sollten nicht zur Mitgliederwerbung eingesetzt werden, wie dies leider häufiger der Fall ist. Es sollte um die Sache und nicht um Eigeninteressen der Gewerkschaften gehen. Sie sollten vielmehr nur das letzte Mittel in einer tariflichen Auseinandersetzung sein. Dieser sog. Ultima-ratio-Grundsatz ist leider in den letzten Jahren nicht nur bei den Gewerkschaften, sondern auch bei den Gerichten, etwas aus dem Blick geraten. Viele der maßgeblichen Tarifverhandlungen führen wir gemeinsam mit 15 weiteren Kommunalen Arbeitgeberverbänden, mit denen wir in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (**VKA**) organisiert sind. Über die VKA ist in den letzten Jahren ein modernes Tarifrecht entstanden. Wichtige Tarifverträge sind der **TVöD** mit allein seinen Sparten (Verwaltung inkl.

Sozial- und Erziehungsdienst, Krankenhäuser, Flughäfen, (ok, davon haben wir in Schleswig-Holstein nicht allzu viele...), Sparkassen, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Entsorgung). Sowie der TV-V für den Bereich der Versorgung. Und nicht zuletzt der TV-Ärzte/VKA für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern. Daneben gibt es weitere wichtige Tarifverträge für verschiedene Bereiche.

Was ist die Linie des KAV bei der Beratung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten?

Wir beraten unsere Mitglieder in allen arbeits- und tarifrechtlichen Angelegenheiten, damit das tägliche Miteinander von Arbeitgebern und Beschäftigten möglichst reibungslos verläuft. Auch hier versuchen wir, „das rechte Maß“ einzuhalten. Dies kann auch einmal bedeuten, dass wir einem Mitglied deutlich sagen, dass es in einer Auseinandersetzung mit einem Beschäftigten den Kompromiss suchen sollte. Wir beraten so, wie wir auch spätere Entscheidungen der Gerichte einschätzen. Im Streit um des Streitigen willen sehen wir keinen Sinn. Wenn allerdings die Rechtslage zugunsten unserer Mitglieder zu beurteilen ist, nehmen wir alle rechtlichen Möglichkeiten entschlossen und in aller Regel auch erfolgreich wahr. Unsere „Erfolgsquote“ bei den Gerichten ist vor diesem Hintergrund sehr hoch. Wir freuen uns über dieses „Standing“ im Interesse unserer Mitglieder!

Unser kuriosster Fall: In einem Kindergarten kam es zu einer Vergiftung von Fischen in einem Aquarium, allein um einen Kollegen / eine Kollegin zu schädigen (der/die sich liebevoll um die Fische gekümmert hatte). Nun ja, nicht alle Fälle sind so klar... Die allermeisten Arbeitsverhältnisse verlaufen völlig problemlos und zur beiderseitigen Zufriedenheit. Und das ist auch gut so.

Wir beraten auch in vergleichsweise harmloseren Rechtsfragen, z. B.: Ist Strippen als Nebentätigkeit zulässig? – (ist nur einmal in den letzten 25 Jahren nachgefragt worden). Ach ja, dann gibt es noch die ganz normalen Anfragen zur Eingruppierung, zu Abmahnungen, zu Kündigungen, zu Arbeitszeitregelungen, zum Direktionsrecht, zu Mitbestimmungsfragen usw.

Warum sind die arbeitsrechtlichen Themen eigentlich so kompliziert?

Diese Frage kann erweitert werden: Warum sind auch die tarifvertraglichen Vorschriften so kompliziert?

Zur ersten Frage: Arbeitsrecht ist ganz wesentlich Erfahrungswissen. Die Grund-

lagen sind in vielen einzelnen Gesetzen zu finden sowie in einer umfangreichen Rechtsprechung, die auch Detailfragen für das gesamte bundesdeutsche Arbeitsrecht beantwortet. Es gibt kein zusammenhängendes Arbeitsrechtsgesetz wie z.B. das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) für das Zivilrecht. Dieses wird zwar schon seit über 20 Jahren angedacht; bisher aber ohne greifbaren Erfolg. Allein schon deswegen ist das Arbeitsrecht komplizierter als viele andere Bereiche. Auf der anderen Seite ist es aber auch ein abgeschlossener Rechtsbereich, was das Arbeitsrecht so schön und attraktiv macht.

Beispiel: Urlaubsrecht

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hierzu ist nicht nur kompliziert, sondern auch nach vielen einzelnen Urteilen immer noch unvollständig, äußerst auslegungsbedürftig, teilweise widersprüchlich und für die Praxis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern letztlich leider insgesamt wenig hilfreich. Wir versuchen, Licht ins Dunkel zu bringen, so gut wie es irgend geht. Trotzdem befindet sich der Bereich des Urlaubsrechts nach wie vor, insbesondere in der Rechtsprechung, im Fluss. Hier behalten wir für unsere Mitglieder den Überblick und informieren zielgenau.

Andererseits: Das BAG liefert in vielen anderen Bereichen eine sehr verlässliche Orientierung und eine juristische Arbeit auf allerhöchstem Niveau! Allein schon die Zusammensetzung der Senate des BAG sorgt für juristische und praktische Expertise. Die Senate bestehen aus drei Berufsrichtern/innen und je einem/einer Vertreter/in der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der KAV ist BAG-Fan.

Das Arbeitsrecht entwickelt sich ständig weiter. Der KAV will helfen, die Entwicklungen zu verstehen, nachzuvollziehen und vor allem in der Praxis anwenden zu können.

Nun zur zweiten Frage: Warum können es die Tarifvertragsparteien nicht besser?

Ganz einfach: Je mehr man verhandelt und je mehr man versucht, Kompromisse zu finden, umso komplizierter wird es. Wir können die grundsätzlich zu bewältigende Aufgabenstellung zu Beginn der Verhandlungen nicht ändern. Wir können nur Kompromisse finden. Das ist und muss das Hauptziel sein, um eine Auseinandersetzung zu beenden. Dieses bringt aber leider oft mit sich, dass in der Kompromisslösung kleinteilig Detailfragen einge-

bracht werden, die das Ergebnis in der Handhabung verkomplizieren, an denen man aber eine Einigung nicht scheitern lassen möchte.

Komplizierte Regelungen sind aber in der Regel nachteilig, da die Regelungen eigentlich für den Anwender gemacht werden sollen und nicht für die Juristen. Hier versuchen wir immer einen Ausgleich zu finden.

Das gelingt gemeinsam mit den Gewerkschaften zwar häufig, aber nicht immer.

Beispiel: Es gibt kuriose Kommentierungen, die versuchen, komplizierteste Regelungen sachlich zu erklären, obwohl diese kaum rational erklärbar sind. Manchmal ist die tatsächliche Erklärung ganz einfach: Es gab ein Mitglied in der Verhandlungskommission, das die Interessen einer ganz bestimmten Gruppe besonders „gehyppt“ hat. Nun ja, manchmal ist diese Gruppe sehr klein und in besonderen Fällen ist es auch nur eine einzige Person, aber die kann sehr vehement und laut sein...

Es „menschelt“ eben auch bei Tarifverhandlungen. In aller Regel geht es aber in Verhandlungen um einen vernünftigen Ausgleich der Interessen, bei denen Individualinteressen keine exponierte Rolle spielen.

Mit den Ergebnissen von Verhandlungen allerdings müssen unsere Mitglieder fertig werden, egal wie diese zustande gekommen sind und egal, wie kompliziert das Ergebnis ist.

Der KAV versucht, hierbei möglichst gut und praxisgerecht zu helfen. Indem wir die Regelungen so klar, einfach und verständlich erklären, wie irgend möglich.

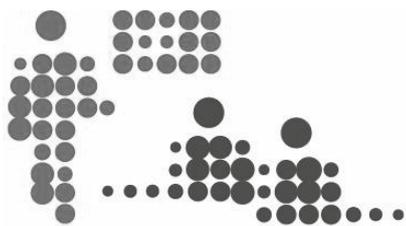
Bei jedem einzelnen Punkt unserer **Rundschreiben** (ca. 300 bis 400 Seiten jährlich) denken wir darüber nach, wie die Darstellung einfacher und verständlicher gelingen könnte. Keine einfache Aufgabe. Leider stoßen wir hier schnell an Grenzen, denn unbedingte Vereinfachungen führen häufig schlicht zu Fehlern. Diese Grenze wollen und können wir nicht überschreiten. Möglichst einfach ja – falsch aber nein.

Einen Trost haben wir. Unsere Rundschreiben werden von Fachleuten unserer Mitglieder gelesen, nämlich den Beschäftigten in den Personalabteilungen. Insofern haben wir einen Kreis von Empfängern, die unsere Fachsprache auch verstehen.

Auch die Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle müssen sich ständig in völlig neue Gebiete einlesen und einarbeiten. Auch bringt jede Tarifrunde neue Themenbereiche, die publiziert werden müssen. Hier helfen wir allen unseren Mitgliedern schnell, gerne und verständlich.

Und wenn alle Stränge reißen:

.... **haben wir für unsere Mitglieder und für Gäste das**



KAV seminar

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Schleswig-Holstein**

Hier bieten wir in Onlineseminaren oder in Präsenzseminaren in unserer Geschäftsstelle Fortbildungsveranstaltungen an, die ebenfalls helfen sollen, den Alltag der Personalarbeit bei unseren Mitgliedern zu unterstützen. Viele der angebotenen Themen sind dabei aus konkreten Nachfragen unserer Mitglieder entstanden. Neben dem reinen „Lernen“ sollen insbesondere die Präsenzseminare auch ein Gemeinschaftserlebnis vermitteln. Eine gute Verpflegung und persönliche Betreu-

ung gehören selbstverständlich dazu. Die Onlineseminare bieten in kompakter Form fundiertes Wissen und Hilfestellung bei der täglichen Arbeit. Die Onlineseminare

sind dabei bewusst zeitlich kürzer gehalten, damit sie mit den Herausforderungen einer Arbeitswoche vereinbar sind.

Kostet der ganze Service des KAV etwas?

Sie werden die Antwort errahnen – was ist schon umsonst? Wir sind aber überzeugt, dass das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt.

Sollten Sie also noch nicht Mitglied im KAV sein, nehmen Sie mit uns Kontakt auf oder

schauen Sie einfach bei uns vorbei und informieren sich.

Kann man eigentlich bei den Mitgliedern des KAV eine gute und sinngebende Arbeit finden?

Nach vielen Umfragen interessieren sich Berufsanfänger heute ganz wesentlich dafür, ob der angestrebte Beruf sinnvoll für die Gemeinschaft ist sowie dafür, ob eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Als Folge der Coronapandemie wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes für die Kandidaten immer wichtiger. Auch die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung, insbesondere durch Homeoffice, stehen in dem Fragenkatalog der Bewerber sehr weit oben.

Genau diese Aspekte stehen bei den von den Mitgliedern des KAV angebotenen Berufen im Mittelpunkt – Daseinsvorsorge für Bürgerinnen und Bürger ist eben eine phantastische und sinnstiftende Aufgabe. Und wir sorgen für gute Bedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gestalten die Arbeitsumgebung für die Beschäftigten vorbildlich.

Sollten Sie einen passenden Beruf im öffentlichen Dienst der Kommunen und kommunalen Unternehmen anstreben, so sind Sie bei unseren Mitgliedern genau richtig!

Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK)

Nils Lindemann, Geschäftsführer



Die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK) ist aufgrund des Gesetzes vom 30.05.1949 als Gesamtrechtsnachfolger der am 21.03.1916 gegründeten Ruhegehaltskasse der Provinz Schleswig-Holstein und der am 27.02.1884 gegründeten Witwen- und Waisenkasse der Provinz Schleswig-Holstein errichtet worden.

„Klassische“ Aufgabe der VAK ist die Ausgleichung der Lasten ihrer Mitglieder, die diesen durch die gesetzliche **Versorgung** ihrer Bediensteten und deren Hin-

terbliebenen entstehen (vgl. § 2 Abs. 1 des Gesetzes über die VAK).

Gegründet im Jahre 1949 als reine Versorgungskasse wurde ab dem Jahr 1977 auch der Versorgungsausgleich für die Mitglieder durchgeführt. Seit 1990 wird auch die Nachversicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung von der VAK durchgeführt.

Ein erster Meilenstein in der Entwicklung der VAK ist im Jahr 1992 die Aufbauhilfe für den Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern (VM-V) gewesen. Mit Verwaltungsvereinbarung aus dem Jahr 1992 erfolgt durch die VAK die **Geschäftsbesorgung für den VM-V** im Bereich der Beamtenversorgung. Der VM-V – mit Sitz in Schwerin – ist ebenfalls eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Dienstherrnenfähigkeit; zu dem Verband gehören seit 1993 eine Beihilfeumlagekasse in Schwerin und seit 2015 eine Bezügekasse in Neubrandenburg.

Ein zweiter Meilenstein in der Entwicklung

der VAK ist – als freiwillige Leistung – die Gründung der **Beihilfekasse**, die ebenfalls im Jahr 1992 erfolgte. Die kommunale Familie lässt fast flächendeckend die Beihilfeberechnung für ihre Beamtinnen und Beamten von der VAK durchführen. Diese freiwillige Leistung der VAK ist durch eine Änderung des Gesetzes über die VAK ermöglicht worden. Durch zeitnahe Bearbeitungszeiten hat die Beihilfekasse nicht unerheblich zu dem guten Ruf der VAK als kommunaler Dienstleister beigetragen.

Ein dritter Meilenstein der VAK war – nach einer entsprechenden Gesetzesänderung – im Jahr 2005 die Gründung der **Bezügekasse** mit der freiwilligen Abrechnung von Bezügen (Besoldung und Entgelt) für aktive Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigten der kommunalen Familie sowie dem zusätzlichen Angebot von Landesfamilienkassenleistungen (Berechnung von Kindergeld). Da das erste Mitglied der Bezügekasse die Landeshauptstadt Kiel war, konnte hier von Anfang an eine wirtschaftliche Aufgabenerledigung für die Mitglieder der VAK angeboten werden. Seit dem Jahr 2009 werden auch separierte Landesfamilienkassenleistungen (also nur die Berechnung von Kindergeld ohne Bezüge) angeboten. Die Familienkassenleistungen sind zum Jahr 2021 an die Bundesagentur für Arbeit (BA) abgegeben worden, da die BA diese Leistungen bundesweit kostenfrei für alle Kommunen anbietet.

Um den regionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen, wurde für den Kreis Steinburg im Jahr 2010 ein **Regionalzentrum der Bezügekasse in Itzehoe** gegründet, welches neben der Kreisverwaltung auch die zuvor von der Kreisbesoldungsstelle betreuten Mitglieder abrechnet.

Die gleichen Gründe lagen auch der zweiten Gründung eines **Regionalzentrums der Bezügekasse** im Jahr 2011 in **Rendsburg** zugrunde; hier werden der Kreis Rendsburg-Eckernförde und die von der damaligen Kreisbesoldungsstelle betreuten Mitglieder vor Ort abgerechnet.

Nach den sehr erfolgreichen Gründungen der Beihilfekasse und der Bezügekasse, die in den letzten Jahren auf einem starken Wachstumskurs ist und derzeit ca. 35.000 Abrechnungsfälle betreut, ist die VAK mehr und mehr zu einem **Dienstleistungszentrum für die kommunale Familie** gereift. Für die VAK ist der Dienstleistungsgedanke entscheidend; alle kommunalen Körperschaften sollen – bei Bedarf – von Querschnittsaufgaben entlastet werden, die das Vorhalten von Spezi-

alwissen im Personalbereich erfordern. Insbesondere durch die Umstellung der EDV-Systeme auf das komplexe integrierte Personalabrechnungssystem LogaAll-in (ehemals KoPers) wurde deutlich, dass der Bedarf eines zentralen Ansprechpartners für die zahlreichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Nutzung dieses EDV-Systems immer größer wurde. Dieser Entwicklung folgend hat der Gesetzgeber erkannt, dass die VAK weitere Querschnittsaufgaben für die kommunale Familie im Sinne eines kommunalen Dienstleistungszentrums übernehmen kann; dementsprechend hat der Gesetzgeber im Jahr 2012 das VAK-Gesetz entsprechend ergänzt und die freiwillige Übernahme von weiteren ergänzenden Aufgaben der Personalverwaltung durch die VAK ermöglicht. Der erste Schritt in diesem Zusammenhang war der Aufbau der sogenannten **Zentralen Stelle** durch die VAK. Hier geht es um Aufgaben, die auf alle Nutzer von KoPers nach § 8 des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG) zukamen.

Insbesondere die Freigabe des neuen Verfahrens, die Durchführung von Tests sowie die Erstellung der Verfahrensdokumentation stellten sich als neue Aufgaben dar, die eine zentrale Ansprechstelle für alle kommunalen Nutzer erforderte.

Der Landesrechnungshof (LRH) sowie das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz (ULD) hatten seinerzeit ein großes Interesse daran, dass die Kommunen diese nach dem LDSG obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß durchführen. Daher haben sie angeregt, dass die VAK diese Aufgaben auch für die Nichtmitglieder der Bezügekasse durchführt.

Mit dieser Schnittstelle zu Dataport für die Belange der kommunalen Familie hat sich bei der VAK ein wichtiges Angebot für die Mitglieder der VAK bewährt. Die Zentrale Stelle wird mittlerweile von 168 Mitgliedern genutzt und hat sich in der kommunalen Familie als unverzichtbare Aufgabe

wie die Beihilfe- und Bezügekasse erwiesen.

Im Laufe der Zeit kristallisierte sich zunächst eine Nachfrage für den Bereich **Stellenbewertung** heraus. Diese Leistung wurde zu Beginn insbesondere von kleineren Amtsverwaltungen nachgefragt. Inzwischen sind auch größere Städte unter den Mitgliedern der VAK dabei.

Im weiteren Verlauf wurden weitere Personaldienstleistungen durch Mitglieder der VAK nachgefragt. Hierzu gehört insbesondere die Übertragung der **gesamten Personalverwaltung** für Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte.

In den letzten Jahren werden zudem zwei weitere Bausteine der Personalverwaltung zunehmend auch isoliert von den Mitgliedern nachgefragt: Zum einen das **Bewerbermanagement**, zum anderen das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Auch der LRH hat in seinem Bericht zum Personalmanagement in Kommunen über 20.000 Einwohner im Jahr 2022 empfohlen, für die vielfältigen Personalaufgaben die Möglichkeiten der externen Beauftragung durch einen Personaldienstleister abzuwägen. Hier wird vom LRH ausgeführt, dass die VAK außer den Aufgaben der Versorgung, der Beihilfeabrechnung sowie der Bezügeberechnung auf Wunsch weitere personalwirtschaftliche Arbeiten wie Stellenbewertungen, Reisekostenabrechnungen, Bewerbermanagement, Begleitung von Auswahlverfahren oder auch die vollständige Personalverwaltung übernimmt. Der LRH führt hierzu aus, dass alle aufgeführten Aufgaben erfolgreich und rechtssicher erfüllt werden.

So ist die VAK mit ihren 75 Jahren alles andere als eine „veraltete“ Behörde; vielmehr ist die VAK ein modernes kommunales Dienstleistungszentrum, das ihre Mitglieder auch zukünftig bei allen Querschnittsaufgaben auf Wunsch rechtssicher unterstützt.



Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord (HFUK Nord)

Die Feuerwehr



in guten Händen

Foto: Christian Heinz / HFUK Nord

Gabriela Kirstein, Geschäftsführerin HFUK Nord
Christian Heinz, stv. Geschäftsführer HFUK Nord



Die Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord (HFUK Nord) ist Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für rund 120.000 ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige in den freiwilligen Feuerwehren der Länder Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sowie der Freien und Hansestadt Hamburg. Für ihre Versicherten bietet die HFUK Nord den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz sowie beispielhafte ergänzende Leistungen. Als weitere Dienstleistung übernimmt die HFUK Nord im Auftrag der Träger des Brandschutzes die Entschädigung nicht-unfallbedingter Gesundheitsschäden für Feuerwehrangehörige sowie die Erstattung der Entgeltfortzahlung an private Arbeitgeber. Kommt es zu einem Unfall, sind die medizinische und soziale Rehabilitation sowie die finanzielle Kompensation mit allen geeigneten Mitteln unsere Aufgaben. Im Jahr 2023 wurden der HFUK Nord 2.514 Unfälle gemeldet. Darunter waren auch wieder einige schwere Unfälle mit erheblichen Verletzungsfolgen für die betroffene

nen Feuerwehrangehörigen. Zudem gab es einen Todesfall zu beklagen.

Prävention mit allen geeigneten Mitteln

Jeder Unfall ist einer zu viel! Jeder Euro, der in durchdachte Maßnahmen zur Unfallverhütung investiert wird, ist gut angelegtes Geld. Die HFUK Nord hat gemäß § 14 SGB VII mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Dabei ist auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachzugehen.

Die HFUK Nord versteht ihren gesetzlichen Auftrag nicht nur dahingehend, eine sicherheitstechnische Überwachung der Feuerwehren durchzuführen. In erster Linie ist es Anliegen der Feuerwehr-Unfallkasse, kompetenter Berater und Partner für die Gemeinden und Wehren vor Ort zu sein, wenn es um Fragen und Belange der Sicherheit und Gesundheit im Feuerwehrdienst geht.

Für die HFUK Nord ergeben sich aus diesem Auftrag eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben, Maßnahmen, Aktivitäten und Projekte, die in der Präventionsarbeit umgesetzt werden. Mit bundesweit anerkannten Präventionsprogrammen und Projekten wie „Gefährdungsbeurteilung online“, „FitForFire“, „Feuerwehrhausplanung online“ oder „FUK-CIRS“, einer Datenbank für die Analyse von Beinahe-Unfällen, leistet die HFUK Nord einen weiteren wichtigen Beitrag zur Sicherheit und Gesundheit in den freiwilligen Feuerwehren und für die Feuerwehrangehörigen. Und davon profitieren auch die Kommunen als Träger des Brandschutzes.

Beratung als Serviceangebot

Ein Beispiel für eine Serviceleistung der Prävention ist die Beratung der Städte,

Gemeinden und Landkreise bei der Bauplanung von Feuerwehreinrichtungen. Wenn es an die Projektierung von Neu-, Um- und Ausbauten geht, ist die HFUK Nord für die Planer und Architekten wichtiger Ansprechpartner. Da es sich immer um Investitionen für mehrere Jahrzehnte handelt, müssen hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes alle aktuellen Gesetze und Vorschriften beachtet werden. Oberstes Ziel ist es, die Sicherheit für die Feuerwehrangehörigen zu gewährleisten, ohne dabei die Kosten aus dem Blickfeld zu verlieren.

Die HFUK Nord sorgt zudem für die nötige Wissens- und Informationsvermittlung von Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Dafür können die Sicherheitsbeauftragten sowie die Fach- und Führungskräfte der Feuerwehren zahlreiche Aus- und Fortbildungsseminare der Kasse besuchen und auf vielfältige Medien zur Unfallverhütung zurückgreifen, die die HFUK Nord produziert und an die Feuerwehren herausgibt.

Viele unserer Seminare sind als Bildungsurlaub anerkannt, d.h. die Teilnehmenden können für ihren Seminarbesuch den gesetzlich geregelten Anspruch auf Weiterbildung während der Arbeitszeit geltend machen.

Regelmäßig pflegen wir den Dialog mit unseren Kostenträgern und Versicherten. Unsere Tagungsreihe „HFUK-Kommunalforum“, die sich an Fach- und Führungskräften der Kommunen und der Feuerwehren richtet, dient der Information über aktuelle Themen rund um Sicherheit und Gesundheit im Feuerwehrdienst und dem konstruktiven Austausch.

Kundenorientiert und nah

Als länderübergreifender Unfallversicherungsträger kommt die HFUK Nord mit einer schlanken Verwaltung aus. Besonderen Wert legen wir auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei verfolgen wir eine ganzheitliche Sichtweise bei der Präventionsarbeit und Unfallsachbearbeitung. Zudem gilt der Grundsatz: Alle Leistungen aus einer Hand.

Die HFUK Nord ist mit ihren vier Standorten in Hamburg, Kiel, Güstrow und Schwerin kundennah aufgestellt und in der Fläche vertreten. Unsere Unfallsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter kennen ihre Unfallverletzten beim Namen. Gerade in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sind der enge Kontakt und das persönliche Gespräch wichtig. Und bei allen Fragen der Unfallverhütung zahlen sich fachliche Kompetenz und örtliche Nähe ebenfalls aus.

Paritätisch selbst verwaltet

In den ehrenamtlichen Selbstverwaltungsorganen Vorstand und Vertreterversammlung werden bei der HFUK Nord alle wichtigen Entscheidungen getroffen. Die Selbstverwaltungsorgane setzen sich zu je einem Drittel aus Vertretern der Länder Freie und Hansestadt Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein zusammen.

Die Kostenträger (Kommunen) und Versicherten (Feuerwehrangehörige) sind paritätisch, d.h. jeweils zur Hälfte, in den Selbstverwaltungsorganen vertreten. Dies stellt sicher, dass alle getroffenen Entscheidungen auf Augenhöhe von Versicherten- und Kostenträgervertretern gleichberechtigt getroffen werden.

Im Rahmen der Wahlen in der Sozialversicherung wurden im Jahr 2023 auch bei der HFUK Nord die Karten für die nächsten sechs Jahre neu gemischt. Während einige Mitglieder der Selbstverwaltung nur von einer Wahlperiode in die nächste wechselten, haben auch viele neue Mitglieder ihre ehrenamtliche Tätigkeit bei der HFUK Nord aufgenommen. Um das notwendige Rüstzeug für diese verantwortungsvolle Aufgabe zu erhalten, fand im Februar 2024 eine gemeinsame Schulung der Selbstverwaltungen aller Feuer-



Bei der HFUK Nord ist die Feuerwehr in guten Händen. (Foto: HFUK Nord)

wehr-Unfallkassen statt. Diese Schulung bot auch eine gute Gelegenheit für den Blick über den Tellerrand, um zu sehen, ob die HFUK Nord gut aufgestellt ist, bzw. an welcher Stelle Verbesserungsbedarf besteht.

Auf dieser Grundlage kann die ehrenamtliche Selbstverwaltung gemeinsam mit der Verwaltung die Leistungen für die Versicherten weiterentwickeln, um auch künftig dem Motto der HFUK Nord „Die Feuerwehr in guten Händen“ gerecht zu werden.

Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)

Volker Ratje, Joachim Krabbenhöft, IB.SH

Die **Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)** ist das zentrale Förderinstitut des Landes.

IB.SH

Ihre Förderbank

Sie unterstützt das Land Schleswig-Holstein in der Umsetzung wirtschafts- und strukturpolitischer Aufgaben. Die IB.SH berät in Förderfragen, vergibt Zuschüsse des Landes, des Bundes sowie der EU und stellt Förderkredite für öffentliche wie auch private Investitionen in Schleswig-Holstein zur Verfügung. Gemeinden, Ämter, Städte, Kreise, Zweckverbände sowie



Joachim Krabbenhöft



Volker Ratje

mehrheitlich kommunale Unternehmen begleitet die IB.SH auf vielfältige Weise: Sie berät und stellt Know-how zur Verfügung, trägt zur Finanzierung kommunaler Haushalte bei und finanziert kommunale Vorhaben zusammen mit Banken und Sparkassen. Die IB.SH beachtet bei der Durchführung ihrer Aufgaben das Diskriminierungsverbot gemäß den Vorschriften der Europäischen Union. Als öffentliches Förderinstitut nimmt sie dabei eine marktergänzende Rolle ein.

Bereich Firmen- und Kommunkunden

Der **Bereich Firmen- und Kommunkunden** der IB.SH bietet mit den **IB.SH Förderlotsen für Kommunen** eine Förder- und Finanzierungsberatung für Kommunen, kommunalnahe Unternehmen und Sportvereine an. Im Vordergrund steht die wettbewerbsneutrale Beratung zu Förderprogrammen der lokalen Ebene, des Landes, des Bundes und der EU für Zuschüsse, zinsgünstige Darlehen und Darlehen mit Tilgungszuschüssen. Die IB.SH Förderlotsen für Kommunen übernehmen eine wesentliche Netzwerkfunktio-

on: Sie geben Förder- und Finanzierungshinweise und leiten auch zu externen Fördermittelgebern weiter. Bei der Ansiedlung und Erweiterung von Unternehmen sind die **IB.SH Förderlotsen für Unternehmen und Gründungen** ein wichtiger Partner der Kommunen. Sie beraten Gründungsinteressierte und Unternehmen neutral und unentgeltlich über Finanzierungs- und Förderangebote des Landes und des Bundes – wie auch über die eigenen, vielfältigen Förderangebote der IB.SH.

Das Team der **IB.SH Finanzierung Firmen- und Kommunkunden** unterstützt mittelständische Unternehmen und Existenzgründungen bei Finanzierungen. Investitionen in Innovationen, Digitalisierung, Breitband, Wasserwirtschaft oder Unternehmensnachfolgen finanziert die IB.SH in aller Regel gemeinsam mit der Hausbank. Durch die Übernahme von stillen und offenen Beteiligungen stellt die IB.SH Unternehmen und Start-ups Eigenkapital zur Verfügung. Gemeinden, Ämter, Städte, Kreise und Zweckverbände versorgt die IB.SH in Kooperation mit den Hausbanken mit zinsgünstigen, langlaufenden Krediten zur Finanzierung von Haushalten und Projekten. Dabei refinanziert sie sich über die Kreditanstalt für Wiederaufbau und die Landwirtschaftliche Rentenbank.

Mehrheitlich kommunale Unternehmen übernehmen die Daseinsgrundversorgung mit Strom, Gas, Wasser und Wärme und teilweise auch Telekommunikation. Für die dafür notwendigen Investitionen stellt die IB.SH über das Team **IB.SH Konsortialfinanzierung Firmenkunden und Projekte** Kredite und Fördermittel zur Verfügung. Hier kommen Mittel der Kreditanstalt für Wiederaufbau wie auch der Europäischen Investitionsbank zum Einsatz.

Über **IB.SH Europa** ist die IB.SH Mitglied des „**Enterprise Europe Network**“, des weltweit größten Beratungsnetzwerks für kleine und mittlere Unternehmen. Es berät zu EU-Förderprogrammen, kombiniert internationales Know-how mit regionaler Expertise und unterstützt Unternehmen bei der Suche nach Kooperationspartnern im Ausland oder bei der Antragstellung für EU-Programme. Kommunen und kommunale Einrichtungen erhalten kostenfrei Informationen zu geeigneten EU-Förderprogrammen, beispielsweise zur Initiierung von Bürgerbegegnungen oder zur Vernetzung mit anderen Kommunen in Europa. Außerdem ist die IB.SH Trägerin der Verwaltungsbehörde für die deutsch-dänische Zusammenarbeit im Rah-

men des EU-Förderprogramms **Interreg Deutschland-Danmark**. Gemeinsam mit dem im dänischen Kruså gelegenen Interreg-Sekretariat bildet sie die Programmverwaltung. Das Programm umfasst die Förderung von Kooperationsprojekten zur Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in den Themenschwerpunkten „Eine innovative Region“, „Eine grüne Region“, „Eine attraktive Region“ und „Eine funktionelle Region“. Insbesondere die beiden letztgenannten Bereiche richten sich an Kommunen und angeschlossene Institutionen. Förderberechtigt sind öffentliche und private Akteure. Die Programmregion umfasst auf deutscher Seite die Kreise Nordfriesland, Ostholstein, Plön, Rendsburg-Eckernförde und Schleswig-Flensburg sowie die kreisfreien Städte Flensburg, Kiel, Lübeck und Neumünster sowie die angrenzenden Regionen Süddänemark und Seeland. Im Auftrag der Ostseerainerstaaten nimmt die IB.SH die Rolle der gemeinsamen Verwaltungsbehörde im Rahmen des **Interreg Baltic Sea Region-Programms** wahr und stellt das Programmsekretariat in Rostock und Riga. Interreg Baltic Sea Region fördert Projekte zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger im gesamten Ostseeraum in den Themenbereichen innovative Gesellschaften, intelligente Wassernutzung und Klimaneutralität. Ziel ist es, dass Kommunen sich ostseeweit vernetzen und gemeinsame Fragestellungen bearbeiten. Kommunen können von Erfahrungen laufender Projekte profitieren, Netzwerkpartnerinnen und -partner finden, Wissen und Erfahrung austauschen, Ressourcen gemeinsam nutzen und sich an erfolgreichen Modellen orientieren.

Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung

Der Bereich Arbeitsmarkt- und Strukturförderung der IB.SH ist für verschiedene Zuschuss-Förderprogramme zuständig. Das reicht von der Beratung und Begleitung bei der Antragstellung über die Bewilligung bis hin zur Auszahlung der Zuschüsse.

Schwerpunkte des Landesprogramms Wirtschaft sind Zuschüsse für den Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur wie Häfen oder Gewerbegebiete, Tourismusprojekte, nachhaltige städtische Mobilität oder regionale Kooperationen.

Hinzu kommen diverse Zuschussprogramme im Bereich der kommunalen Infrastruktur. Hierzu gehören aktuell Förderprogramme

- zur Verbesserung der Schulinfrastruktur

- zum Ausbau der Kindertagesbetreuung
- zur Herrichtung von Wohnraum für Geflüchtete
- zur Beteiligung am Betrieb von temporären kommunalen Gemeinschaftsunterkünften
- zur Beteiligung an Vorhaltekosten bei der Aufnahme von Schutzsuchenden.

Informationen zu den derzeit auf die IB.SH übertragenen Landesrichtlinien sind auf der Homepage www.ib-sh.de unter der Rubrik „Kommunen“ zusammenfassend dargestellt.

Bereich Immobilien

Die IB.SH unterstützt das Land bei seiner Aufgabe, bezahlbaren Wohnraum in Schleswig-Holstein zu schaffen, indem sie Fördermittel für den Neubau sowie die Modernisierung und Sanierung von Mietobjekten vergibt. Das **Team im Bereich Mietwohnungsbau** informiert Investorinnen und Investoren wie auch Kommunen ausführlich über aktuelle Fördermöglichkeiten im Rahmen der sozialen Wohnungsförderung und zu den Förderprogrammen der KfW. Kommunen haben die Möglichkeit, sich zu allen Finanzierungsfragen beraten zu lassen und Musterberechnungen zur Wirtschaftlichkeit von Investitionen im Mietwohnungsbau zu erhalten.

Die Bereitstellung aktueller wohnungswirtschaftlicher Daten durch die IB.SH bietet Kommunen eine umfangreiche und zuverlässige Grundlage für strategische Entscheidungen und die Erstellung von Konzepten zur nachhaltigen Entwicklung des Wohnungsmarktes. Diese Daten stellt das **Team der Wohnungsmarktbeobachtung** in den IB.SH-Wohnungsmarktprofilen zur Verfügung. Von der kommunalen bis zur Landesebene bieten sie eine qualitativ gesicherte und jährlich aktualisierte Zusammenstellung von Nachfrage-, Angebots- und Marktpreisindikatoren. Dazu gehören Informationen über die Bevölkerungsentwicklung und Sozialstruktur, den Wohnungsbestand und die Bautätigkeit sowie zur Entwicklung der Angebotsmieten. Hinzu kommt die Darstellung des sozial geförderten Wohnraums, künftig auslaufender Zweckbindungen und der Förderintensität in der Sozialen Wohnungsförderung vorangegangener Jahre. Die Profile sind kostenlos und können auf der Website heruntergeladen oder für kleinere Gemeinden beim Team Wohnungsmarktbeobachtung angefragt werden.

Als Partnerin der Städte und Gemeinden unterstützt die IB.SH die nachhaltige Ent-

wicklung und Aufwertung von Stadt- und Gemeindequartieren, indem sie Städtebauförderprogramme abwickelt, Darlehen und Zuschüsse vergibt.

Die Herstellung von bezahlbarem, dem Bedarf entsprechendem Wohnraum ist eine der zentralen und drängendsten Aufgaben der Gegenwart und Zukunft. Die **IB.SH Wohnquartiersentwicklung/Städtebauförderung** hat ihr Beratungsangebot im Bereich Wohnquartiersentwicklung um einen aktivierenden Ansatz erweitert, der Gemeinden bereits frühzeitig bei ihren Überlegungen zu gemeindlichen Entwicklungsschritten unterstützen soll. Er ergänzt bestehende Förderprogramme wie Neue Perspektive Wohnen oder den Baulandfonds SH. Das Beratungsangebot umfasst unter anderem Themen wie eine aktive Bodenpolitik, Möglichkeiten einer bedarfsgerechten, nachhaltigen und verdichteten Siedlungsentwicklung sowie Instrumente zur Sicherung kommunaler Entwicklungsziele. Das persönliche Beratungsangebot wird unterstützt durch drei aktuelle Handlungsleitfäden des Städteverbandes Schleswig-Holstein und des Forums Stadt&Land.SH. Die Publikationen werden als Printausgabe sowie digital kostenfrei zur Verfügung gestellt (<https://forumstadtundland.sh/aktuelles/news/aktuelle-meldung/handlungsleitfaeden-fuer-die-entwicklung-zukunft-und-bedarfsgerechten-wohnraums/>).

Bereich Unternehmensentwicklung

Die Abteilung **IB.SH Energie, Umwelt & Infrastruktur** vereint das Team der Ener-

Ihre Ansprechpartner bei der IB.SH:

- Jörg Bierbass, Mietwohnungsbau, 0431 9905-3478, joerg.bierbass(at)ib-sh.de
- Susann Dreßler, IB.SH Förderlotsen, 0431 9905-3367, susann.dressler(at)ib-sh.de
- Joachim Krabbenhöft, Infrastruktur-Kompetenzzentrum, 0431 9905-3162, joachim.krabbenhoeft(at)ib-sh.de
- Katharina Lhuissier, EFRE-/GRW-Förderung, 0431 9905-3655, katharina.lhuissier(at)ib-sh.de
- Gerhard Petermann, Wohnquartiersentwicklung/Städtebauförderung, 0431 9905-3315, gerhard.petermann(at)ib-sh.de
- Volker Ratje, IB.SH Förderlotsen für Kommunen, 0431 9905-2502, volker.ratje(at)ib-sh.de
- Olaf Tölke, Konsortialfinanzierung Firmenkunden und Projekte, 0431 9905-3532, olaf.toelke(at)ib-sh.de

gieagentur mit dem Team des Infrastruktur-Kompetenzzentrums. Diese beiden Teams beraten das Land in vielschichtigen Bereichen zur Entwicklung und Förderung von Infrastrukturprojekten, Energieeffizienz- und Klimaschutzmaßnahmen.

Die **Energieagentur** bietet Beratung und Informationen für Unternehmen und Kommunen, um sie bei der Umsetzung von energieeffizienten Maßnahmen und Klimaschutzprojekten mit Blick auf eine erfolgreiche Förderung und Finanzierung zu unterstützen. Sie trägt somit dazu bei, den Ausbau erneuerbarer Energien und die Reduzierung des Energieverbrauchs in Schleswig-Holstein im Sinne der regionalen Wertschöpfung voranzutreiben. Die Energieagentur begleitet Kommunen im Rahmen der **Energie- und Klima-**

schutzinitiative des Landes Schleswig-Holsteins (EKI).

Hiermit unterstützt sie kommunale Akteure dabei, Energiewende- und Klimaschutzmaßnahmen zu identifizieren und umzusetzen; sie bietet allen kommunalen Akteuren im Rahmen einer kostenfreien Initialberatung die Möglichkeit, geeignete Aktivitäten zu identifizieren und erste Projektideen zu konkretisieren.

Zu den Aufgaben des **Infrastruktur-Kompetenzzentrums** gehören die Beratung und Begleitung von Kommunen und anderen öffentlichen Trägern bei der Bedarfsanalyse, Planung und Umsetzung (auch im Vergabeverfahren) von Infrastrukturmaßnahmen (z.B. Schulbau, Verwaltungsgebäude, Kindertagesstätten uvm.), die Unterstützung bei der Finanzierung von Projekten sowie die Vernetzung von

Anzeige

Basisabsicherung Grundschutz für Informationssicherheitsbeauftragte

Der fünftägige Lehrgang ist in Kooperation mit dem ITV.SH und der ML Gruppe entstanden. Inhaltlich orientiert sich der Lehrgang am SikoSH-Standard und dem BSI-Curriculum des IT-Grundschutz Praktikers.

Die Teilnehmenden erhalten ein vertieftes Wissen über die Strukturen und Prozesse eines ISMS und erlernen geeignete Strategien zur Auflösung von Konflikten zwischen IT-Sicherheit und Datenschutzzielen.

- 5 konsekutive Schulungstage in Bordesholm
- Optionale einstündige Multiple-Choice-Prüfung mit Zertifikat ODER
- Prüfungsfreie Teilnahmebescheinigung

Sie haben Fragen? Wir beraten Sie gern.

Kontakt: Svenja Matthiesen, T. 04322 / 693 563, matthiesen@komma-sh.de



● Fortbildung

● Beratung

● Wissenstransfer

Heintzestraße 13
24582 Bordesholm
T 04322 | 693 -100
service@komma-sh.de
www.komma-sh.de

Akteuren aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft.

Auf dem Weg zum erfolgreich umgesetzten Projekt können sich Kommunen bei der Durchführung belastbarer Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen für ihre Investitionsentscheidung unterstützen und beraten lassen. Bei Investitionen in Infrastrukturprojekte bietet das Kompetenzzentrum

öffentlichen Projektträgern eine optimale Vorbereitung von Investitionsentscheidungen, indem es Handlungsalternativen, Investitions- und Folgekosten und Bewertungsverfahren transparent darlegt. Ziel ist es, die wirtschaftlichste Lösung für die Realisierung eines Vorhabens zu finden und damit unter bestmöglicher Nutzung der Ressourcen zur nach-

haltigen Entwicklung der Infrastruktur im Land beizutragen. Das Ziel des Infrastruktur-Kompetenzzentrums ist es, die Infrastruktur in Schleswig-Holstein zu verbessern und damit die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger zu steigern.

Nähere Informationen: <https://www.ibsh.de/unser-angebot/fuer-kommunen/#customergroup=3>

Breitband-Kompetenzzentrum Schleswig-Holstein e. V. (BKZ.SH)

Hanna Brandt, Öffentlichkeitsarbeit und Digitales, BKZ.SH e.V.



Das Breitband-Kompetenzzentrum Schleswig-Holstein e. V. (BKZ.SH) ist eine gemeinsame Einrichtung der Kommunalen Landesverbände (Städteverband Schleswig-Holstein, Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag, Schleswig-Holsteinischer Landkreistag) und wird durch das Land mit Mitteln aus dem Landesprogramm Wirtschaft gefördert. Als neutrale

reichte Wirtschaftsminister Claus Ruhe Madsen Anfang des Jahres einen Förderbescheid über 9,2 Mio. Euro für weitere sechs Jahre, so dass die Arbeit des BKZ.SH bis 2029 fortgesetzt werden kann.

Breitbandstrategie des Landes

Eine leistungsfähige digitale Infrastruktur wird über die Attraktivität des Landes und insbesondere der ländlichen Räume – als Orte für das Leben und Arbeiten – entscheiden und weiterhin ein bestimmender Standortfaktor sein, der die Wettbewerbsfähigkeit des Landes maßgeblich prägt. Die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten, auch in anderen Arbeits- und Lebensbereichen abseits der Landwirtschaft sowie die Vernetzung Millionen intelligenter Geräte in den Unternehmen und Haushalten verlangen in der Zukunft deutlich höhere Bandbreiten. Diese erfordern wiederum verstärkt Investitionen in die Versorgung des Landes mit Glasfasernetzen. Mit einer systematischen Breitband-

strategie verabschiedet, die neben zahlreichen Einzelmaßnahmen für den Aufbau schneller, breitbandiger Internetanbindungen ein klares Infrastrukturziel definierte. Ziel war es, den flächendeckenden Glasfasernetzausbau bis in die Gebäude (Fiber to the Building - FTTB) in Schleswig-Holstein bis 2025 für mindestens 90 Prozent der Haushalte herzustellen und bis 2030 den verbleibenden Haushalten einen Glasfaseranschluss zur Verfügung zu stellen. Dieses Ziel ist von der aktuellen Landesregierung im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode bestätigt worden. CDU und Bündnis 90/Die Grünen haben sich für den Bereich des Glasfaserausbaus das Ziel gesetzt, bis spätestens 2025 in allen Regionen des Landes für Glasfaseranschlüsse gesorgt zu haben (vgl. Koalitionsvertrag 2022-2027 von CDU und Bündnis 90/Die Grünen, Juni 2022, S. 205 Zeile 7.043 f.).

Für den Bereich des Mobilfunkausbaus wird eine landesweite hundertprozentige Mobilfunkabdeckung sowie der Ausbau des 5G-Netzes angestrebt (vgl. Koalitionsvertrag 2022-2027 von CDU und Bündnis 90/Die Grünen, Juni 2022, S. 205 Zeile 7.048 ff.). Die flächendeckende Versorgung mit dem schnellsten Mobilfunkstandard ist elementar für die Zielerreichung der Landesregierung, z. B. im Bereich der innovativen Techniken in der Landwirtschaft, mit dem Einsatz solarbetriebener Jätroboter, digital gesteuerter Düngemaschinen, GPS-gesteuerten Hack- und Drillmaschinen oder Unkraut-Erkennung durch künstliche Intelligenz (KI) und Drohnen (vgl. Koalitionsvertrag 2022-2027 von CDU und Bündnis 90/Die Grünen, Juni 2022, S. 127 Zeile 4.369 ff.). Die Breitbandstrategie kann nur gemeinsam von allen Akteuren – Unternehmen, Kommunen, Landesregierung, Verbänden und Organisationen – umgesetzt werden. Als wesentlicher Baustein dieser Strategie liegen die Kernaufgaben des BKZ.SH in der Beratung, Begleitung und



Koordinierungs-, Vermittlungs- und Beratungsstelle in Sachen Glasfaser- und Mobilfunkausbau ist das BKZ.SH maßgeblich an der Realisierung der Breitbandstrategie des Landes Schleswig-Holstein beteiligt und zählt dies zu seinen Hauptaufgaben. Nach Ablauf der letzten Förderperiode im Oktober 2023 über-

politik, dem zusätzlichen Einsatz finanzieller Mittel des Landes und einem aufeinander abgestimmten Maßnahmenbündel soll der flächendeckende Glasfaserausbau in allen Regionen des Landes angekommen sein.

Bereits im Jahr 2013 wurde von der damaligen Landesregierung eine Breitband-

Unterstützung aller schleswig-holsteinischen Akteure, welche den Ausbau eines flächendeckenden Glasfasernetzes vorantreiben.

Breitbandausbau

Der Glasfaserausbau in Schleswig-Holstein ist in den letzten Jahren, trotz der Herausforderungen von Coronapandemie und des Ukrainekrieges, gut vorangekommen. Mit Stand vom November 2023 sind 70 Prozent aller Hausadressen in Schleswig-Holstein homes passed versorgt. Dies bedeutet, dass vor diesen Hausadressen eine Glasfaserleitung in öffentlichem Grund liegt und ein Hausanschluss möglich ist. 49 Prozent aller Hausadressen in Schleswig-Holstein sind homes connected. Diese Hausadressen sind direkt mit einer Glasfaserleitung angeschlossen und können die entsprechenden Dienste wie Telefon, Fernsehen und Internet über die Glasfaserleitung nutzen. Die Entwicklung des Glasfaserausbaus in Schleswig-Holstein in den letzten Jahren zeigt nachfolgende Tabelle:

	11/2017	06/2018	08/2019	01/2020	08/2020	01/2021	11/2021	11/2022	11/2023
% HA in SH homes passed	32%	35%	40%	44%	48%	53%	58%	62%	70%
% HA in SH homes connected	24%	30%	32%	34%	35%	38%	41%	45%	49%

Tabelle: Verfügbarkeit von FTTB/FTTH-Anschlüssen in Schleswig-Holstein in Prozent der Hausadressen (HA), eigene Darstellung

denburg mit 37 Prozent und Mecklenburg-Vorpommern mit 34 Prozent.

Der Fortschritt der letzten Jahre hat Schleswig-Holstein im Glasfaserausbau bundesweit an die Spitze geführt. Die verbleibenden 30 Prozent zu erschließen, ist dennoch als Herausforderung für die kommenden Jahre zu betrachten und fordert Zielstrebigkeit sowie Kontinuität. Besondere Aufmerksamkeit sollte hierbei der Auslastungssteigerung bestehender kommunaler Netze gelten. Anstelle eines volkswirtschaftlich nicht sinnvollen Doppelausbaus und der damit verbundenen Konkurrenz mehrerer Netze, liegt das Ziel in der Erarbeitung von Open-Access-Konzepten für einen Wettbewerb auf dem bestehenden Netz. Zusätzlich sind für die Zielerreichung eines flächendeckenden Glasfaserausbaus Faktoren wie der bestehende Fachkräftemangel in den Bereichen Bauausführung, Planung und öffentlicher Verwaltung, veränderte Rahmenbedingungen im Bereich der Finanzierung als auch die allgemeinen Preissteigerungen zu berücksichtigen.

Breitband-Informationssystem (BISH)

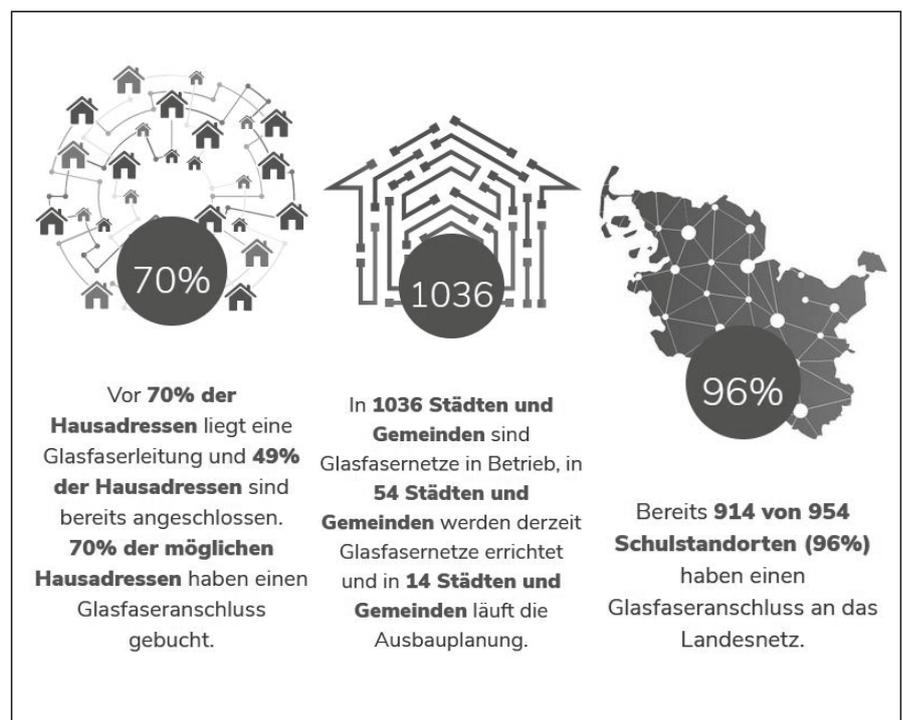
Um eine umfassende Beratung der Akteure zu gewährleisten, ist ein Geodatenmanagement unerlässlich. Mitte 2014 wurde mit dem Kartendienst „Breitband-Informationssystem Schleswig-Holstein (BISH)“ eine neue Geodatenplattform als Auskunftssystem für interessierte Bürger/-innen sowie als Planungswerkzeug für die kommunalen Breitbandprojekte veröffentlicht. Das BISH wird seitdem von Geodatenmanager/-innen aus dem BKZSH-Team stetig aktualisiert und weiterentwickelt. Den aktuellen Ausbaustand inkl. weiterer Filtermöglichkeiten finden Sie visualisiert als Kartenansicht unter www.breitband-in-sh.de.

Mobilfunkausbau

Dem BKZ.SH wurde im Sommer 2020, mit der Übergabe des Förderbescheides in Höhe von 1,6 Mio. Euro, die Aufgabe erteilt, in den kommenden Jahren vorrangig die Kommunen beim Aus- und Aufbau der Mobilfunknetze zu beraten und zu unterstützen. Um diese Dienstleistungen dauerhaft mit einem hohen qualitativen Standard gewährleisten zu können, wurden die Rahmenbedingungen für die Mobilfunkberatung im BKZ.SH auf- und ausgebaut. Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Sondervermögens Breitband des Wirtschaftsministeriums und einem Eigenanteil der Kommunalen Landesverbände. Die Aufgaben des BKZ.SH im Bereich Mobilfunk umfassen vorrangig

- die Datenerfassung und Auswertung der Mobilfunkversorgung durch die

In 1.036 Städten und Gemeinden sind Glasfasernetze in Betrieb. In 54 Städten und Gemeinden werden derzeit (Stand Nov. 2023) Glasfasernetze errichtet und in 14 Städten und Gemeinden läuft die Ausbauplanung. Teilweise überschneiden sich die unterschiedlichen Projektstatus, so dass in Teilbereichen von kommunalen Gebietskörperschaften schon Netze in Betrieb sind, während in anderen Ortslagen noch gebaut wird. Umso beeindruckender werden die aktuellen Ausbauzahlen bei einem bundesweiten Vergleich. Die Homes-Passed-Quote in der Bundesrepublik Deutschland liegt, je nach Quelle, zwischen ca. 29 Prozent (Breitbandatlas des Bundes, Stand Mitte 2023) und ca. 35 Prozent (BREKO-Marktanalyse, Mitte 2023). Auch ein Blick in die anderen Bundesländer zeigt den deutlichen Vorsprung des Landes Schleswig-Holstein. So liegt die FTTB/-H-Verfügbarkeit in Niedersachsen bei ca. 48 Prozent, gefolgt von Bran-



einzelnen Mobilfunknetzbetreiber, auch durch eigene Messungen;

- den Aufbau eines Mobilfunkkatasters im BISH;
- die Beratung von Kommunen, Breitbandzweckverbänden und Stadt- und Gemeindewerken beim 5G-Ausbau;
- das Anbieten von Schulungen für Bürgermeister/-innen und Mitarbeitende aus den kommunalen Verwaltungen.

Schulungsprojekt „Digitale Patin“

Die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung zeigt, dass digitale Teilhabe zunehmend auch Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe ist. Insbesondere für lebenserfahrenere Mitbürger/-innen ist der Nutzen digitaler Technologien und die Notwendigkeit einer stabilen, schnellen Internetverbindung nicht immer sofort ersichtlich. Dennoch besteht ein gesteigertes Interesse an der digitalen Welt und an mobilen Endgeräten wie dem Smartphone oder

dem Tablet. Um den Nutzen digitaler Infrastrukturen sichtbar zu machen und konkret den Umgang mit digitalen Geräten zu schulen und zu fördern, hat das BKZ.SH in den Jahren 2018/2019 Digitalkompetenz-Schulungen für Bürger/-innen in unterschiedlichen Gemeinden angeboten. Die durchweg positive Resonanz auf dieses Angebot erhöhte die Nachfrage enorm. Aufgrund begrenzter personeller Kapazitäten, konnte das BKZ.SH dieser gesteigerten Nachfrage jedoch nicht zufriedenstellend nachkommen. Um das Angebot dennoch aufrecht zu erhalten und Schulungen dieser Art möglichst großflächig anbieten zu können, brauchte es Multiplikator/-innen. Nach dem Prinzip „Train-the-Trainer“ schult das BKZ.SH daher seit einigen Jahren Menschen, die bereits über digitale Grundkenntnisse verfügen und Lust haben ihr individuelles Wissen in Form von Digitalkompetenz-Schulungen weiterzugeben. So können

insgesamt und auf lange Sicht mehr Bürger/-innen von diesem Angebot profitieren. Das 2020 gestartete Projekt Digitale Patin dient der Stärkung digitaler Teilhabe sowie der Förderung des ehrenamtlichen Engagements und wird exklusiv in Kooperation mit dem LandFrauenverband Schleswig-Holstein e. V. umgesetzt. Auch für den LandFrauenverband ist die Digitalisierung mit all ihren Auswirkungen von hoher Bedeutung. Als ausgeprägtes Netzwerk mit dem Bezug zur ländlichen Region, der Freude am Engagement und dem Interesse an digitalen Themen sind die LandFrauen ausgezeichnete Kooperationspartnerinnen.

Bei Fragen rund um das BKZ.SH, seine Themen- und Aufgabenbereiche, wenden Sie sich gern an uns unter info@bkzsh.de oder 0431 570050-95. Weitere Informationen über das BKZ.SH finden Sie außerdem auf unserer Webseite unter www.bkzsh.de.

IT-Verbund Schleswig-Holstein Anstalt öffentlichen Rechts (ITV.SH)

Dr. Philipp Willer, Geschäftsführer des ITV.SH



Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigste gesetzliche Grundlage des ITV.SH ist das Errichtungsgesetz. Darin beschrieben werden die gesetzlichen Aufgaben des ITV.SH und in welchen Strukturen diese umzusetzen sind. Innerhalb des Errichtungsgesetzes wird auf die Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes (OZG) verwiesen, welches sich zurzeit auf Bundesebene in einem Änderungsprozess befindet. Neben diesen beiden für den ITV.SH wesentlichen Gesetzen existieren mehrere andere Gesetzeswerke, die die Arbeit des ITV.SH beeinflussen.

Dazu zählen das Landesverwaltungs-gesetz und das E-Government-Gesetz. Darüber hinaus gibt es für einzelne Tätigkeiten des ITV.SH weitere relevanten Fach-gesetze wie z.B. die Landesbauordnung. Ein weiteres wichtiges Dokument nach dem Errichtungsgesetz ist die Satzung des ITV.SH. Hier wird die konkrete Arbeit des ITV.SH strukturiert und die Kompetenzen der Geschäftsführung festgelegt.

Die Finanzierung des ITV.SH ist in einer zwischen der Landesregierung Schleswig-Holstein und den Kommunalen Landesver-bänden geschlossenen Kooperationsver-einbarung geregelt. Die Vereinbarung be-findet sich zurzeit in der Neuverhandlung. Die Nachnutzung der Online-Dienste und Basiskomponenten (s. Abschnitt Aufga-ben) ist in mehreren Verordnungen kodifi-ziert worden.

Aufgaben

Die wesentlichen Aufgaben des ITV.SH sind die Umsetzung des OZG in den Kom-munen in Schleswig-Holstein und die Unterstützung der Kommunen bei der di-gitalen Transformation allgemein.

Die Aufgaben bedeuten konkret, dass der ITV.SH einen Webshop betreibt, der den Kommunen alle Instrumente zur Nachnut-zung zur Verfügung stellt, die diese für die OZG-Umsetzung und Digitalisierung ihrer Verwaltungen benötigen. Dies sind zurzeit insbesondere Online-Dienste und Basis-komponenten.

Für die Digitalisierung der Antragsstrecken gilt in Deutschland das Einer-für-alle-Prinzip (Efa). Eine Leistung wird zentral von einem Themenfeldführer für alle nachnut-zenden Verwaltungen in Deutschland ent-wickelt. Neben den Diensten des Einheits-lichen Ansprechpartners konnten mittlerwe-ile in dem Shop auch die ersten Efa-Dienste den Kommunalverwaltungen zur Nachnut-zung zur Verfügung gestellt werden.

Mit ePayment kann seit April 2023 auch die letzte Basiskomponente den Kommu-nen angeboten werden. Somit verfügen die Kommunen in Schleswig-Holstein über eine leistungsfähige Basis-Infra-struktur. Neben dem ePayment gehören das Bürgerportal, die OZG-Cloud, ein Chatbot und die 115 dazu. Hierbei ist allgemein sehr hilfreich, dass der ITV.SH Träger von Dataport ist.

Zusätzlich zu den reinen Aufgaben der Verwaltungsdigitalisierung beschäftigen sich die Mitarbeiter/-innen des ITV.SH mit der Digitalisierung der Schulen. Dafür zuständig ist die Abteilung der Digitalen Bildung. Die Schulträger sind dafür ver-antwortlich, dass innerhalb der Schulen

die Infrastruktur zur Verfügung steht, die einen digitalen Unterricht ermöglicht. Auch in diesem Themenbereich versorgt der ITV.SH seine Träger mit Lösungen und Beratung.

Um die Wertschöpfungskette einer Verwaltung vollständig digital abbilden zu können, benötigen die Kommunalverwaltungen am Ende des Prozesses bzw. Lebenszyklus eines Antrags eine digitale Archivlösung. Dafür bietet der ITV.SH mittlerweile in Zusammenarbeit mit dem Landesarchiv Schleswig-Holstein eine Lösung und hat die Abteilung des Digitalen Archivs installiert.

Ebenso wird das Thema Cybersicherheit immer wichtiger. Die Zahl der Cyberangriffe auf öffentliche Verwaltungen steigt stetig. Zu diesem Zweck wurde beim ITV.SH ein Kompetenzzentrum IT-Sicherheit etabliert, welches die Kommunen zu diesem Thema unterstützt und berät. Eine erste Maßnahme ist der gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management (KOMMA) durchgeführte Lehrgang „Basisabsicherung Grundschutz“. Innerhalb einer Woche wird in den Kommunen das theoretische Wissen rund um die Basisabsicherung Grundschutz vermittelt. Die Grundlage dafür bildet der SiKoSH-Leitfaden. Nach dem Lehrgang können die Teilnehmer/-innen sofort mit der Umsetzung in ihren Kommunalverwaltungen starten und ein Informations-sicherheitsmanagement nach den Standards des BSI „Basisabsicherung Grundschutz“ etablieren.

Strukturen

Die externen Strukturen des ITV.SH sind im Wesentlichen die Trägerversammlung als höchstes Gremium zur Steuerung des ITV.SH. Diese tagt einmal im Jahr und versammelt alle Träger des ITV.SH. Das nächstwichtigste Gremium ist der Verwaltungsrat, welcher viermal im Jahr tagt. Hier werden die strategischen Vorgaben des ITV.SH beschlossen und der Verwaltungsrat dient als Aufsichtsgremium für die Geschäftsführung. Neben der Trägerversammlung und dem Verwaltungsrat gibt es mehrere Fachbeiräte, die den ITV.SH zu den fachspezifischen Themen beraten wie der Verwaltungsdigitalisierung, dem Digitalen Archiv und dem Einheitlichen Ansprechpartner. Als Steuerungsgremium außerhalb der öffentlichen Verwaltung hin zur Wirtschaft wurde der E-Governmentbeirat konstituiert, welcher mit IHK- und HWK-Vertreter/-innen besetzt ist. Die internen Strukturen des ITV.SH beginnen mit der Geschäftsführung, die neben der Trägerversammlung und dem



KOSTENFREIE WEBINARE

eVergabe und Vergabemanagement
Lösungen für Auftraggeber



DEUTSCHES AUSSCHREIBUNGSBLATT
Das Auftragsportal.

Mehr als nur eVergabe - Vergabemanagement

Perfekt auf Ihren Vergabe-Alltag abgestimmt

- Integrierte Vergabehandbücher, eForms
- Rollen- und Rechte, Workflow, Vertreterregelung
- Prüfung, Wertung und Vergabevorschlag
- Schnittstellen (SIMAP, BUND, DeStatis,...)
- Statistiken und LV-Assistent

Erfahren Sie alles in unseren kostenfreien Webinaren:
www.deutsches-ausschreibungsblatt.de/webinare



Verwaltungsrat das operative Organ des ITV.SH darstellt. Neben der Geschäftsführung existiert eine stellvertretende Geschäftsführung, die die Geschäftsführung in Abwesenheit vertritt. Unter der Geschäftsführung befindet sich die Ebene der Abteilungsleitungen, die das operative Geschäft des ITV.SH verantwortet. Alle wichtigen operativen Entscheidungen des ITV.SH werden in einem Board getroffen, welches aus der Geschäftsführung, der stellvertretenden Geschäftsführung und den Abteilungsleitungen besteht. Die strategischen Entscheidungen werden im Verwaltungsrat getroffen. Unter den Abteilungsleitungen existieren Programmleitungen, die die einzelnen Projekte zu bestimmten Themen steuern.

Zahlen/Daten/Fakten

Mittlerweile nutzen 80 Prozent der geschäftsführenden Verwaltungen in Schleswig-Holstein das Bürgerportal oder befinden sich im Rollout-Prozess. Etwa 77 Prozent der Kommunalverwaltungen nutzen die OZG-Cloud oder befinden sich auch da im Rollout-Prozess. Bis Februar 2024 konnten 1.814 Online-Dienste in Schleswig-Holstein ausgerollt werden. Die im ersten Halbjahr 2023 durchgeführte Evaluation

des ITV.SH durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG hat ergeben, dass der ITV.SH eine sinnvolle Institution ist, die die Digitalisierung in Schleswig-Holstein auf kommunaler Ebene deutlich vorangebracht hat. Schleswig-Holstein ist in puncto Digitalisierung eines Flächenlandes auf kommunaler Ebene in Deutschland führend und baut diesen Vorsprung durch die stetige Weiterentwicklung der Produkte und Lösungen und deren Rollout aus.

Zukunft des ITV.SH

Die erfolgreiche Arbeit des ITV.SH in den letzten fünf Jahren und die gelungenen als auch die nicht so gelungenen Projekte und Produkte haben gezeigt, welches die Determinanten für ein erfolgreiches Projekt bzw. Produkt sind. Dazu gehören klare Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Beteiligten, klare Strukturen und Planungen und am wichtigsten eine partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb des Projektteams. Dass dies in Schleswig-Holstein funktioniert, trotz der einen oder anderen Herausforderung, die es in jedem Projekt gibt, konnte in den letzten Jahren in Schleswig-Holstein gezeigt werden. Das ist nicht nur eine Leistung des ITV.SHs, sondern aller Beteiligten.

Gesellschaft für Kommunalberatung und Kommunalentwicklung mbH (GeKom)

Thorsten Karstens, Geschäftsführer der GeKom

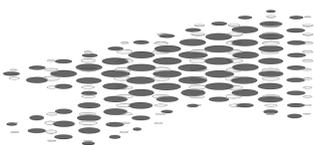


Die GeKom bietet seit über 25 Jahren Dienstleistungen für die Kommunen. Dabei unterliegt auch das Dienstleistungsangebot einem Wandel. Ursprüngliche Felder wie Gebühren- und Beitragskalkulationen sind inzwischen nicht mehr im Angebot, können aber durch einen unserer Kooperationspartner, der K+W Wirtschaftsberatung GmbH, Kiel, abgedeckt werden.

Die GeKom hat unverändert das Ziel, Aufgaben zentral wahrzunehmen, bei denen es sich für einzelne Gemeinden nicht lohnt, diese Aufgabe selber durchzuführen bzw. das gesamte Wissen dafür vorhalten zu müssen. Dieses gilt umso mehr in Zeiten, in denen die Gemeinden nicht nur die Auswirkungen des Fachkräfte- und Personalmangels spüren, sondern auch immer mehr Aufgaben zu erfüllen haben.

Die GeKom bietet dabei verschiedene Produkte:

GeKom



Beteiligungsberichte

In § 109 a Absatz 1 der Gemeindeordnung Schleswig-Holstein heißt es zum Beteiligungsmanagement: „Die Gemeinde hat ihre (...) Beteiligungen wirksam zu steuern und zu kontrollieren, um sicherzustellen, dass der öffentliche Zweck erfüllt und die strategischen Ziele erreicht werden.

Sie wird dabei durch (...) den für die Beteiligungsverwaltung zuständigen Beschäftigten (Beteiligungsverwaltung) unterstützt.“

Nicht nur im Haushalt müssen die Beteiligungen der Kommunen dargestellt werden, sondern auch die Selbstverwaltung muss regelmäßig über die Beteiligungen informiert werden. Angesichts der Vielzahl von größeren und kleineren Beteiligungen (Haupt- und Nebenbeteiligungen) bei gleichzeitig begrenzten Personalkapazitäten in den Verwaltungen stellt die Umsetzung dieser Vorschrift viele Verwaltungen operativ vor erhebliche Probleme.

Die GeKom hat daher ein Produkt entwickelt, mit der die Beteiligungsberichte und Risikoanalysen mit fachlicher Expertise in einem standardisierten Format erstellt werden. Die Kunden profitieren dabei von den bereits erfolgten Bewertungen gegenseitig. Die GeKom bietet damit ein Produkt mit Alleinstellungsmerkmal.

Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Die privaten und öffentlichen Beschäftigungsgeber sind seit 2023 nach dem Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet, eine sogenannte interne Meldestelle für hinweisgebende Personen einzurichten. Ausgenommen sind nur wenige Kommunen. Das Gesetz hat das Ziel, insbesondere Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, Rechtsverstöße in der eigenen Gemeinde melden zu können, ohne Nachteile oder Repressalien fürchten zu müssen oder gar durch die Meldung selber einen Rechtsverstoß zu begehen.

Jeder Beschäftigungsgeber muss sich daher zu diesem Thema sowohl inhaltlich als auch verfahrenstechnisch aufstellen und sog. Meldekanäle bereitstellen. Da drängt es sich geradezu auf, diese Aufgabe gemeinsam durch einen Dienstleister wie die GeKom wahrnehmen zu lassen. Die GeKom hat sich als einer der ersten Gesellschaften mit kommunalem Know-How mit dem Thema befasst und ein attraktives Angebot für die Kommunen erstellt. Den inzwischen zahlreichen Kunden wird dabei neben den klassischen Meldewegen, wie Telefon und E-Mail, ein kundenspezifisches Portal zur Verfügung

gestellt. Dazu kommen alle für die Mitarbeitenden notwendigen Informationen und eine Einführung.

Das Gesetz ist noch so „jung“, so dass nicht jede sich ergebende praktische Fragestellung zum Umgang mit Hinweisen bzw. Hinweisgebern schon jetzt abschließend beantwortet werden kann. Manches wird erst in den nächsten Jahren abschließend geklärt werden können, wenn vermehrt praktische Erfahrungen mit der neuen Gesetzesmaterie gemacht worden sind. Die GeKom konnte jedoch durch den frühzeitigen Aufbau des Projekts „Interne Meldestelle“ und aus den ersten Erfahrungen seit 2022 bereits eine hohe Kompetenz für die Thematik aufbauen, die den Gemeinden bei dieser Aufgabe hilft.

Fördermittelmanagement

Der Bereich Fördermittel nimmt einen immer größeren Bereich der Verwaltungstätigkeit in Anspruch. Die Herausforderungen für die Kommunen bestehen vor allem darin, die Förderlandschaft im Blick zu behalten, die passende Förderung zu finden und auszuwählen und anschließend die zuwendungskonforme Abwicklung der Fördermittelbeantragung und -auszahlung zu gewährleisten.

Die GeKom bietet daher Dienstleistungen sowohl beim Fördermittelmonitoring als auch bei der Antrags- und Abrechnungsbegleitung. Genauso, wie die Kommune es benötigt.

Das Fördermittelmonitoring umfasst im ersten Schritt die Erstellung eines umfassenden und maßgeschneiderten Förderkonzeptes, das fortlaufend aktualisiert wird. Ein wichtiger Baustein ist dabei das permanente Screening der Fördermittellandschaft.

Die Fördermittelbegleitung beinhaltet – je nach Kundenwunsch – den kompletten Zyklus von der Projektkonzeptionierung und Zusammenstellung der Unterlagen über den Fördermittelantrag, die Fristenverfolgung, die Erstellung der Verwendungsnachweise bis zur Auszahlung der Fördermittel sowie die Begleitung bis zum Ende der Zweckbindungsfrist.

Kommunen, die nicht über eigene Fördererscouts verfügen, profitieren durch das Fördermittelmanagement der GeKom durch Zeit- und Kosteneinsparungen. Kommunen, die bereits eigene Fördererscouts beschäftigen, haben die Möglichkeit das Fördermittelmanagement der GeKom als flexible, ergänzende Ressource bspw. zeitlich begrenzt oder für spezifische thematische Anforderungen zu nutzen.

Strom- und Gasausschreibungen

In den letzten Jahren ist der Energiemarkt – teilweise in Folge ehrgeiziger politischer Zielsetzungen im Rahmen der Energiewende, stärker noch in Folge des Ukraine-Krieges und durch den Wegfall „traditioneller“ Lieferwege (insbesondere bei der Gasversorgung) – sehr unruhig geworden. Zum Teil haben Kommunen, die Ausschreibungen durchgeführt haben, gar keine Angebote erhalten und entweder über eine Verhandlungslösung oder über die Grund- bzw. Ersatzversorgung massive Kostensteigerungen erleben müssen. Der Markt hat sich seitdem wieder ein großes Stück beruhigt, auch wenn das Marktumfeld sich auf absehbare Zeit deutlich verändert hat.

Die Vorteile einer Bündelausschreibung für die Strom- und Gasabnahme für kommunale Einrichtungen bestehen jedoch unverändert. Die Verwaltungen werden davon entlastet, selbst ein förmliches Ausschreibungsverfahren durchzuführen. Die Zahl der Bieter ist inzwischen wieder zufriedenstellend, das macht jedenfalls deutlich, dass es noch Wettbewerb gibt und bei diesem Verfahren keine Preisabsprachen zu befürchten sind.

Die GeKom wird auch weiterhin Bündelausschreibungen für neue Strom- bzw. Gas-Lieferverträge (beispielsweise zur Belieferung ab 01.01.2025 oder ab dem Folgejahr (01.01.2026) anbieten, solange ausreichender Bedarf besteht.

Vergabeverfahren und -workflow

Im Beschaffungsalldag aller Kommunalverwaltungen stellt die Komplexität des Vergaberechts eine Herausforderung dar,

bei der es meistens schwerfällt, den Überblick zu behalten. Die Komplexität ergibt sich aus den zahlreichen Verfahrensarten und unterschiedlichen Rechtsgrundlagen in verschiedenen Gesetzen bzw. Verfahrensordnungen, deren Wertgrenzen und andere Parameter gefühlt jährlich angepasst und geändert werden. Gleichwohl führt kein Weg daran vorbei, das geltende Vergaberecht zu beachten und gesetzeskonform anzuwenden, wenn man keine Rügen von unterlegenen Bietern oder Aufsichtsbehörden befürchten will.

Wir begleiten auf Anfrage komplette Ausschreibungsverfahren von der Konzeptionierung, der Zusammenstellung der Vergabeunterlagen, der Erstellung der Bekanntmachung bis hin zur Angebotsöffnung und Zuschlagserteilung in enger Absprache mit der jeweiligen Kommune und deren Vergabestelle.

Aber auch, wenn Sie die Vergabeverfahren selbständig durchführen, hat die GeKom ein Angebot für Sie.

Um die mit dieser Materie beschäftigten Sachbearbeiter in den Kommunalverwaltungen zu unterstützen, hat die GeKom in Zusammenarbeit mit ihrem Mitgesellschafter Ehler Ermer & Partner das Produkt „Vergabe-Workflow“ entwickelt, das wir den Kommunen und deren Vergabestellen bereitstellen können. Er besteht aus einer digitalen Dokumentensammlung aus Verfahrens- und Dokumentationsvorlagen unter Einsatz von Formularfunktionen, die das Ausfüllen durch enthaltene Hinweise und anhand von Verlinkungen/Querverweisen auf die jeweiligen Rechtsgrundlagen erleichtert und somit Schritt für Schritt den Arbeitsalltag in der

Beschaffungspraxis erleichtert. Der Vergabe-Workflow wird, dadurch dass er online verlinkt ist, permanent aktuell gehalten.

Vertragsmanagement

Die Kommunalverwaltungen müssen eine Vielzahl an Verträgen verwalten, für die oft eine übersichtliche und auch effektive Verwaltungssoftware fehlt. Mit der Umsatzbesteuerung nach § 2b UStG wird sich für die Verwaltungen der Mehrwert einer praktischen Lösung nochmals steigern.

Zusammen mit unserem Partner 6PAC Bricks GmbH entwickelt die GeKom ein auf die kommunalen Gegebenheiten angepasstes Programm zum Vertragsmanagement als Weblösung. Das Tool beinhaltet dabei eine Übersicht über alle Vertragsinformationen, wie Vertragspartner, Kosten, Laufzeit, Kündigungsfristen, Vertragsverantwortlicher sowie Informationen zum Status (aktiv, inaktiv, verlängern, kündigen, gekündigt). Die Kategorien sind dabei auf die örtlichen Gegebenheiten anpassbar und berücksichtigen vor allem auch die Anforderungen einer Amtsverwaltung. Bei Software als Service ist dabei selbstverständlich, dass es eine einfache Bedienbarkeit, individuelle Ansichten, Auswertungen und Filter sowie eine Volltextsuche nach Vertragsinhalten gibt, die auf jedem Endgerät nutzbar sind. Wenn Sie Interesse an einer Vorführung dieser Lösung haben, sprechen Sie uns gerne dazu an.

Weitere Informationen:

www.gekom-nord.de

SHHB und SHGT richten ersten landesweiten Dorfplatzwettbewerb aus

Dagmar Andresen, StenzelConsult, Projektleitung Dorfplatzbewerb im Auftrag des SHHB



Am 13. März 2024 fand die Auftaktveranstaltung zum landesweiten Dorfplatzwettbewerb im Freilichtmuseum Molfsee statt. Die Begrüßung der Schirmherrin Dr. Juliane Rumpf sowie Fachvorträge von Nicole Wilder und Dr. Ing. Margita Meyer gaben einen umfassenden Überblick über die ökologische, kulturelle und historische Bedeutung unserer Dorfplätze.

Der von BINGO! Die Umweltlotterie geförderte Wettbewerb „Dorfplätze in Schles-

wig-Holstein – Lebendige Plätze für Mensch und Natur“ hat die Intention, auf die Schutzbedürftigkeit zentraler Dorfplätze aufmerksam zu machen. Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner dem Schleswig-Holsteinischen Gemeindetag (SHGT) möchten wir die besondere Bedeutung lebendiger Dorfkerne in die Öffentlichkeit tragen.

Die Historie von Dorfplätzen reicht teilweise bis in die germanische Zeit zurück. Hier sind vor allen Dingen die Thing-Plätze, als Ratsversammlungs- und Richtplätze des germanischen Stammesrechts bekannt. Auch der Begriff Dorfanger findet sich ab und zu noch in unserem Sprachgebrauch. Als Dorfanger werden die Plätze im slawischen Siedlungsgebiet, im heutigen östlichen und südlichen Schleswig-Holstein,

bezeichnet. Allen Plätzen ist gemeinsam, dass viele gemeinschaftliche Aktivitäten wie Märkte, Feste, Viehhütten auf ihnen durchgeführt worden sind. Sie hatten eine zentrale Bedeutung für das Leben und Überleben der Dorfgemeinschaft.

Diese alten Plätze sind ein wertvolles kulturelles, historisches und auch ökologisches Erbe sowie prägende Dorfelemente. Einige unserer ältesten Bäume in Schleswig-Holstein wachsen auf diesen Plätzen.

Eingegrünte und begrünte Dorfplätze sind vielseitige Lebensräume und können für den Verbund zwischen Lebensräumen sorgen. Auf diese Weise tragen auch sie zum Artenerhalt bei.

Herr Kiewitz vom SHGT sagt, „unser Wettbewerb will ganz bewusst den Bogen zwischen Historie und Neuzeit spannen. Deshalb haben wir den historischen Begriff Dorfanger durch Dorfplatz ersetzt. Das heißt, auch im Rahmen der Dorfentwicklung neu gestaltete Plätze mit einer wichtigen Funktion für das Dorfleben werden gesucht.“

„Das ist aber noch nicht alles“, betont Holger Gerth Vizepräsident des SHHB über die Intention des Wettbewerbs. „Wir legen einen Schwerpunkt auf ökologische Kriterien wie beispielsweise eine Eingrünung des Platzes durch Pflanzstreifen, Baumreihen, Baumgruppen und/oder artenreiche Wiesen. Genau die Dorfplätze, die eine Kombinationen aus Biodiversität und Artenerhalt mit einem Ort der Begegnung aufweisen, werden gesucht.“

Wie geht die Anmeldung?

Welcher Dorfplatz kann teilnehmen?

Im Schwerpunkt sind Dörfer und ihr Dorfplatz im ländlichen Raum angesprochen. Aber auch ländlich/dörflich oder kleinstädtisch geprägte Stadtteile mit historischer Eigenständigkeit, die einen zentralen Platz besitzen, sowie in die Stadt eingemeindete Dörfer können sich bewerben.

Ausgeschlossen sind Plätze in der Stadt, z.B. der Großflecken in Neumünster und Gutshofplätze.

Gemeinden, Vereine, Institutionen und private Bürger/-innen können einen Dorfplatz mit den soweit wie möglich ausgefüllten Unterlagen anmelden.

Einsendeschluss ist der **07. Juni 2024**.

Hier finden Sie alles Wichtige zur Teilnahme an unserem Dorfplatzwettbewerb 2024: Weitere Informationen, Teilnahmebedingungen sowie Anmeldeunterlagen - <https://heimatbund.de/natur-umwelt/landesweiter-dorfplatzwettbewerb-2024.html>

Die Gewinner

Eine unabhängige Jury aus interdisziplinären Expertinnen und Experten bewertet anhand eines ausgearbeiteten Kriterienkatalogs alle eingereichten Dorfplätze. Sie ist folgendermaßen besetzt:

- Frau Dr. -Ing. Margita Meyer (Landesamt für Denkmalpflege),
- Frau Nicole Wilder (Landesamt für Umwelt)
- Frau Dr. Iris Pretzlaff (Landesnaturschutzverband Schleswig-Holstein)
- Frau Fenja Oestreich (Jugendverband Schleswig-Holsteinischer Heimatbund),
- Herr Daniel Kiewitz (Schleswig-Holsteinischer Gemeindegtag),
- Herr Johann Böhling (Schutzgemeinschaft Deutscher Wald),
- Herr Dr. Frank Schoppa (Bund deutscher Baumschulen (BdB) S-H e.V.),
- Prof. Dr. Holger Gerth (Schleswig-Holsteinischer Heimatbund, Landesnaturschutzbeauftragter),
- Frau Dagmar Andresen (SHHB; StenzelConsult)

Die Jury macht es sich bei der Bewertung nicht leicht. Die Berücksichtigung der Interessen von Kindern und Jugendlichen, die Bedeutung des Platzes als sozialer Begegnungs- und Kommunikationsort sowie das ökologische Potenzial werden bei der Bewertung eine wichtige Rolle spielen. In einem mehrstufigen Prozess tauschen sich die Fachleute immer wieder aus, um

die Einstufung der Platzierungen abzugleichen. Damit sich die Jury selbst ein Bild von den Dorfplätzen machen kann, ist das Herzstück der Bewertung die Besichtigung vor Ort.

Gewinner sind diejenigen Dorfplätze, deren Bewertungsergebnis am höchsten ist. Sie werden von der Schirmherrin des Wettbewerbs, Frau Dr. Juliane Rumpf, Ministerin für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume a.D. und zweite Vizepräsidentin des SHHB, ausgezeichnet.

Kein Wettbewerb kommt ohne Preise aus. Mit freundlicher Unterstützung des Sparkassen- und Giroverbandes Schleswig-Holstein und der Bernd Jorkisch GmbH & Co. KG werden wir Sachpreise vergeben können.

Aufgrund der Verschiedenheit unserer Dorfplätze können wir die Sachpreise jetzt noch nicht endgültig festlegen. Mit den Verantwortlichen der Gewinner-Dorfplätze werden wir uns dazu abstimmen. Die Preisvergabe ist als Anerkennung für den Einsatz eines aktiven Dorflebens und zum Schutz und der Pflege der platzbegleitenden ökologischen Strukturen zu verstehen.

Der SHHB, der SHGT und die Jurymitglieder wünschen sich, dass der Wettbewerb viele Menschen inspiriert, sich wieder und weiter für ihr aktives Dorf einzusetzen.

Machen Sie mit und zeigen Sie uns die Schätze unseres Landes, Ihren Dorfplatz!



Jurymitglieder mit Schirmherrin Dr. Juliane Rumpf (dritte v.l.) im Rahmen der Auftaktveranstaltung im Freilichtmuseum Molfsee am 16. März 2024.

Foto: Anna Biss, SHHB

1. BVerwG zur Finanzierung kirchlicher Kitaträger

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einer Entscheidung vom 22.02.2024 die Finanzierung von Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft beleuchtet. Kirchliche Träger von Kindertagesstätten bekommen weniger öffentliche Zuschüsse als andere Träger. Das ist rechtmäßig, hat das BVerwG entschieden, denn die Kirche sei durch die Kirchensteuer finanziell besser ausgestattet. Das BVerwG hat entschieden, dass die nordrhein-westfälische Regelung zur staatlichen Förderung von Kindertageseinrichtungen kirchlicher Träger keine Diskriminierung darstellt (Az.: BVerwG 5 C 7.22). Die Klage einer kirchlichen Trägerin gerichtet auf einen höheren staatlichen Zuschuss ist damit zurückgewiesen.

Die staatliche Förderung von Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen basiert auf dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) von 2016. Der Zuschuss orientiert sich an den Kindpauschalen und beträgt für kirchliche Träger 88 Prozent, während andere anerkannte Träger 91 Prozent erhalten. Die in diesem Fall klagende Diakonie hält diese unterschiedlichen Finanzierungssätze für unwirksam und forderte eine Neubescheidung ihres Förderungsantrags von der beklagten Stadt.

Die Kirche argumentierte, dass diese Differenzierung in der Zuschussvergabe nicht gerechtfertigt sei. Daher forderte sie eine gleiche Behandlung aller Träger.

Das Gericht urteilte, dass die unterschiedliche Höhe des Zuschusses für kirchliche Träger keine Diskriminierung darstelle, sondern auf deren höherer ökonomischer Leistungsfähigkeit basiere, die aus ihrem verfassungsrechtlich verankerten Steuererhebungsrecht resultiere.

Die Zuschussregelung führe aber zu einer mittelbaren Ungleichbehandlung aufgrund des Glaubens oder der religiösen Anschauung. Denn der mit ihr verbundene höhere finanzielle Eigenanteil der kirchlichen Träger betreffe mit der Evangelischen und der Katholischen Kirche, die einen Großteil der Kindertageseinrichtungen in freier Trägerschaft in Nordrhein-Westfalen betreiben, typischerweise und vor allem diese zwei religiösen Bekenntnisse. Diese Ungleichbehandlung sei bei Anlegung eines strengen Verhältnismäßigkeitsmaßstabes gerechtfertigt.

Die mit § 20 I KiBiz 2016 bezweckte

Heranziehung der Träger nach ihrer jeweiligen ökonomischen Leistungsfähigkeit sei ein legitimes und mit der Verfassungsordnung in Einklang stehendes Ziel, zumal die kirchlichen Träger nach ihrem Selbstverständnis mit dem Betreiben von Kindertageseinrichtungen zugleich auch eigene Aufgaben wahrnehmen. Die prozentuale Staffelung der Zuschüsse und damit der Eigenanteile sei grundsätzlich geeignet, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit Rechnung zu tragen. Der Landesgesetzgeber habe im Rahmen seines Einschätzungsspielraums insbesondere pauschalierend und typisierend annehmen dürfen, dass die kirchlichen Träger wegen der Möglichkeit zur Steuererhebung typischerweise finanziell leistungsfähiger als andere freie Träger seien. Eine Prüfung der Leistungsfähigkeit im Einzelfall wäre zwar ein milderer, aber kein gleich wirksames Mittel. Die mit dem niedrigeren Zuschuss verbundene Ungleichbehandlung erweise sich auch als angemessen. Den Kirchen ist es mit Blick auf die Wahrnehmung auch eigener Aufgaben zumutbar, wegen ihrer abstrakt höheren Leistungsfähigkeit einen höheren Eigenanteil zu erbringen. Dadurch werde weder ihr Steuererhebungsrecht noch ihr Selbstverwaltungsrecht berührt. Der mit der Staffelung der Eigenanteile verfolgte Zweck, alle Träger gemessen an ihrer Leistungsfähigkeit gleichwertig an den Kosten zu beteiligen und damit die Beteiligungsgerechtigkeit zu stärken, diene der Bereitstellung und Sicherstellung eines bedürfnis- und bedarfsgerechten Angebots an Kindertagesbetreuung und sei daher von hohem Gewicht.

Die Zuschussregelung verstoße auch nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 I GG) und den vom Landesgesetzgeber zu beachtenden bundesrechtlich gewährleisteten Funktionsschutz der freien Jugendhilfe. Zwar sei die danach gewährte Förderung nach den Feststellungen der Vorinstanz für die Mehrzahl der Einrichtungen im streitigen Kindergartenjahr nicht kostendeckend gewesen. Es fehlten aber belastbare Anhaltspunkte dafür, dass dadurch die Gefahr bestand, freie Träger könnten in absehbarer Zukunft und nennenswertem Umfang aus dem Anbietermarkt ausscheiden und deren Einrichtungen von den öffentlichen Trägern der Jugendhilfe übernommen werden.

2. VG Düsseldorf: Privatfahrzeug darf von Carsharing-Parkplatz abgeschleppt werden

Das Ordnungsamt darf einen privaten Pkw, der auf einem Carsharing-Parkplatz abgestellt worden ist, unabhängig davon, ob ein Carsharing-Fahrzeug an der Nutzung dieses Parkplatzes konkret gehindert worden ist, abschleppen lassen. Das hat das Verwaltungsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 20. Februar 2024 (Az.: 14 K 491/23) entschieden und die Klage der Fahrzeugführerin gegen den Leistungs- und Gebührenbescheid abgewiesen.

Die Klägerin hatte ihren Pkw auf einer Fläche in Duisburg abgestellt, die durch Verkehrsschilder als Parkplatz für Carsharing-Fahrzeuge gekennzeichnet war. Ein Mitarbeiter der Verkehrsüberwachung der Stadt stellte den Verstoß fest und beauftragte einen Abschleppwagen. Kurz vor dessen Eintreffen erschien die Klägerin und entfernte ihr Fahrzeug von dem Parkplatz. Die Stadt Duisburg machte ihr gegenüber mit Leistungs- und Gebührenbescheid die Kosten der Leerfahrt des Abschleppwagens geltend und setzte eine Verwaltungsgebühr fest. Zur Begründung ihrer Klage gegen diesen Bescheid trug die Klägerin vor, sie habe nur 11 Minuten auf dem Carsharing-Platz geparkt und zu dieser Zeit seien noch weitere Parkplätze frei gewesen, so dass ein Abschleppen nicht notwendig gewesen sei.

Das Gericht hat nun entschieden, dass die Beauftragung des Abschleppwagens rechtmäßig war, und zur Begründung ausgeführt: Ein Fahrzeug, das auf einem nach der Beschilderung ausschließlich Carsharing-Fahrzeugen vorbehaltenen Parkplatz steht, aber nicht am Carsharing teilnimmt, wird so betrachtet, als wenn es in einem absoluten Halteverbot stünde. Die Abschleppmaßnahme war verhältnismäßig, weil die Funktion der Parkplätze für Carsharing-Fahrzeuge nur dann gewährleistet ist, wenn sie jederzeit von nicht parkberechtigten Fahrzeugen freigehalten werden. Daher kommt es auch nicht darauf an, ob die Klägerin durch das verbotswidrige Abstellen konkret ein bevorrechtigtes Carsharing-Fahrzeug am Parken gehindert hat. Das Abschleppen ist auch unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt, dass von einem zu Unrecht auf einem Carsharing-Parkplatz abgestellten Fahrzeug eine negative Vorbildwirkung für andere Kraftfahrer ausgeht.

Gegen das Urteil kann beim OVG NRW die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Aus der Rechtsprechung

Urteil des OVG Schleswig vom 21. November 2023 – Az.: 2 KN 1/22

Rechtmäßigkeit der Begrenzung der Besoldung von „weiteren Stadträten“ und „Senatoren“ auf die Besoldungsgruppe B 4 gemäß Kommunalbesoldungsverordnung

Leitsätze der Redaktion

1. Es ist rechtmäßig, dass alle hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamten in Schleswig-Holstein, die nicht erster Stellvertreter des Bürgermeisters bzw. Oberbürgermeisters sind („weitere Stadträte“, in Lübeck „Senatoren“), höchstens in die Besoldungsgruppe B 4 eingruppiert werden.

2. Die Begrenzung dient dem Ziel der Wahrung eines angemessenen Besoldungsgefüges. Durch eine höhere Besoldung würde der Abstand zu den jeweiligen (Ober)Bürgermeistern deutlich verringert, obwohl der Verordnungsgeber die gewichtige Stellung der (Ober)Bürgermeister der beiden größten Städte Schleswig-Holsteins besonders hervorhebt. Auch würde anderenfalls eine Gleichstellung mit den Landräten kleinerer Kreise und Bürgermeistern in kleineren Städten erfolgen, die jedoch die jeweiligen Verwaltungen eigen- und letztverantwortlich leiten. Der Gleichheitssatz gebietet es, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln.

GG Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3, 33 Abs. 2 und Abs. 5

GO §§ 36 Abs. 1, 46 Abs. 7 S. 1, 57 Abs. 1, 61, 62 Abs. 2, 64 Abs. 1, 65 Abs. 1 - 5, 66 Abs. 1 S. 2, 67 Abs. 1 S. 1 und Abs. 5 BesG § 24

KomBesVO §§ 5 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2 letzter Hs., 7

KomStOVO § 1 Abs. 1 Nr. 2

VwGO § 47 Abs. 1 Nr. 2

Zum Sachverhalt:

Der Antragsteller wendet sich im Wege eines Normenkontrollverfahrens gegen die durch eine Vorschrift der Kommunalbesoldungsverordnung in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestehende Begrenzung der Besoldung der Stadträtinnen und Stadträte, die nicht erste Stellvertreterin

oder erster Stellvertreter der (Ober-)Bürgermeisterin oder des (Ober-)Bürgermeisters sind (nachfolgend weitere Stadträte), auf die Besoldungsgruppe B 4.

Der Antragsteller ist seit dem 1. Mai 2016 in der kreisfreien Stadt A-Stadt hauptamtlicher Stadtrat, dort gemäß § 4 Abs. 1 Satz 2 der Hauptsatzung der Hansestadt A-Stadt vom 22. April 2022 bezeichnet als Senator, ohne gleichzeitig erster Stellvertreter des Bürgermeisters zu sein. Aufgrund seiner Wiederwahl durch die Bürgerschaft am 27. Januar 2022 trat er am 1. Mai 2022 seine zweite sechsjährige Amtszeit an. Er ist, wie bereits in seiner ersten Amtszeit, in die Besoldungsgruppe B4 eingruppiert. Der maßgebliche § 5 der Landesverordnung über die Besoldung der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit der Gemeinden, Ämter und Kreise in Schleswig-Holstein (Kommunalbesoldungsverordnung - KomBesVO) vom 24. April 2012, zuletzt geändert durch Artikel 1 der Landesverordnung zur Änderung der Kommunalbesoldungsverordnung und der Stellenobergrenzenverordnung für Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte vom 2. März 2022 (GVObI. S. 264), der in § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz die angegriffene Höchstgrenze der Eingruppierung vorsieht, lautet:

„§ 5

Einstufung der Ämter für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten auf Zeit in den Gemeinden (Städten)

(1) Das Amt der Bürgermeisterin (Oberbürgermeisterin) oder des Bürgermeisters (Oberbürgermeisters) wird wie folgt eingestuft:

1. in kreisangehörigen Gemeinden (Städten)

a) ohne eigene Verwaltung (§ 48 Absatz 2 Gemeindeordnung) in die Besoldungsgruppe A 15,

b) mit bis zu 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe A 16,

c) mit bis zu 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 2,

d) mit bis zu 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 3,

e) mit bis zu 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 4,

f) mit bis zu 50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 5,

g) mit bis zu 60.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 6,

h) mit über 60.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 7, 2. in kreisfreien Städten

a) mit bis zu 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 7,

b) mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in die Besoldungsgruppe B 9.

(2) Die Ämter der weiteren hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten in den Städten werden wie folgt eingestuft:

1. erste Stellvertreterin oder erster Stellvertreter der Bürgermeisterin (Oberbürgermeisterin) oder des Bürgermeisters (Oberbürgermeisters) zwei Besoldungsgruppen unter der nach Absatz 1 maßgebenden Besoldungsgruppe,

2. alle weiteren hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten drei Besoldungsgruppen unter der nach Absatz 1 maßgebenden Besoldungsgruppe, höchstens in die Besoldungsgruppe B 4.

(3) Bei den Einstufungen bleibt die Besoldungsgruppe B 1 außer Betracht.

Der Änderung der Kommunalbesoldungsverordnung im Jahr 2022 liegt folgender Ablauf zugrunde:

Das damalige Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein (das heutige Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport des Landes Schleswig-Holstein; im Folgenden Innenministerium) begann im Jahr 2020 mit Arbeiten an einer Änderungsverordnung zur Kommunalbesoldungsverordnung und zur Landesverordnung über die Stellenobergrenzen für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit der Gemeinden und Ämter (Stellenobergrenzenverordnung für Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte - KomStOVO). Ziel war es, die Besoldung der hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und weiterer Führungskräfte des kommunalen Bereichs zu verbessern und so attraktiver zu gestalten.

Die Überlegungen sahen dabei von Beginn an eine Höhergruppierung des Amtes der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister mit Ausnahme der mit B 9 besoldeten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern vor. Begründet wurde diese Ausnahme damit, dass diese ansonsten (je nach Entwurfsvariante gegebenenfalls nach der Wiederwahl) die gleiche Besoldung erhielten wie die Staatssekretärinnen und

-sekretäre im Land. Dies würde gegen das besoldungsrechtliche Abstandsgebot verstoßen. Eine Andersbehandlung sei zudem damit zu begründen, dass die Bürgermeisterinnen bzw. Bürgermeister der kreisfreien Städte mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern gegenüber den anderen kreisfreien Städten besoldungsmäßig deutlich abgesetzt seien und bei einer Anhebung der übrigen Städte auf maximal B 7 immer noch ein ausreichender Abstand verbleiben würde (vgl. Vermerk vom 21. August 2020). In der weiteren Folge dieser Beschränkung sollte auch keine Anhebung der Besoldung der Stadträtinnen und Stadträte in den kreisfreien Städten über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (Landeshauptstadt D-Stadt, Hansestadt A-Stadt) erfolgen, so dass diese höchstens in die Besoldungsgruppe B 4 eingestuft würden (vgl. Vermerk vom 28. September 2021, Bl. 290 ff. <291> Beiakte A, Verwaltungsvorgang, künftige VV).

Nach erteiltem Einvernehmen des Finanzministeriums erfolgte noch eine Verbändeanhörung, die aber zu keinen Veränderungen am Verordnungsentwurf führte.

Auf eine Eingabe des MdL ... vom Dezember 2021 wiederholte das Innenministerium die Argumentation aus dem Entwurfsvorgang und teilte mit, dass die mit der Regelung des § 5 Abs. 2 Nr. 2 vorgesehene maximale Einstufung mit B 4 nur bei den großen kreisfreien Städten zum Tragen komme. Da bei diesen Städten (D-Stadt und A-Stadt) die Besoldung der Verwaltungsleitung bei B 9 bleiben sollte, hätte zur Wahrung des Abstandsgebotes auch bei den Stadträten keine höhere Besoldung als B 4 zugestanden werden können (vgl. E-Mail vom 6. Dezember 2021, Bl. 478 f. VV).

Nachdem sich der Antragsteller im Februar 2022 an die Staatssekretärin im Innenministerium Herbst mit seinen Bedenken mit Blick auf die geplante Beibehaltung der Obergrenze von B 4 für hauptamtliche Stadträte in D-Stadt und A-Stadt wandte, setzte sich das Innenministerium intern mit seiner Eingabe auseinander (Bl. 479 ff. VV) und führte in einer ministeriumsinternen E-Mail vom 10. Februar 2022 (Bl. 515 ff. VV) dazu unter anderem Folgendes aus:

Künftig werden die hauptamtlichen Stadträtinnen und -räte aller kreisfreien Städte, die nicht erste Stellvertreterinnen oder erste Stellvertreter der Verwaltungsspitze sind, nach B 4 besoldet und damit besoldungsrechtlich gleichgestellt. Dies begegnet aus unserer Sicht keinen Bedenken mit Blick auf das Abstandsgebot. Die

Notwendigkeit einer besoldungsrechtlichen Spreizung zwischen den beiden größeren und den beiden kleineren kreisfreien Städten besteht neben den (Ober-) Bürgermeister/-innen nur bei den ersten Stadträten, weil diese als Regelvertretungen der Verwaltungsleitungen ein besonders hohes Maß an Verantwortung für das gesamte Verwaltungsspektrum haben. Dies trifft auf die weiteren Stadträtinnen und Stadträte nicht in vergleichbarem Maße zu. Sie sind ganz überwiegend nur als Leiterin oder Leiter eines gegenständlich abgegrenzten Fachbereichs tätig, wobei das Verantwortungsspektrum mit zunehmender Zahl von Stadträtinnen und Stadträten in der jeweiligen Stadt auch abnimmt.

[...]

Die Besoldung der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten muss auch im Quervergleich zu anderen Verwaltungsbereichen wenigstens einigermaßen schlüssig sein. Dies betrifft auch das Verhältnis zu den obersten Landesbehörden, die die Aufsicht über den kommunalen Bereich ausüben. Schon eine Anhebung der Besoldung von „nachrangigen“ Stadträtinnen und Stadträten auf B 5 würde diese auf das Besoldungsniveau der Abteilungsleitungen und Abteilungsleitungen bringen.

Die von Herrn A. geforderte Streichung jeglicher Höchstgrenze für die Besoldung der weiteren Stadträte würde sogar eine Besoldung nach B 6 eröffnen und schwere Unwuchten innerhalb der Besoldungsstruktur nicht nur der einzelnen Stadt, sondern auch im ganzen Land hervorrufen. Es ist nicht auszuschließen, dass dann die ersten Stadträtinnen und Stadträte der beiden größeren kreisfreien Städte und/oder die Oberbürgermeister wegen des verringerten Abstands ebenfalls mit Forderungen kommen würden.

Weiter heißt es in derselben E-Mail in einem Antwortentwurf unter anderem:

Mit der anstehenden Änderung der Rahmenbedingungen für die Besoldung kommunaler Führungskräfte wird einer langjährigen Forderung der kommunalen Landesverbände (KLV) entsprochen. Einem Vorschlag der KLVen aus dem Jahr 2019 entsprechend soll die Besoldung aller kommunaler Wahlbeamtinnen und -beamter mit Ausnahme der der kreisfreien Städte über 150.000 Einwohner erhöht werden. Die Änderungsverordnung sieht daher inhaltlich vor, dass die Besoldung von hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern – mit Ausnahme der nach B 9 besoldeten Leitungen der kreisfreien Städte D-Stadt und A-Stadt – sowie

die der Landrätinnen und Landräte und der Amtsdirektorinnen und -direktoren jeweils um eine Stufe angehoben wird. Unter Wahrung des Abstandsgebotes erhöht sich durch die Besoldungsanpassung der hauptamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister automatisch durch den in § 5 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 KomBesVO vorgegebenen Einstufungsabstand, der unverändert bleibt, auch die Besoldung der weiteren hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und -beamten in den Städten um eine Stufe. Es erfolgt daher keine Anhebung der Besoldung der Stadträtinnen und Stadträte in den kreisfreien Städten über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Eine Beibehaltung der derzeit geltenden Besoldung ist für diese Personengruppe aufgrund des Abstandsgebotes geboten, da in den betroffenen kreisfreien Städten auch die Besoldung der (Ober-) Bürgermeisterinnen und Bürgermeister (B 9) nicht angehoben wird.

[...]

Jedwede Änderung der Struktur der Ämterbewertung bedarf einer sachlichen Begründung. Dabei ist das Gesamtgefüge der Ämterbewertungen unter Berücksichtigung der gemeinsamen Belange aller Dienstherren, das sich in den Besoldungsordnungen zum SHBesG und den erlassenen Verordnungen widerspiegelt, zu beachten. Im Übrigen muss die Besoldung der kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten auch im Vergleich zu Leitungspersonal in den Aufsicht über die Kommunen führenden obersten Landesbehörden, insbesondere im Verhältnis zu der von Staatssekretärinnen und Staatssekretären (B 9) und den Abteilungsleitungen (B 5), stimmig sein. Konkret fordern Sie, in § 5 Abs. 2 Nr. 2 Kom-BesVO den Halbsatz „höchstens in die Besoldungsgruppe B 4“ zu streichen, was zur Folge hätte, dass hauptamtliche Stadträtinnen und -räte, die nicht erste Stellvertreter der Verwaltungsleitung sind, nach B 6 und damit besser als Abteilungsleitungen und deutlich besser als die Leitungen von großen Landesbehörden besoldet würden. Die von Ihnen geforderte strukturelle Grundsatzentscheidung wäre mit der bestehenden Besoldungsstruktur und dem Besoldungsgefüge keinesfalls in Einklang zu bringen. Außerdem hätte dies zur Folge, dass innerstädtisch der Abstand zur ersten Stellvertreterin oder zum ersten Stellvertreter der (Ober-)Bürgermeisterin oder des (Ober-)Bürgermeisters, die oder der unverändert B 7 erhält, nicht ausreichend gewahrt wäre. Der von Ihnen erhobenen Forderung kann ich daher nicht entsprechen. Im Ergebnis sehe ich durch

eine Beibehaltung der derzeit geltenden Besoldungsgruppen aller hauptamtlichen Wahlbeamtinnen und -Wahlbeamte in den kreisfreien Städten über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohner das Abstandsgebot als gewährt an.

[...]

Unter Nennung des Großteils der Argumente aus diesem Antwortentwurf teilte das Innenministerium dem Antragsteller mit, dass es nach Prüfung der Angelegenheit seine Anregung nicht unterstützen könne (E-Mail vom 10. Februar 2022).

[...]

Auch im Nachgang zum Inkrafttreten der Kommunalbesoldungsverordnung sah das Innenministerium keinen Anlass zur Nachjustierung (vgl. Vermerk über ein Gespräch der Ministerin mit dem Antragsteller vom 5. August 2022, Bl. 746 f. VV).

Der Antragsteller hat am 29. November 2022 einen Normenkontrollantrag gegen die unter § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO vorgesehene Begrenzung auf die Besoldungsgruppe B 4 gestellt.

[...]

Der Antragsteller beantragt, festzustellen, dass § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO unwirksam ist, hilfsweise, festzustellen, dass Art. 1 der Änderungsverordnung vom 2. März 2022 (GVObI. S. 264) unwirksam ist.

Der Antragsgegner beantragt, den Antrag abzulehnen.

Er macht geltend, der Antrag sei unzulässig, weil er verfristet sei. § 5 Abs. 2 Nr. 2 KomBesVO sei im Jahr 2012 bekanntgemacht worden und bestehe seitdem inhaltlich unverändert fort. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus dem Umstand, dass der Antragsteller meine, die Regelung sei (erst) durch den Erlass der Änderungsverordnung rechtswidrig geworden. Der Antrag wäre auch unbegründet. Die Regelung sei materiell rechtmäßig. Der Antragsgegner habe sich im Verordnungsverfahren umfassend mit der Besoldung von entsprechenden Stadträten auseinandergesetzt. Die Regelung verstoße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 33 Abs. 5 GG

[...]

Aus den Gründen:

Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet (dazu unter I.). Der Hilfsantrag ist unzulässig (dazu unter II.).

I. 1. Der Hauptantrag ist zulässig.

[...]

2. Der Hauptantrag ist aber unbegründet. Die Regelung des § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO ist formell rechtmäßig und beruht auf einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage (dazu unter a). Die Vorschrift verstößt auch in materieller Hinsicht nicht gegen höherrangiges Recht (dazu unter b).

a) Gegen die formelle Rechtmäßigkeit des § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO bestehen keine Bedenken.

[...]

b) § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO ist auch in materieller Hinsicht rechtmäßig.

Es liegt kein Verstoß gegen die einfachgesetzlichen Vorgaben der Ermächtigungsnorm aus § 24 BesG vor (dazu unter aa).

§ 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO ist zudem mit dem Alimentationsprinzip aus Art. 33 Abs. 5 GG (dazu unter bb), dem Abstandsgebot aus Art. 33 Abs. 5 GG (dazu unter cc), dem Leistungsprinzip aus Art. 33 Abs. 2 GG (dazu unter dd), sowie dem Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG (dazu unter ee) vereinbar. Auch ergibt sich kein Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot (dazu unter ff). Schließlich hat der Ordnungsgeber nicht gegen besondere Begründungspflichten verstoßen (dazu unter gg).

aa) In der Ausgestaltung des § 5 KomBesV liegt zunächst kein Verstoß gegen die einfachgesetzlichen Vorgaben aus der Ermächtigungsnorm aus § 24 BesG.

[...]

bb) Ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip, insbesondere eine Unteralimentierung durch die mit der streitgegenständlichen Kommunalbesoldungsverordnung von weiteren Stadträtinnen und Stadträten in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern einhergehende Einstufung in die Besoldungsgruppe B 4 ist weder ersichtlich noch vom Antragsteller dargelegt.

[...]

Es ist nicht ersichtlich, dass die unveränderte Einstufung in die Besoldungsgruppe B 4 für die weiteren Stadträtinnen und

Stadträte in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hiergegen verstößt. Mangels vergleichbarer Ausbildung der verschiedenen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten in ähnlich verantwortungsvoller Stellung kann insoweit schwerlich auf das Einkommen geschaut werden, das für mit vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erzielt wird, sondern es ist vorrangig eine Betrachtung im Ländervergleich vorzunehmen (zum Ländervergleich allg. vgl. BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 -, juris Rn. 114; OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 2. Juni 2016 - OVG 4 B 1.09 -, juris Rn. 78).

Eine Unteralimentierung drängt sich im Vergleich mit der Besoldung in anderen Bundesländern nicht auf. Die Besoldung von weiteren Stadträten (in anderen Bundesländern zumeist bezeichnet als Beigeordnete) in Gemeinden/Städten vergleichbarer Größenordnung (150.000 bis 250.000 Einwohnerinnen und Einwohnern) liegt mit B 4 im bundesweiten Vergleich im üblichen Bereich.

Diese werden in Brandenburg (vgl. § 3 Abs. 2 und 5 Nr. 2 BbgKomBesV), Rheinland-Pfalz (vgl. § 3 Abs. 2 LKomBesVO RP) und Sachsen (vgl. § 30 Abs. 1 Nr. 2 SächsBesG) im Grundsatz ebenfalls mit B 4 besoldet. Im Saarland ist das Amt der weiteren Beigeordneten bei entsprechenden Einwohnerzahlen mit B 2 bzw. mit B 3 bewertet (§ 3 Nr. 2 KommBesVO SL), in Bayern (vgl. Anlage 1 zu Art. 45 Abs. 2 BayKWBG) sowie Mecklenburg-Vorpommern (vgl. § 5 Abs. 1 und 2 Nr. 3 KomBesLVO M-V) bei entsprechenden Einwohnerzahlen mit B 3 und in Thüringen mit B 3 oder B 4 (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b ThürKomBesV). In Nordrhein-Westfalen (vgl. § 2 Abs. 3 EingrVO NRW) und Sachsen-Anhalt (vgl. § 2 Abs. 1 und § 3 Satz 3 KomBesVO ST) sind entsprechende Beigeordnete in die Besoldungsgruppen B 4 oder B 5 eingeordnet (vgl. § 2 Abs. 3 EingrVO NRW).

Zudem haben die weiteren Stadträtinnen bzw. Stadträte in den genannten Bundesländern trotz vergleichbarer Besoldung zum Teil eine gewichtigere Stellung bzw. mehr Rechte als in Schleswig-Holstein. In Schleswig-Holstein kommt Stadträten die Stellung von Beigeordneten zu. Sie sind seit Abschaffung des Magistrats (dazu näher unter I. 2. b) ee) (1) (a)) nicht mehr Teil eines leitenden Kollegialorgans. Ihre Zuständigkeit begrenzt sich vielmehr auf das ihnen von der Bürgermeisterin bzw. vom Bürgermeister zugewiesene Sachgebiet (vgl. § 65 Abs. 2 Satz 1 GO), welches

sie gemäß § 67 Abs. 5 GO nach den Weisungen der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters leiten. Außerdem sind sie nicht nach § 36 Abs. 1, § 46 Abs. 7 Satz 1 GO berechtigt und verpflichtet an den Sitzungen der Stadtvertretung und Ausschüsse teilzunehmen und haben auch kein gesetzliches Rede- und Antragsrecht (vgl. Husvogt/Wolf, in: Dehn/Wolf, Gemeindeordnung Schleswig-Holstein, September 2022, § 67 Rn. 31).

[...]

cc) § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz Kom-BesVO verletzt den Antragsteller auch nicht in dem aus Art. 33 Abs. 5 folgenden Abstandsgebot. Antragsteller und Antragsgegner benennen in ihrer Argumentation zwar vordringlich das Abstandsgebot, jedoch geht es inhaltlich dabei nicht um die Wertigkeit von Besoldungsgruppen zueinander und den Vergleich verschiedener Bruttogehälter in den jeweiligen Besoldungsgruppen (vgl. zum Inhalt des Abstandsgebots auch Schübel-Pfister, NJW 2015, 1920, 1921; Stuttmann, NVwZ 2015, 1007, 1011).

Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehört das – inhaltlich mit dem Leistungsgrundsatz und dem Alimentationsprinzip eng verbundene – Abstandsgebot, wonach die Bezüge der Beamten entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abzustufen sind. Weil die „amts“-angemessene Besoldung notwendigerweise eine abgestufte Besoldung ist, darf der Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen nicht dauerhaft eingeebnet werden. Die höhere besoldungsrechtliche Einstufung ist unmittelbare Folge der Übertragung eines höherwertigen Amtes (vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14 -, juris Rn. 75 ff. und vom 28. November 2018 - 2 BvL 3/15 -, juris Rn. 34). Die Organisation der öffentlichen Verwaltung stellt darauf ab, dass in den höher besoldeten Ämtern die für den Dienstherrn wertvolleren Leistungen erbracht werden. Deshalb muss im Hinblick auf das Leistungs- und das Laufbahnprinzip mit der organisationsrechtlichen Gliederung der Ämter eine Staffelung der Gehälter einhergehen. Vergleiche sind dabei nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen geboten (vgl. BVerfG, Urteile vom 14. Februar 2012 - 2 BvL 4/10 -, juris Rn. 146 und vom 5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 -, juris Rn. 110 f.). Das für das Verhältnis zwischen den Besoldungsgruppen geltende Abstandsgebot

zwingt den Gesetz- bzw. Verordnungsgeber dazu, bei der Ausgestaltung der Besoldung ein Gesamtkonzept zu verfolgen, das die Besoldungsgruppen und Besoldungsordnungen zueinander in Verhältnis setzt und abhängig voneinander aufbaut (vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020 - 2 BvL 4/18 -, juris Rn. 48).

Die Kontrolle des Abstandsgebots als systeminterner Vergleich kann innerhalb der Beamtenschaft dabei insbesondere anhand der aus den Besoldungstabellen ersichtlichen Brutto-Gehälter erfolgen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017, a. a. O., Rn. 80). Eine deutliche Verringerung der Abstände der Bruttogehälter zwischen den Besoldungsgruppen infolge unterschiedlich hoher linearer Anpassungen bei einzelnen Besoldungsgruppen oder zeitlich verzögerter Besoldungsanpassungen indiziert einen Verstoß gegen das Abstandsgebot (vgl. BVerfG, a. a. O., Rn. 112). Zugleich gebietet das Abstandsgebot einen Mindestabstand zum sozialrechtlichen Grundsicherungsniveau (vgl. BVerwG, Vorlagebeschluss vom 22. September 2017 - 2 C 56.16, 2 C 57.16, 2 C 58.16 -, juris LS 3 und Rn. 143 ff.).

Dass die Bruttogehälter der verschiedenen Besoldungsgruppen eingeebnet oder zumindest angeglichen worden wären, steht aber nicht im Raum. Vielmehr rügt der Antragsteller die mit der Begrenzung auf B 4 einhergehende Eingruppierungsentscheidung in eine bestimmte Besoldungsgruppe und die daraus resultierende veränderte Besoldungsrelation zu anderen (Wahl-)Beamtinnen und (Wahl-)Beamten. Dies ist nicht am Abstandsgebot des Art. 33 Abs. 5 GG, sondern am Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu messen (dazu sogleich unter ee); die Anwendung des Abstandsgebots in modifizierter Form bejahend hingegen: Joseph, NVwZ 2017, 750, 755; i. E. wohl auch Leihkauff in: Schwegmann/Summer, Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, 6.2.2 Abstandsgebot, April 2023, Rn. 36; siehe zur Einhaltung eines Abstands von mehreren Besoldungsgruppen bei der Einstufung von Ämtern im Zusammenhang mit dem Abstandsgebot auch Brüning, Angemessenheit der Eingruppierung kommunaler Wahlbeamtinnen und Wahlbeamter, S. 121).

dd) Es ergibt sich auch kein Verstoß gegen das Leistungsprinzip selbst, Art. 33 Abs. 2 GG. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts folgt aus dem in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Leistungsgrundsatz, dass mit der Verlei-

hung eines höheren Amtes auch höhere Dienstbezüge verbunden sind. Das ist der Fall.

[...]

ee) Die Regelung der Bezüge in § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz Kom-BesVO ist auch mit dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar. Sofern man hierzu auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG mit heranziehen will, kann aus ihnen nichts Abweichendes folgen, da Art. 33 Abs. 5 GG mit dem darin verankerten Alimentationsprinzip den nachfolgend umschriebenen und hier nicht überschrittenen weiten Typisierungsspielraum des Besoldungsnormgebers nicht über die Grenzen des Art. 3 Abs. 1 GG hinaus einschränkt (zu Art. 33 Abs. 5 GG im Verhältnis zu Art. 3 Abs. 1 GG: vgl. BVerfG, Beschluss vom 6. Mai 2004 - 2 BvL 16/02 -, juris Rn. 54 m. w. N.).

Nach ständiger Rechtsprechung gebietet der allgemeine Gleichheitssatz dem Gesetz- bzw. Verordnungsgeber, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Er verbietet ungleiche Belastungen ebenso wie ungleiche Begünstigungen. Differenzierungen sind damit nicht ausgeschlossen, bedürfen jedoch stets der Rechtfertigung durch Sachgründe, die dem Differenzierungsziel und dem Ausmaß der Ungleichbehandlung angemessen sind. Es ist grundsätzlich Sache des Gesetz- bzw. Verordnungsgebers, diejenigen Sachverhalte auszuwählen, an die er dieselben Rechtsfolgen knüpft und die er so als rechtlich gleich qualifiziert. Diese Auswahl muss er jedoch sachgerecht treffen. Dabei gilt ein stufenloser, am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientierter verfassungsrechtlicher Prüfungsmaßstab, dessen Inhalt und Grenzen sich nicht abstrakt, sondern nur nach den jeweils betroffenen unterschiedlichen Sach- und Regelungsbereichen bestimmen lassen. Im Bereich des Besoldungsrechts bedeutet dies, dass Beamte mit gleichen oder gleichwertigen Ämtern zwar in der Regel gleich und im Umkehrschluss Beamte mit ungleichen oder nicht gleichwertigen Ämtern ungleich zu besolden sind. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Die Zulässigkeit einer (fehlenden) Differenzierung hängt davon ab, ob nach dem Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG ein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 23. Mai 2017 - 2 BvR 883/14 -, juris Rn. 81 ff.).

Bei der Überprüfung eines Verstoßes

gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ist zum einen ein vertikaler Vergleich in Bezug auf die unterschiedliche Besoldung verschiedener Ämter, zum anderen ein horizontaler Vergleich in Bezug auf eine gleichheitsgemäße Binnendifferenzierung innerhalb der Gruppe gleicher bzw. gleichwertiger Ämter angezeigt (vgl. Brüning, a. a. O., S. 123, 127).

Es steht dem Gesetz- bzw. Verordnungsgeber dabei allerdings letztlich frei, aus der Vielzahl der Lebenssachverhalte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Gleich- oder Ungleichbehandlung maßgebend sein sollen. Insbesondere muss ihm zugestanden werden, auch das gesamte Besoldungsgefüge und übergreifende Gesichtspunkte in den Blick zu nehmen (vgl. BVerfG, Urteil vom 6. März 2007 - 2 BvR 556/04 -, juris Rn. 69; vgl. Brüning, a. a. O., S. 126; vgl. speziell zum Gesichtspunkt der richtigen Einordnung eines Amtes in die Besoldungsordnung: BVerfG, Beschlüsse vom 4. Juni 1969 - 2 BvR 343/66 -, juris Rn. 46 ff. und vom 6. Mai 2004 - 2 BvL 16/02 -, juris Rn. 41 ff.).

[...]

Wie bereits im Rahmen der Zulässigkeit dargelegt, hat der Antragsgegner im Zuge einer Reform der Kommunalbesoldungsverordnung, mit dem Ziel einer Attraktivitätssteigerung der Ämter der kommunalen Wahlbeamten, den gesamten in den §§ 5 bis 7 KomBesVO enthaltenen Regelungskomplex zur Einstufung der Ämter neu geregelt und hierdurch das Besoldungsgefüge neu strukturiert. Die neue Besoldungsstruktur erweist sich nicht als evident sachwidrig. Hinsichtlich der Besoldung der weiteren Stadträtinnen und Stadträte in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ergibt sich weder im vertikalen (dazu unter (1)) noch im horizontalen Vergleich (dazu unter (2)) eine Verfassungswidrigkeit.

(1) Die in der Kommunalbesoldungsverordnung vorgesehenen Abstände in der Besoldung zwischen (Ober-)Bürgermeisterinnen bzw. (Ober-)Bürgermeistern und weiteren Stadträtinnen und Stadträten sind weder im Grundsatz (dazu unter (a)) noch mit Blick auf weitere Stadträtinnen und Stadträte in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (dazu unter (b)) zu beanstanden. Ebenso wenig stellt sich der Besoldungsabstand von weiteren Stadträtinnen und Stadträte in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern

zu Laufbahnbeamten der Laufbahngruppe 2 in einer kreisfreien Stadt mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern als evident sachwidrig dar (dazu unter (c)).

(a) Dass die Kommunalbesoldungsverordnung in § 5 Abs. 2 Nr. 2 im Grundsatz einen Unterschied von drei Besoldungsgruppen zwischen (Ober-)Bürgermeisterinnen bzw. (Ober-)Bürgermeistern und weiteren Stadträtinnen und Stadträten vorsieht, ist nicht evident sachwidrig, sondern spiegelt die Bedeutung der jeweiligen Ämter angemessen wider.

Die Wertigkeit des Amtes wird maßgeblich durch den Umfang der Kompetenzen bestimmt, der die mit dem Amt verbundene Verantwortung und Belastung abbildet (vgl. Joseph, a. a. O., 755). Die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister ist Hauptverwaltungsbeamtin bzw. -beamter, die bzw. der gemäß § 61 Abs. 1 i. V. m. § 57 Abs. 1 GO von den Bürgerinnen und Bürgern direkt gewählt wird. Als unmittelbar demokratisch legitimiertes Organ der Stadt nimmt sie bzw. er eine besondere Stellung im demokratischen Gefüge ein (vgl. BVerfG, Urteil vom 31. März 2011 - 2 C 12.09 -, juris Rn. 18).

Sie bzw. er leitet gemäß § 65 Abs. 1 GO die Verwaltung der Stadt in eigener Zuständigkeit nach den Zielen und Grundsätzen der Stadtvertretung – insoweit als eigenverantwortliches Organ (vgl. Lütje/Husvotg, in: Dehn/Wolf, Gemeindeordnung Schleswig-Holstein, September 2022, § 65 Rn. 7) –, ist für die sachliche und wirtschaftliche Erledigung der Aufgaben, die Organisation und den Geschäftsgang der Verwaltung sowie für die Geschäfte der laufenden Verwaltung verantwortlich und zugleich oberste Dienstbehörde und Dienstvorgesetzter der Beschäftigten der Stadt. Ihr bzw. ihm steht dabei grundsätzlich gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Weisungs- und Direktionsrecht zu. Auch steht ihr bzw. ihm die Ordnungsgewalt und das Hausrecht zum Schutz des Dienstbetriebs zu (vgl. Lütje/Husvotg, a. a. O., § 65 Rn. 6). Weiterhin besteht für sie bzw. ihn nach § 65 Abs. 4 GO ein Eilentscheidungsrecht bei dringenden Maßnahmen und sie bzw. er führt gemäß § 65 Abs. 5 GO die Aufgaben durch, die der Stadt zur Erfüllung nach Weisung übertragen sind. Hierbei unterliegt sie bzw. er in der Eigenschaft als Stadtbehörde der Fachaufsicht und ist der Aufsichtsbehörde verantwortlich (vgl. Lütje/Husvotg, a. a. O., § 65 Rn. 63).

Die Gemeindeordnung sieht darüber hinaus in verschiedenen Vorschriften zahlrei-

che weitere Organkompetenzen der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters vor (siehe Aufzählung bei Lütje/Husvotg, a. a. O., § 65 Rn. 76). Hervorgehoben seien insofern die in § 64 Abs. 1 GO vorgesehene gesetzliche (unbeschränkte, vgl. Lütje/Husvotg, a. a. O., § 64, § 56 Rn. 4) Vertretung der Stadt sowie die in § 10 GO vorgesehene öffentliche Repräsentation der Stadt, die die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister gemeinsam mit der bzw. dem Vorsitzenden der Gemeindevertretung wahrnimmt.

Das Amt der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters ist angesichts der dargelegten Stellung und Aufgaben typischerweise durch hohes Ansehen und Bekanntheit geprägt. Die Amtsführung durch eine direkt gewählte Bürgermeisterin bzw. einen direkt gewählten Bürgermeister wird dabei von der Öffentlichkeit während, aber auch nach Ablauf der Amtszeit unter dem Aspekt der Zurechenbarkeit von positiven Leistungen ebenso wie von Fehlentscheidungen kritisch begleitet (vgl. LT-Drucks. 13/2806, S. 112).

Letztlich ist die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister die direkt gewählte kommunale Führungskraft einer Stadt, die dieser ein Gesicht gibt und politische Verantwortung für die Geschicke ebendieser trägt. Diese hervorgehobene Stellung und Bedeutung der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters im kommunalen Gefüge unterscheidet sich deutlich von der Stellung und Bedeutung von weiteren Stadträtinnen und Stadträten. Stadträtinnen bzw. Stadträte sind kommunale Wahlbeamte mit Leitungsfunktion, denen zwar ebenfalls eine hervorgehobene kommunalfassungsrechtliche Stellung zukommt (vgl. Lütje/Husvotg, a. a. O., § 65 Rn. 49). Deren Stellung ist aber deutlich weniger gewichtig als die der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters.

Im Zuge der Kommunalverfassungsreform 1995 wurde der Magistrat als verwaltungsleitendes Kollegialorgan der Stadt abgeschafft, wodurch Stadträtinnen und Stadträte zugleich nicht mehr Mitglieder eines verwaltungsleitenden Organs waren, sondern fortan die Stellung von Beigeordneten einnahmen. Unter anderem auf diesem Weg sollte der durch die Einführung einer Direktwahl geänderten Position der hauptamtlichen Bürgermeisterin bzw. des hauptamtlichen Bürgermeisters Genüge getan werden, der weder eine kollegiale Verwaltungsleitung noch eine eigenverantwortliche und weisungsunabhängige Sachgebietsleitung durch Stadträte entsprochen hätte (vgl. LT-Drucks. 13/2806, S. 98, 111 f. und 115; Husvotg/Wolf,

in: Dehn/Wolf, a. a. O., § 67 Rn. 1; hierzu auch Schliesky, Reform der Gemeindeordnung in Schleswig-Holstein, SchlHAnz A5/2003, S. 105 f.).

Stadträtinnen und Stadträte werden anders als die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister nicht direkt von den Bürgerinnen und Bürgern, sondern von der Stadtvertretung gewählt, § 67 Abs. 1 Satz 1 GO. Ihre Zuständigkeit begrenzt sich sodann auf das ihnen von der Bürgermeisterin bzw. vom Bürgermeister zugewiesene Sachgebiet (vgl. § 65 Abs. 2 Satz 1 GO), welches sie überdies nicht eigenverantwortlich, sondern gemäß § 67 Abs. 5 GO nach den Weisungen der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters leiten; die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister bleibt als Leiterin bzw. als Leiter der gesamten Verwaltung gegenüber der Stadtvertretung und der Bevölkerung verantwortlich (vgl. Hönig, LKV 2022, 385, 386). Gemäß § 65 Abs. 2 Satz 3 GO kann die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister im Übrigen – neben der Möglichkeit selbst ein Sachgebiet zu übernehmen – auch andere Beschäftigte, sprich andere Beamtinnen oder Beamte oder Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, mit der Wahrnehmung bestimmter Sachgebiete beauftragen, solange die betroffenen Sachgebiete hinsichtlich ihrer Gewichtung die Sachgebiete der Stadträtinnen und Stadträte nicht überschreiten (vgl. § 65 Abs. 2 Satz 4 GO). Stadträtinnen und Stadträte sind außerdem anders als die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister nicht nach § 36 Abs. 1, § 46 Abs. 7 Satz 1 GO berechtigt und verpflichtet an den Sitzungen der Stadtvertretung und Ausschüsse teilzunehmen. Sie haben im Gegensatz zur Bürgermeisterin bzw. zum Bürgermeister (vgl. § 36 Abs. 2 Satz 2 und 3, § 46 Abs. 7 Satz 3 GO) auch kein gesetzliches Rede- und Antragsrecht (vgl. Husvogt/Wolf, a. a. O., § 67 Rn. 31).

(b) Es erscheint zugleich nicht evident sachwidrig, sondern sachlich gerechtfertigt, dass der Abstand in der Besoldung zwischen (Ober-)Bürgermeisterinnen bzw. (Ober-)Bürgermeistern und weiteren Stadträtinnen und Stadträten in Schleswig-Holstein in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern aufgrund der Obergrenze aus § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO nicht drei, sondern fünf Besoldungsgruppen beträgt, um einen ausreichenden Besoldungsabstand zu diesen, in ihrer Stellung herausragenden, (Ober-)Bürgermeisterinnen bzw. (Ober-)Bürgermeistern zu wahren (vgl. zum Ziel des

Verordnungsgebers einer besoldungsrechtlichen Spreizung zwischen den beiden größeren und den beiden kleineren kreisfreien Städten Bl. 518 VV).

[...]

(c) Verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist, dass zwischen einer weiteren Stadträtin bzw. einem weiteren Stadtrat sowie einer Laufbahnbeamtin bzw. einem Laufbahnbeamten der Laufbahngruppe 2 in einer kreisfreien Stadt mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern unter bestimmten Voraussetzungen lediglich zwei Besoldungsgruppen Abstand liegen können. Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 Landesverordnung über die Stellenobergrenzen für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit der Gemeinden und Ämter (Stellenobergrenzenverordnung für Kommunalbeamtinnen und Kommunalbeamte - KomStOVO) vom 13. Dezember 2005, zuletzt geändert durch Art. 2 der Änderungsverordnung vom 2. März 2022 (GVOBl. S. 264), ist in Gemeinden mit über 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in der Laufbahngruppe 2 für Kommunalbeamte eine Besoldung mit höchstens A16 zulässig.

Nach der Anlage 1 zum Besoldungsgesetz, Besoldungsordnung B werden hiervon abweichend allerdings leitende Direktoren als einem Beamten auf Zeit unmittelbar unterstellte Leiterinnen bzw. Leiter einer großen und besonders bedeutenden Organisationseinheit einer kreisfreien Stadt mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern mit B 2 besoldet. Im letztgenannten Fall beträgt der Abstand zu einer weiteren Stadträtin bzw. einem weiteren Stadtrat in einer Stadt dieser Größenordnung zwei statt drei Besoldungsgruppen.

Dies begründet jedoch ebenfalls keine evident sachwidrige Gestaltung des Besoldungsgefüges, da die Verringerung des Abstands auf zwei Besoldungsgruppen voraussetzt, dass die Laufbahnbeamtin bzw. der -beamte selbst Leiterin bzw. Leiter einer großen und besonders bedeutenden Organisationseinheit einer kreisfreien Stadt ist. [...]

(2) Beim horizontalen Vergleich innerhalb der Gruppe der beigeordneten Stadträtinnen und Stadträte, die nicht erste Stellvertreterin bzw. erster Stellvertreter der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters sind, zeigt sich zwar hinsichtlich Stadträtinnen und Stadträten in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern einerseits und Stadträtinnen

und Stadträten in kreisfreien Städten mit bis zu 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in kreisangehörigen Städten mit über 60.000 Einwohnerinnen und Einwohnern andererseits eine Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem. Diese besoldungsrechtliche Gestaltung stellt sich aber nicht als evident sachwidrige Überschreitung äußerster Grenzen dar, sondern ist gleichfalls sachlich gerechtfertigt.

[...]

(b) Die sachliche Rechtfertigung für die Gleichbehandlung von Stadträtinnen und Stadträten in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern einerseits und Stadträtinnen und Stadträten in kreisfreien Städten mit bis zu 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in kreisangehörigen Städten mit über 60.000 Einwohnerinnen und Einwohnern andererseits liegt in der Wahrung eines angemessenen Besoldungsgefüges im Verhältnis zu (Ober-)Bürgermeisterinnen bzw. (Ober-)Bürgermeistern in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern.

Dem Ordnungsgeber ging es bei der Begrenzung der Besoldung von weiteren Stadträten auf B 4 vornehmlich darum, dass der bereits zuvor geltende Abstand von fünf Besoldungsgruppen in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern zwischen den weiteren Stadträtinnen und Stadträten und der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister, dessen Besoldung ebenfalls nicht angehoben wurde, beibehalten wird (siehe Bl. 291 ff. VV). Dies stellt einen sachlich vertretbaren Grund für die Aufgabe der Binnendifferenzierung in der Besoldung zwischen den weiteren Stadträtinnen und Stadträten in den größten Städten Schleswig-Holsteins dar. [...]

(c) Die sachliche Rechtfertigung für die Wahrung eines angemessenen Besoldungsgefüges liegt gleichfalls in der bereits im Ordnungsverfahren dokumentierten Erwägung des Ordnungsgebers, dass innerstädtisch der Abstand zur ersten Stellvertreterin oder zum ersten Stellvertreter der (Ober-)Bürgermeisterin oder des (Ober-)Bürgermeisters, die oder der unverändert B 7 erhalte, ohne die Begrenzung weiterer Stadträtinnen und Stadträte auf B 4 nicht ausreichend gewahrt wäre (vgl. Bl. 510 VV).

Insofern lässt sich dem Verwaltungsvorgang entnehmen, dass der Ordnungsgeber die Notwendigkeit einer besol-

dungsrechtlichen Spreizung zwischen den beiden größeren und den beiden kleineren kreisfreien Städten neben den (Ober-)Bürgermeisterinnen bzw. (Ober-)Bürgermeistern nur bei den ersten Stadträten sah, weil diese als Regelvertretungen der Verwaltungsleitungen ein besonders hohes Maß an Verantwortung für das gesamte Verwaltungsspektrum hätten. Dies treffe auf die weiteren Stadträtinnen und Stadträte nicht in vergleichbarem Maße zu (vgl. 518 VV).

[...]

(d) Eine sachliche Rechtfertigung liegt davon unabhängig in dem vom Verordnungsgeber ausdrücklich verfolgten Ziel der Wahrung eines angemessenen Besoldungsgefüges im Verhältnis zwischen weiteren Stadträtinnen und Stadträten zu Ministerialdirigentinnen und Ministerialdirigenten als Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleitern bei obersten Landesbehörden sowie zu Leiterinnen bzw. Leitern von großen Landesbehörden. Diese den Verordnungsgeber ebenfalls leitenden Erwägungen (vgl. Bl. 510, 518 und 520 ff. VV) stellen weitere plausible und sachlich vertretbare Gründe für die Aufgabe der Binnendifferenzierung in der Besoldung zwischen den weiteren Stadträtinnen und Stadträten in den größten Städten Schleswig-Holsteins dar.

Durch die Streichung des § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO würde eine weitere Stadträtin bzw. ein weiterer Stadtrat mit B 6 und damit höher als eine Ministerialdirigentin bzw. ein Ministerialdirigent als Abteilungsleiterin bzw. Abteilungsleiter bei einer obersten Landesbehörde, die bzw. der mit B 5 eingruppiert wird (vgl. Besoldungsordnung B, Anlage 1 zum BesG), besoldet werden. Bei den genannten Abteilungsleiterinnen bzw. -leitern handelt es sich jedoch um herausgehobene Ämter, die in ihrem Gewicht einer weiteren Stadträtin bzw. einem weiteren Stadtrat in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern nicht ohne weiteres unterzuordnen sind.

[...]

(e) Der sachliche Grund der Beibehaltung eines angemessenen und stimmigen Gesamtbesoldungsgefüges zeigt sich ferner anhand des im Zuge des Normenkontrollverfahrens vom Antragsgegner geäußerten Umstands, dass ohne die Obergrenze aus § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz KomBesVO eine weitere Stadträtin bzw. ein weiterer Stadtrat in einer kreisfreien Stadt mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern statt mit B4 mit B 6 höher besoldet würde als die erste Stellvertreterin bzw. der erste Stellvertreter der (Ober-)Bürgermeisterin bzw. des (Ober-)Bürgermeisters in einer kreisfreien Stadt mit weniger als 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern.

[...]

(f) Zudem entspräche, wie vom Antragsgegner angeführt, die Besoldung von weiteren Stadträtinnen und Stadträten in Städten mit mehr als 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern – ohne die Regelung des § 5 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz Kom-BesVO – mit B 6 derjenigen von Landrätinnen bzw. Landräten in Kreisen mit bis zu 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (§ 7 KomBesVO) und von Bürgermeisterinnen bzw. Bürgermeistern in Städten mit bis zu 60.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g KomBesVO). Dabei handelt es sich aber jeweils um kommunale Wahlbeamtinnen bzw. -beamte, die eigen- und letztverantwortlich eine umfangreiche Kommunalverwaltung leiten und nicht lediglich – wie Stadträtinnen bzw. Stadträte – einer anderen kommunalen Wahlbeamtin bzw. einem anderen Wahlbeamten nachgeordnet sind und nach dessen Weisung ein abgrenzbares Sachgebiet leiten. Das stellt ebenfalls eine objektiv sachliche Rechtfertigung für die Begrenzung der Besoldung von weiteren Stadträtinnen und Stadträten dar, um deren geringerer Verantwortung im Vergleich zu den genannten Ämtern Rechnung zu tragen.

(g) Um das legitime Ziel der Attraktivitätssteigerung der weit überwiegenden Mehrzahl der Ämter der kommunalen Wahlbe-

amten umzusetzen und gleichzeitig ein – über die Grenzen kommunaler Besoldung hinausgehendes – stimmiges Gesamtgefüge beizubehalten, durfte der Verordnungsgeber die vorher bestehenden Unterschiede in der Besoldung zwischen weiteren Stadträtinnen und Stadträten in kreisangehörigen Städten mit über 60.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in kreisfreien Städten mit bis zu 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern einerseits und weiteren Stadträtinnen und Stadträten in kreisfreien Städten mit über 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern andererseits einebnen. Dass dies in Relation zu Lasten der Stadträtinnen und Stadträte in den beiden größten Städten Schleswig-Holsteins geht und sich dies nicht mit dem konkreten Aufgabenstand und -umfang begründet, ist als Friktion der Neugestaltung der Besoldungsstruktur hinzunehmen. Auf die Erhöhung der Besoldung der kommunalen Wahlbeamten insgesamt zu verzichten, um gewisse Unstimmigkeiten in der Besoldungsstruktur zu vermeiden, kann vom Antragsgegner nicht verlangt werden.

[...]

ff) Entgegen dem Vorbringen des Antragstellers verstößt die Nichtberücksichtigung der weiteren Stadträtinnen und Stadträte in D-Stadt und A-Stadt bei der Erhöhung der Besoldung überdies nicht gegen ein Benachteiligungsverbot. [...]

gg) Die Verletzung einer etwaigen Begründungspflicht des Verordnungsgebers liegt, entgegen der Auffassung des Antragstellers, ebenfalls nicht vor. [...]

II. Der Hilfsantrag ist unzulässig.

[...]

Gründe, die die Zlassung der Revision rechtfertigen können (vgl. § 132 Abs. 2 VwGO), liegen nicht vor.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

[...]

Aus dem Landesverband



Der Landesvorstand des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages kam am 27. und 28. Februar 2024 zu seiner Klausurtagung in Ascheffel zusammen. Fotos: Rehder

Sorgen um Ganztagschulen und Wärmewende

Bei Klausurtagung des SHGT werden Herausforderungen der Kommunen und bei der Zusammenarbeit mit dem Land thematisiert

Der Landesvorsitzende Thomas Schreitmüller hat seine Vorstandskolleginnen und -kollegen sowie Mitglieder der SHGT-Geschäftsstelle am 27. und 28. Februar 2024 zu einer zweitägigen Klausurtagung in Ascheffel begrüßt. Neben aktuellen Sachstandsberichten und strategischen Schwerpunkten standen auch die Themen Wärmewende, Kinderbetreuung und Finanzfragen der Kommunen auf der Tagesordnung.

Landesgeschäftsführer Jörg Bülow berichtete aus der aktuellen Arbeit der Geschäftsstelle. Er machte deutlich, dass die Ausgangslage für die Kommunen so schwierig ist wie schon lange nicht mehr. Es gebe viele politisch und finanziell äußerst wichtige Themen mit ungelösten Fragen, die alle gleichzeitig zu bearbeiten seien. Bülow ging unter anderem auf die Unterbringung und Integration von Flüchtlingen und auf die Auswirkungen der verfassungsrechtlichen Einschränkungen

zur Nutzung von Notkrediten auf die Finanzausgaben des Landes ein. Auch vor diesem Hintergrund sei die drohende Rücknahme von Vereinbarungen – wie beispielsweise beim offenen Ganztag – nicht akzeptabel.

Bei der Diskussion über die Finanzierung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung war sich der Landesvorstand einig, dass das Land keinesfalls von der im September 2023 getroffenen Vereinbarung abrücken dürfe. Dementsprechend wird der Gemeindetag weiter auf die Umsetzung der Finanzausgaben zu den Investitionen und den Betriebskosten bestehen.

Landesrechtliche Umsetzungserfordernisse

Der Landesvorstand befasste sich in der Sitzung auch mit strategischen Themen wie der Weiterentwicklung der Verbandskommunikation. Stabstellenmitarbeiterin

Danica Rehder stellte wesentliche Projekte zur Digitalisierung der Verbandsarbeit und weitere Schritte vor. In der anschließenden Diskussion wurden mögliche Weiterentwicklungen der Kommunikationskanäle thematisiert.

Referent Daniel Kiewitz berichtete dem Vorstand vom aktuellen Stand in Sachen Wärmewende, Klimaanpassung und Energieeffizienz und zeigte die landesrechtlichen Umsetzungserfordernisse bezüglich des Wärmeplanungsgesetzes (WPG), des Energieeffizienzgesetzes (EnEfG) und des Klimaanpassungsgesetzes (KAnG) auf. Zudem machte er deutlich, was den Kommunen durch die europäische Energieeffizienzrichtlinie noch droht und erläuterte die für die Novelle des Energiewende- und Klimaschutzgesetzes (EWKG) seitens des Landes angekündigten Neuerungen.

Im Vorstand regte sich Unmut über die offene Finanzierung der Wärmeplanung, die gewaltigen Planungserfordernisse und auch den Widerspruch, dass die Kommunen auf der einen Seite zu Energieeinsparungen verpflichtet werden sollen, auf der anderen Seite aber große Infrastrukturprojekte umsetzen sollen wie etwa den Ganztag.

Alleingang der Sozialministerin

Der Unmut legte sich auch beim folgenden Schwerpunktthema Kinderbetreuung nicht. Wie der Landesgeschäftsführer berichtete, liegt der 570-seitige Abschlussbericht der im KiTaG festgeschriebenen Evaluation seit Anfang Februar vor. Entgegen dem Gesetz sei die Sozialministerin Aminata Touré vorgeprescht und habe diesen Bericht im Alleingang auf einer Pressekonferenz präsentiert, statt gemeinsam mit den Kommunalen Landesverbänden (KLV) und anderen dem Fachgremium angehörenden Verbänden. Wie Bülow erläuterte, sei nun aber klar, dass das System unterfinanziert sei. Von dem Ziel, die Kommunen zu entlasten, sei die Kita-Reform noch sehr weit entfernt. Doch das Land zeige bisher keinerlei Bereitschaft, selbst strukturell mehr Geld in das System zu geben. Klar sei auch, dass mit umfassenden und auch wichtigen Änderungen des KiTaG in diesem Jahr zu rechnen sei. Der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens sei für November 2024 geplant. Das käme für die Kommunen viel zu spät. Der Vorstand war sich einig, dass die Regierung einen Weg finden muss, die wesentlichen Rahmenbedingungen für 2025 für die Kommunen deutlich früher klarzustellen – bis zu den Sommerferien 2024.

Unterstützung bei Grundsteuerreform

Auf verschiedene Aspekte der Finanzen der Kommunen ging im weiteren Sitzungsverlauf der stellvertretende Geschäftsführer Thorsten Karstens ein. Er berichtete unter anderem von verschiedenen Maßnahmen, die der SHGT 2024 zur Unterstützung seiner Mitglieder im Rahmen der Grundsteuerreform plant. Der Landesvorstand sprach sich bei diesem Tagesordnungspunkt nach erfolgter Diskussion gegen eine Änderung des Grundsteuergesetzes zur Aufspaltung der Hebesätze der Grundsteuer B aus.

Der stellvertretende Geschäftsführer berichtete ferner von einer schwierigen Lage beim Finanzausgleich. Der mit der Berechnung des Bedarfs für die Teilschlüsselmasse der zentralen Orte beauftragte Gutachter habe erklärt, dass die Berechnung mit den vorliegenden Haushaltsdaten der Kommunen nicht möglich sei. Der Gutachter werde trotzdem versuchen, in einem Korridorverfahren eine Orientierung für die Teilschlüsselmasse zu bieten. Karstens zufolge bedarf es eines völlig neuen Ansatzes, um eine faire und nachvollziehbare Dotierung der zentralen Orte festzulegen. Aus Sicht des Gemeindetages sei noch völlig offen, wie es weitergehe.



Landesgeschäftsführer Jörg Bülow berichtet im Landesvorstand.

Bei der zweitägigen Klausurtagung in Ascheffel haben sich der Vorstand und die Geschäftsstelle intensiv zu strategischen Themen und aktuellen Problemlagen ausgetauscht und die gemeinsame Marschroute festgelegt. Die Folgen der Haushaltskonsolidierung des Landes, die dringend notwendige Entlastung der Kommu-

nen von Aufgaben und Bürokratie und die notwendigen Lösungen in den Bereichen Kita, Ganztagschulen, Wärmewende und Finanzausgleich werden die Arbeit des SHGT in den kommenden Monaten prägen.

Danica Rehder

Gemeindetag drängt auf Lösungen

Geschäftsstelle berichtet bei Bürgervorstehertragung in Kronshagen von politisch und finanziell wichtigen Themen

Am Mittwoch, den 20. März 2024, sind die Bürgervorsteherinnen und Bürgervorsteher des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages zu ihrer Frühjahrssitzung im Kronshagener Rathaus zusammengekommen. Landesgeschäftsführer Jörg Bülow berichtete im Rahmen der Tagung aus der Arbeit des SHGT. Referent Daniel Kiewitz und der stellvertretende Geschäftsführer Thorsten Karstens informierten über die aktuellen Sachstände bei den Themen Wärmewende und Grundsteuer. Zudem diente die Veranstaltung wie gewohnt dem intensiven Erfahrungsaustausch.

Der Kronshagener Bürgervorsteher Bernd Carstensen, der als Vertreter der schleswig-holsteinischen Bürgervorsteher dem Landesvorstand des SHGT angehört, begrüßte seine Mitstreiter sowie die Geschäftsstelle recht herzlich im Sitzungssaal des Rathauses. Nach einem kurzen

Überblick über das Wirken und Arbeiten der Kronshagener Gemeindevertretung übergab er das Wort an den Landesgeschäftsführer. Dieser bedankte sich zunächst herzlich bei Bernd Carstensen für den herzlichen Empfang und die Gastfreundschaft in Kronshagen, bevor er aus der aktuellen Arbeit des SHGT berichtete.

Land hält Zusage ein

„Unsere tägliche Arbeit ist geprägt von einer außerordentlichen Vielfalt von schwierigen und anstrengenden Themen, bei denen es dringend Lösungen braucht“, erzählte Bülow. Es gebe viele politisch und finanziell äußerst wichtige Themen mit ungelösten Fragen, die alle gleichzeitig zu bearbeiten seien, sagte er und nannte die Kita-Reform, den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung und die Wärmewende als Beispiele.

Im Folgenden berichtete der Landesgeschäftsführer unter anderem von den Auswirkungen der verfassungsrechtlichen Einschränkungen zur Nutzung von Notkrediten auf die Finanzzusagen des Landes. Durch die aktuelle Rechtsprechung sei das Land zu massiven Einsparungen gezwungen.

Bülow informierte die Bürgervorsteher darüber, dass die Landesregierung kürzlich nach teils zähen Verhandlungen die vollständige Einhaltung der Vereinbarung vom 19. September 2023 zur Finanzierung des Ganztagsausbaus zugesagt habe. Das betreffe sowohl die zugesagte Finanzierung von Investitionen mit Zuschüssen von 85 % als auch die aufwachsende Finanzierung der Betriebskosten durch das Land im Umfang von 75 %.

Grundsätzlich sei den Kommunen mit Deregulierung geholfen. Wenn Aufgaben bei den Kommunen abgebaut und somit das Personal entlastet werde, sei bereits viel gewonnen, sagte Bülow und ertete zustimmendes Nicken aus der Runde. Ebenso wie für seine Kritik an einem aktuellen Gesetzentwurf, der die Abschaffung des Schulleiterwahlausschusses vorsieht.

Größte Baustelle: offene Finanzierung

Im weiteren Verlauf der Sitzung ging Referent Daniel Kiewitz insbesondere auf den aktuellen Sachstand beim Thema Wärmewende ein. Er zeigte die landesrechtlichen Umsetzungserfordernisse bezüglich des Wärmeplanungsgesetzes (WPG) auf und erläuterte, dass das Land demnach sicherstellen müsse, dass bis spätestens 30. Juni 2028 für alle Gemeindegebiete Wärmepläne erstellt werden. Kiewitz sagte, dass voraussichtlich die bestehenden, kürzeren Fristen des Energiewende- und Klimaschutzgesetzes (EWKG) gelten werden und ein sogenanntes vereinfachtes Verfahren für Gemeinden bis 10.000 Einwohner konkret angekündigt sei. Allerdings sei die Vereinfachung sehr überschaubar, lediglich an zwei Stellschrauben sehe das WPG eine Vereinfachung vor.

Der Referent betonte während seines Vortrags: „Die größte Baustelle, die wir haben, ist die offene Finanzierung.“ Die Bundesförderung sei eingestellt und darüber hinaus gebe es aktuell keine Zu-

sage vom Land. Die Konnexität würde erst greifen, wenn die Verpflichtung über das EWKG bestehe und die existiere noch nicht. Der SHGT habe dem Land gegenüber sehr deutlich gemacht, dass die Kommunen zwingend die Konnexitätszusage als Planungssicherheit brauchen.

Unterstützung der Mitglieder

Der stellvertretende Geschäftsführer Thorsten Karstens erläuterte den Sitzungsteilnehmern in seinem Vortrag, was auf die Kommunen im Hinblick auf die Grundsteuerreform zukommt. Zum Stand der Umsetzung berichtete er, dass aktuell 94,2 Prozent der Steuerpflichtigen die erforderliche Erklärung bei ihrem Finanzamt abgegeben haben und die Finanzämter rund 89 Prozent der Wert- und Messbescheide erstellt haben.

Karstens ging auf das sogenannte Transparenzregister ein und berichtete von verschiedenen Maßnahmen, die der SHGT 2024 zur Unterstützung seiner Mitglieder im Rahmen der Grundsteuerre-

form plane. Dazu gehören Mustervorlagen für die Neufestlegung der Hebesätze, Hinweisblätter zur Ergänzung der Bescheide sowie eine Informationsoffensive zu den Fakten und der Notwendigkeit des Grundsteueraufkommens.

Die Bürgervorsteherinnen und Bürgervorsteher des Gemeindetages haben bei ihrer Frühjahrssitzung nicht nur die Gelegenheit zum Austausch genutzt, sondern auch eine Menge Informationen aus der täglichen Arbeit der Geschäftsstelle zu vielen politisch wie finanziell wichtigen Themen bekommen. Eines wurde wieder einmal sehr deutlich: Der Landesgeschäftsführer und die Referenten werden sich weiterhin wie gewohnt intensiv für die Belange der Kommunen gegenüber dem Land einsetzen und auf Lösungen drängen. Inwieweit es Fortschritte in einzelnen Bereichen gegeben hat, wird sicherlich bei der Herbstsitzung der Bürgervorsteher am 25. September thematisiert werden.

Danica Rehder

Infothek

Naturschutzberatung für Kommunen

Der Erhalt und die Förderung der biologischen Vielfalt sind gesellschaftliche Aufgaben, die auch in Kommunen eine immer wichtigere Rolle spielen. Dabei bieten sich den Kommunen zahlreiche Handlungsmöglichkeiten: So können bestehende kommunale Grünflächen zu Lebensräumen für zahlreiche Tier- und Pflanzenarten entwickelt werden oder der bauliche Bestand durch gezielte Maßnahmen im Sinne des Artenschutzes aufgewertet werden. Auch bei der Siedlungsentwicklung kann durch eine vorausschauende Planung der Schutz der Biodiversität umfassend berücksichtigt werden.

Der Deutsche Verband für Landschaftspflege (DVL) e.V. und die regional tätigen Landschaftspflegeverbände – die in Schleswig-Holstein als „Lokale Aktionen“ bezeichnet werden – bieten seit Ende 2023 eine kostenlose und unverbindliche Naturschutzberatung für Kommunen an. Gemeinden, die Interesse haben, sich für den Natur- und Artenschutz auf ihren Flächen zu engagieren, können direkt mit den Kolleg/-innen des DVL oder der Loka-



Übersichtskarte der Beratungsregionen

len Aktionen in ihrer Region Kontakt aufnehmen (s. Abb. 1 und Tab. 1). Bei einem Termin vor Ort werden gemeinsam Ideen für die naturschutzgerechte Gestaltung kommunaler Flächen entwickelt. Darüber hinaus unterstützen der DVL und die Lokalen Aktionen bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung. Eine finanzielle Förderung für die Umsetzung von biotopgestaltenden Maßnahmen oder auch von Aufwertungen von Grünflächen durch Wildpflanzen ist möglich.

Für die Beratung zu der Erarbeitung umfassender Konzepte, wie z.B. einer kommunalen Biodiversitätsstrategie, und zu weiterführenden Fördermöglichkeiten stehen der DVL und die Lokalen Aktionen ebenfalls zur Verfügung.



*Artenreiche Wiese auf einer kommunalen Fläche in Niebüll
Foto: DVL*

Beratungsregion	Zuständigkeit	Kontakt	
1	Runder Tisch Naturschutz Nordfriesland e. V.	Ute Schröder-Westerheyde www.naturschutz-nf.de	04671-933517
2	Naturschutzverein Obere Treenenlandschaft e. V.	Britta Gottburg www.oberetreenenlandschaft.de	04630-936096
3	Naturpark Schlei e. V. – Lokale Aktion	Jan Blanke www.naturparkschlei.de	04621-8500 5132
4	Kulturlandschaft nachhaltig organisieren – Kuno e. V.	Dr. Martina Bode www.kunoev.net	04885-585
5	Naturpark Westensee – Obere Eider e. V. – Lokale Aktion	Antje Zimmermann www.nwoe.de	0157-58159059
6	Bündnis Naturschutz in Dithmarschen e. V.	Nadine Braker www.buendnis-dithmarschen.de	0481-680886
7	Naturschutzring Aukrug e. V.	Jan-Marcus Carstens www.naturschutzring-aukrug.de	0151-54316202
8	DVL - Regionalbüro Plön	Kirsten Redwanz www.schleswig-holstein.dvl.org	0179-4067609
9	DVL - Regionalbüro Ostholstein	Anna Pfannenber www.schleswig-holstein.dvl.org	0159-01639181
10	DVL - Regionalbüro Segeberg – Stormarn Nord	Ines Wels www.schleswig-holstein.dvl.org	01575-3690201
11	DVL - Regionalbüro Herzogtum Lauenburg – Stormarn Süd	Christoph Gasse www.schleswig-holstein.dvl.org	0152-31059986
12	DVL - Regionalbüro Pinneberg	Sonja Scheiben www.schleswig-holstein.dvl.org	0159-01821857

Zuständigkeiten und Ansprechpartner/-innen nach Beratungsregionen

Beihilfeablöseversicherung

Die Verpflichtung zur Beihilfegewährung birgt ein hohes finanzielles Risiko für Kommunen. Dienstherrn tragen einen hohen Anteil der Krankheits-, Geburts- und Pflegekosten für deren Beihilfeberechtigte sowie deren berücksichtigungsfähige Familienangehörige. Dies bringt ein hohes Risiko mit sich, da sich Beihilfeverpflichtungen nicht konkret vorhersagen lassen.

Außerdem ist ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand mit der Beihilfearbeit verbunden. Daher lassen viele Kommunen und kommunale Betriebe die Beihilfe von Versorgungskassen bearbeiten. Diese Dienstleistung ist qualitativ sehr hochwertig und hilfreich, schützt allerdings nicht vor den tatsächlich auszufällenden Beihilfeleistungen. Das hohe finanzielle Risiko bleibt hierbei bei der Kommune.

Hier ein paar kostenintensive Beispiele mit jährlichen Kosten:

- ca. 50.000 € für einen Dialysepatienten
- ca. 80.000 € für einen Patienten mit fortgeschrittener Multipler Sklerose
- ca. 200.000 € für einen Leukämiepatienten
- ca. 100.000 € für unerwartet auftretende Krankheiten wie bspw. eine Krebserkrankung

Mit einer Beihilfeablöseversicherung vermeiden Sie dieses Risiko. Ein fester monatlicher Versicherungsbeitrag macht die Beihilfeaufwendungen für Kommunen leicht planbar und gibt Ihnen Sicherheit in der Haushaltsplanung. Für die Beihilfeberechtigten ändert sich nichts. Die Berechnung der Beihilfe bleibt unverändert. Das heißt, dass der bestehende Vertrag mit der Versorgungskasse unberührt bleibt.

Bei einer Berechnung durch die Versorgungsausgleichskasse in Kiel profitieren sie von der seit 2021 bestehenden Kooperation mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse. Dies bedeutet in der Praxis, dass kein Zahlungsausgleich mehr zwischen dem Dienstherrn und der Versorgungskasse in Kiel erfolgt.

Seit vielen Jahren kooperiert die GVV-Kommunalversicherung WaG beim Thema Beihilfeablöseversicherung mit der Versicherungskammer Bayern, dem bundesweiten Marktführer in der Beihilfeablöseversicherung. Die Versicherungskammer Bayern hat über ihre 100% Tochtergesellschaft, die Bayerische Beamtenkrankenkasse AG als spezieller Risikoträger, eine jahrzehntelange Erfahrung in diesem Bereich.

Die Mitgliedsberater des GVV-Kommunal-



„Wir haben im Jahre 2019 den Abschluss einer Beihilfeablöseversicherung intensiv beraten und uns dann entschieden, eine entsprechende Versicherung abzuschließen.

Wir sind heute sehr zufrieden, diese Entscheidung getroffen zu haben. Wir haben unseren Haushalt vor unvorhergesehenen finanziellen Belastungen durch jederzeit mögliche schwere und kostenträchtige Beihilfefälle abgesichert und können mit unseren Beiträgen rechtzeitig und mit großer Genauigkeit jeweils für das neue Haushaltsjahr planen. Auch der administrative Aufwand ist gering.

Die Beihilfeablöseversicherung trägt das gesamte Risiko aller Aufwendungen, die dem Dienstherrn und Arbeitgeber aus der Verpflichtung zur Gewährung von Beihilfen an die Bediensteten erwachsen. Ein einziger schwerer Krankheitsfall kann schnell zu erheblichen Mehrausgaben führen. Dies kann vor allem bei kleinen Kommunen den Haushaltsausgleich stark gefährden.

Der Abschluss einer Beihilfeablöseversicherung ist auf den ersten Blick vielleicht nicht immer die günstigste Lösung. Eine Versicherung ist aber grundsätzlich kein Spargeld, sondern tritt in Lebenssituationen ein, die sich keiner wünscht. Wir sind froh, eine Beihilfeablöseversicherung abgeschlossen zu haben.“

*Dieter Staschewski – Amtsdirektor
Amt Nortorfer Land*

versicherung WaG sowie der Direktionsbevollmächtigte Markus Eickmann der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG (Kontaktdaten: Tel. 089/2160-8240 oder per E-Mail: markus.eickmann@vkb.de) unterstützen Sie gerne bei der Anforderung eines unverbindlichen Angebotes.

Anhand dieses Angebotes können Sie prüfen, ob eine Beihilfeablöseversicherung für Sie interessant ist.

Neues Angebot für Kommunen: 1-Tages-Seminar „Einsteigen, bitte!“ Nachhaltige Mobilität in Kommunen umsetzen!

Im April dieses Jahres geht es endlich los: Das mobilteam by NAH.SH und die Metropolregion Hamburg bieten gemeinsam erstmals ein kompaktes Grundlagen-Seminar zum Kommunalen Mobilitätsmanagement an – gut geeignet für alle Kommunen, die sich über das Thema nachhaltige Mobilität informieren wollen.

In dem 1-Tages-Seminar „Einsteigen, bitte! Nachhaltige Mobilität in Kommunen umsetzen“ erhalten Kommunen Basiswissen: „Wozu benötigen Kommunen Kommunales Mobilitätsmanagement? Was sind die Ziele? Welche Aufgaben sind damit verbunden – was macht ein/e Mobilitätsmanager/-in?“ Vier Termine stehen für 2024 fest: 30.4. und 27.5. in Bordesholm sowie 13.5. und 12.6. in Neumünster. Das Angebot richtet sich sowohl an hauptamtlich Beschäftigte als auch ehrenamtlich Tätige. Anmeldung über das Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management (KOMMA) mit Sitz in Bordesholm. www.komma-sh.de

Den Theorieteil übernehmen zwei renommierte Professoren der Hochschule Rhein Main in Wiesbaden: Prof. Dr.-Ing. André Bruns hat die Professur „Mobilitätsmanagement und Verkehrsplanung“ inne, Prof. Dr.-Ing. Volker Blees die Professur „Verkehrswesen“. Aus der Praxis berichtet Jan Steingraber, Fachbereichsleiter des Fachbereichs 2 – Bauen und Umwelt – der Stadt Preetz.

Bürgerbeteiligung: Preiswürdige Projekte gesucht

Das Kompetenzzentrum Bürgerbeteiligung e.V. vergibt in Kooperation mit dem Berlin Institut für Partizipation die Auszeichnung „Gute Bürgerbeteiligung“ an öffentliche Träger (insbesondere Städte, Gemeinden und Kreise) für qualitativ hochwertige Beteiligungsprozesse. Ausgezeichnet werden Projekte, die als Beispiel für gute Bürgerbeteiligung dienen können. Träger von Beteiligungsprojekten können sich initiativ bewerben. Es ist auch für Dritte möglich, einen Träger unter Angabe des auszeichnungswürdigen Beteiligungsprojekts vorzuschlagen.

Auf Grundlage der Angaben im Bewerbungsformular erfolgt eine erste Vorauswahl durch den Vorstand des Kompetenzzentrums Bürgerbeteiligung e.V. Aus den ausgewählten Finalisten wählt dann eine Jury, die sich aus dem Beirat des Kompetenzzentrums rekrutiert, in nicht öffentlicher Sitzung diejenigen Träger aus, die

die Auszeichnung „Gute Bürgerbeteiligung“ erhalten. Die Auszeichnung kann an mehrere Bewerber verliehen werden. Weitere Informationen zur Auszeichnung „Gute Bürgerbeteiligung“, zu Auswahlkriterien und Bewerbungsfrist sowie das Bewerbungsformular sind zu finden unter: <https://gutebeteiligung.de/auszeichnung/>

Termine:

26.04.2024: Amtsvorstehertragung des SHGT

15.05.2024: Landesvorstand des SHGT

16.05.2024: Zweckverbandsausschuss des SHGT

Mitteilungen des DStGB

Pressemitteilung vom 8. März 2024

Kampagne „Kommunalpolitik.Braucht.Frauen“

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund hat den internationalen Frauentag zum Anlass genommen, um dem Thema „Frauen in kommunalen Führungspositionen“ mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Mit der Kampagne unter dem Titel „Kommunalpolitik.Braucht.Frauen.“ zeigen engagierte Bürgermeisterinnen die Bedeutung einer starken weiblichen Vertretung für die lokale Demokratie auf.

Auch anlässlich des Weltfrauentages 2024 ist leider erneut festzustellen, dass sich in der kommunalpolitischen Präsenz der Frauen kein Positivtrend abzeichnet. Seit Jahren liegt der Frauenanteil bei rund 10 Prozent der Bürgermeisterposten. Angesichts des bevorstehenden Kommunalwahljahres ist es dem Deutschen Städte- und Gemeindebund ein besonderes

Anliegen, Kommunalpolitikerinnen in ihrer Motivation zu bestärken sowie für weiblichen Nachwuchs in der Kommunalpolitik zu werben. Für die Kampagne „Kommunalpolitik.Braucht.Frauen“ hat der DStGB eine Vielzahl von aktiven Bürgermeisterinnen gewinnen können, die am 8. März über Social Media ihre Einschätzung zu einer stärkeren Vertretung von Frauen in Kommunalpolitik abgeben.

Die Vorsitzende des DStGB-Arbeitskreises „Frauen in Kommunen und Kommunalpolitik“, Ramona Schumann (Bürgermeisterin von Pattensen) unterstreicht im Rahmen der Kampagne: „Frauen in der Kommunalpolitik bringen eine Vielfalt an Perspektiven und Ideen ein, die entscheidend sind für eine ganzheitliche und gerechte Gestaltung der Gesellschaft.“

Frauenpolitik muss stärker in den Fokus gerückt werden. Ein hoher Anteil politisch engagierter Frauen ist ein elementarer Baustein einer zukunftsfesten Demokratie. Um mehr weibliche Führungskräfte und Repräsentantinnen zu gewinnen, muss sich der Blick insgesamt vor allem auf Strukturen und Rahmenbedingungen politischen Engagements richten. Dazu zählt, familienfreundliche Strukturen zu schaffen, Kommunalpolitik insgesamt attraktiver zu machen, Netzwerke für und unter Frauen zu stärken, Nachwuchs durch Mentorenprogramme zu unterstützen sowie Mentorinnen und Mutmacherinnen in der Kommunalpolitik sichtbarer machen.

André Berghegger, Hauptgeschäftsführer des DStGB, wirbt ebenfalls für mehr Frauen in der Politik: „Frauen in der Kommunalpolitik sind ganz klar ein Gewinn für die lokale Demokratie. Mehr noch: Zu wenig Frauen in der Kommunalpolitik sind ein Verlust! Es fehlen zentrale Sichtweisen, Kompetenzen und Alltagserfahrungen für eine solide, repräsentative, zukunftsfeste Politik & Verwaltung. Der Weltfrauentag soll uns immer wieder das Ziel bewusst machen, politische Ämter ausgewogen durch Frauen und Männer zu besetzen.“

Weitere Informationen unter:

www.dstgb.de (Rubrik: Themen/Soziales)

Pressemitteilungen

SHGT vom 7. März 2024

SHGT kritisiert Abschaffung des Schulleiterwahlausschusses

„Die vom Land geplante Abschaffung des Schulleiterwahlausschusses und damit der Mitbestimmung der Schulträger und der Schulgemeinde ist das völlig falsche Signal und missachtet die Bedeutung der

Schulleitungen für die kommunale Bildungslandschaft“, kritisierte **Jörg Bülow**, Landesgeschäftsführer des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages den neuen Gesetzentwurf der Landesregierung

zum Schulgesetz. Die Schulen seien Einrichtungen der Schulträger und könnten nur gemeinsam von Land und Kommunen gestaltet werden. Das Vertrauen der Gemeinden in die Schulleitungen sei unverzichtbar, denn die Schulleitungen hätten Strahlkraft für den Schulstandort und seien weisungsberechtigt gegenüber Beschäftigten der Schulträger, wie z. B. Hausmeistern und Sekretariaten.

„Die Schulleiter müssen das Vertrauen der Schulträger genießen und dafür war die bisherige Mitbestimmung der Kommunen wichtig. Wir fordern den Landtag auf, diese Zusammenarbeit auf Augenhöhe beizubehalten und den Gesetzentwurf zu ändern“, so **Bülow** abschließend.

Personalnachrichten

Christian Schmidt zum hauptamtlichen
Bürgermeister in Bredstedt gewählt

Julia Samtleben als Bürgermeisterin
von Stockelsdorf bestätigt



Am 3. März 2024 wurde Julia Samtleben in ihrem Amt als Bürgermeisterin von Stockelsdorf bestätigt. Von den rund 14.000 Wahlberechtigten konnte sie 59,4 Prozent der Stimmen auf sich vereinen. Ihre Mitbewerber Lars Dietrich (CDU) und Einzelbewerber Tim Troike erhielten 21,6 bzw. 19 Prozent. Die Wahlbeteiligung lag bei 49,6 Prozent.

Der SHGT gratuliert Julia Samtleben herzlich zur Wiederwahl und wünscht für die weitere Amtszeit viel Erfolg.

Jan Christoph wird neuer
Bürgermeister von Wahlstedt



Am 10. März 2024 waren in Wahlstedt rund 8.000 Wahlberechtigte zur Bürgermeisterwahl aufgerufen. CDU-Kandidat Jan Christoph konnte dabei 50,1 Prozent der rund 3.000 abgegebenen Stimmen auf sich vereinen. Damit setzte er sich gegen seine Mitbewerber Marco Schröder (WfW, 33,2 Prozent) und Einzelbewerber Torben Fritsch (16,7 Prozent) durch.

Der SHGT gratuliert Jan Christoph herzlich zum Wahlerfolg und wünscht eine erfolgreiche Zeit im neuen Amt.



Am 3. März 2024 waren rund 4.500 Wahlberechtigte in Bredstedt zur Bürgermeisterwahl aufgerufen. Christian Schmidt (CDU) konnte 59 Prozent der Stimmen auf sich vereinen und sich gegen die Mitbewerber Isabell Thomas (SSW, BIV und WGB, 21,7 Prozent), Rüdiger Paul (SPD, 9,7 Prozent) und Einzelbewerber Eike Petersen (9,5 Prozent) durchsetzen. Die Wahlbeteiligung lag bei 43,7 Prozent. Nach mehreren Wahlperioden, in denen die Stadt ehrenamtlich verwaltet wurde, hatte die Stadtvertretung vergangenes Jahr beschlossen, dass das Amt des Bürgermeisters wieder hauptamtlich vergeben werden soll.

Der SHGT gratuliert Christian Schmidt herzlich zum Wahlerfolg und wünscht für das neue Amt viel Erfolg.

Buchbesprechungen

**PRAXIS DER
KOMMUNALVERWALTUNG
Landesausgabe Schleswig-Holstein**

KOMMUNAL- UND SCHUL-VERLAG,
65026 Wiesbaden

Ratgeber für die tägliche Arbeit aller Kommunalpolitiker und der Bediensteten in Gemeinden, Städten und Landkreisen (Loseblattsammlung inkl. 3 Online-Zugänge | auch auf DVD-ROM erhältlich)

Herausgegeben von:

Joachim Bender, Jörg Bülow, Helmut Dedy, Dr. Franz Dirnberger, Prof. Dr. Hans-Günter Henneke, Dr. Klaus Klang, Dr. Alexis von Komorowski, Prof. Dr. Hubert Meyer, Prof. Dr. Utz Schliesky, Prof. Dr. Gunnar Schwarting, Dr. Sönke Schulz,

Hubert Stubenrauch, Prof. Dr. Wolf-Uwe Sponer, Monika Weini, Andreas Wellmann, Johannes Winkel und Uwe Zimmermann

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) **642. Nachlieferung** (August 2023, Preis 99,00 €) enthält:

C 13 SH - Landesdisziplargesetz (LDG) für Schleswig-Holstein

Von Oberamtsrat Alexander Frankenstein, LL.M., Innenministerium Schleswig-Holstein

Die Kommentierung wurde umfassend überarbeitet und durch aktuelle Rechtsprechung und Literatur ergänzt.

Hinweis:

Wegen des hohen Umfangs muss der Beitrag in drei Teile aufgeteilt werden. Mit

dieser Lieferung erhalten Sie den zweiten Teil von Kommentar § 14 bis Kommentar § 30.

K 6a - Lebensmittelrecht

Begründet von Detlef Prinz, Lebensmittelkontrolleur, fortgeführt von Holger Straßenburg, Lebensmittelkontrolleur / Verwaltungsfachwirt, Fachbereich: u. a. Lebensmittelrecht

Mit dieser Überarbeitung wurden die letzten Gesetzesänderungen sowohl in Text als auch in die Kommentierung eingearbeitet; auch die Anhänge sind wieder auf dem aktuellen Stand.

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) **643. Nachlieferung** (August / September 2023, Preis 99,00 €) enthält:

F 3 - Verordnung über die bauliche Nutzung der Grundstücke (Baunutzungsverordnung - BauNVO)

Von Gustav-Adolf Stange, Staatssekretär a. O., fortgeführt von Maximilian Forster,

Rechtsanwalt bei Labbe u. Partner München und Dr. Christian Kullick, Syndikusrechtsanwalt bei der Bayerischen Hausbau Mit neuen Autoren wird die Kommentierung fortgesetzt. Zunächst sind die Kommentierungen zu den §§ 8 (Gewerbegebiete), 22 (Bauweise) und 23 (Überbaubare Grundstücksfläche) BauNVO überarbeitet. Die Anhangtexte sind aktualisiert.

J 11 - Betreuungsgesetz

Von Dr. Jörg Kraemer, Richter am Amtsgericht Bergisch-Gladbach

Der Beitrag wurde auf den derzeit aktuellen Stand gebracht; die Änderungen zur Reform des Betreuungsrechts (Inkrafttreten zum 1.1.2023) werden sowohl in den Erläuterungen als auch in den Anhängen umfassend neu in der kommenden Nachlieferung dargestellt.

K 2a - Allgemeines Gewerberecht/ Gewerbeordnung

Begründet von Dr. E. Hoffmann, Ministerialrat, fortgeführt von Josef Walter, Abteilungsdirektor a. D., weiter fortgeführt von Dr. Renate Köhler-Rott, Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht München, neu bearbeitet von Christian Hahn, Regierungsdirektor, von Dr. Peter Kuhlmann, Oberregierungsrat, aktuell bearbeitet von Dr. Markus Fisch, Referent für Gewerberecht im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie

Mit dieser Lieferung wurde der Beitrag von einem neuen Autor umfassend überarbeitet. Neugefasst wurden die Erläuterungen zu den Themen: Bewachungsgewerbe auf Seeschiffen, Schaustellungen von Personen, Spielgeräte mit Gewinnmöglichkeit, Spielbanken, Lotterie, Glückspiel, Pfandleihgewerbe, Bewachungsgewerbe, Öffentliche Bestellung von Sachverständigen.

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) **644. Nachlieferung** (September 2023, Preis 99,00 €) enthält:

B 22 SH - Amtsordnung für Schleswig-Holstein (Amtsordnung - AO)

von Thorsten Ingo Wolf, Justiziar beim Kreis Segeberg

Die Kommentierungen zu den §§ 1, 3, 5-6, 9-13, 15a-15d, 18, 19, 21, 23, 24a sowie die Anhänge wurden mit dieser Lieferung grundlegend überarbeitet.

C 13 SH - Landesdisziplinargesetz (LDG) für Schleswig-Holstein

Von Oberamtsrat Alexander Frankenstein, LL.M., Innenministerium Schleswig-Holstein

Die Kommentierung wurde umfassend überarbeitet und durch aktuelle Rechtsprechung und Literatur ergänzt.

Hinweis:

Wegen des hohen Umfangs musste der Beitrag in drei Teile aufgeteilt werden. Mit dieser Lieferung erhalten Sie den dritten Teil von Kommentar§ 31 bis Stichwortverzeichnis.

Die vorliegende (nicht einzeln erhältliche) **645. Nachlieferung** (September / Oktober 2023, Preis 99,00 €) enthält:

A 25 - Aufgaben der Gemeinden bei der Bundestagswahl

Begründet von Dr. Julius Widmann, ehemals Vors. Richter am Bayer. Verwaltungsgerichtshof, fortgeführt von Dr. Paul Beinhofer, Regierungspräsident von Unterfranken, weiter fortgeführt von Roland Groß, Regierungsdirektor im Bayer. Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr, weitergeführt von Veronika Rohrmüller, Regierungsoberinspektorin, Bayer. Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration Für die Bundestagswahl 2021 gab es eine weitere Aktualisierung.

D 1b-Vergaberecht (VOB, VOL, VgV, SektVO, KonzVgV, VSVgV, VergStatVO, GWB und RPW)

Von Johannes-Ulrich Pöhlker, Ltd. Verwaltungsdirektor, Referent beim Hessischen Städte- und Gemeindebund a. D., Dr. Irene Lausen, Ministerialrätin, Referatsleiterin beim Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und Hans-Peter Müller, Dipl. Verwaltungswirt im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Erstmals kommentiert sind §§ 136 bis 144 GWB aus Abschnitt 3 (Vergabe von öffentlichen Aufträgen in besonderen Bereichen und von Konzessionen), Unterabschnitt 1 (Vergabe von öffentlichen Aufträgen durch Sektorenauftraggeber) und Unterabschnitt 2 (Vergabe von verteidigungs- oder sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen). § 108 GWB (Ausnahmen bei öffentlich-rechtlicher Zusammenarbeit) wurde neu kommentiert. Die Kommentierungen zu den §§ 73, 74, 76 und 77 VgV aus Abschnitt 6 (Besondere Vorschriften für die Vergabe von Architekten- und Ingenieurleistungen), Unterabschnitt 1 (Allgemeines) wurden überarbeitet. Die abgedruckten Texte wurden aktualisiert.

D 2 - Grenzen der Betriebswirtschaft im Bereich öffentlicher Personennahverkehrssysteme

Von Michael Gyzen, Diplom-Kaufmann

Der Beitrag wurde überarbeitet. Neue Aspekte wurden angesprochen, wie der zunehmende Prozess der Digitalisierung als Herausforderung des Klimawandels, der Schienenverkehr als Chance, bis wann „Klimaneutralität“ erreicht ist, „Europäischer Green Deal“ und ÖPNV als Werbemittel für die Umwelt.

E 4d - Gewerbesteuerergesetz (GewStG)

Der Beitrag wurde überarbeitet und somit ist der Text auf dem aktuellen Stand.

K 8 - Bundesmeldegesetz (BMG)

Der Textbeitrag wurde auf den aktuellen Stand gebracht, die letzten Gesetzesänderungen wurden eingefügt.

L 11a - Der private „Kanal-TÜV“ - Sind wir noch ganz dicht?

Von Uwe Kutter, Beigeordneter a. D. der Kreisstadt Unna, Ltd. Städt. Rechtsdirektor a. D.

Der Beitrag wurde auf den aktuellen Stand gebracht.

Andreas H. Karsten

Leitfaden für das Kommunale Krisenmanagement

Hilfestellungen und Handlungsanweisungen für Verantwortliche in den Kommunen

Kohlhammer Deutscher Gemeinde-Verlag, 2021

Seitenanzahl 192 / 30 Abbildungen

Format (B x L): 14,9 x 20,5 cm

Gewicht: 300 g, Fachbuch Softcover

Bezugspreis: 69,00 €

ISBN: 978-3-17-039083-6

Krisen sind immer auch lokal zu bewältigen und fallen somit ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich der Kommunen. Um die Herausforderungen einer Krise beherrschen zu können, bietet der Autor einen Überblick, welche Führungsaufgaben der öffentlichen Hand, der Gemeinden, Städte und Kreise ausgeführt werden müssen. Das Buch ist vor allem an diejenigen gerichtet, deren Ausbildung Krisenmanagement nicht oder nur rudimentär beinhaltet, etwa Bürgermeister, Landräte, Dezernenten, Leiter der Feuerwehr oder ehemalige Bedienstete der Polizei und der Bundeswehr. Durch die konkrete Darstellung von Handlungsanweisungen ist der Inhalt besonders praxisbezogen gestaltet, sodass der Leitfaden zur Vorbereitung auf Krisen und auch zum Nachschlagen während einer Krise nutzbar ist.

K

Alle wichtigen Rechtsverordnungen,
Arbeitspapiere, Vereinbarungen,
Empfehlungen stets auf aktuellem Stand!



Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann (Hrsg.)
Sozialgesetzbuch IX
Rehabilitation und Teilhabe
von Menschen mit Behinderungen

Loseblattausgabe

Gesamtwerk – 44. Lieferung. Stand: Dezember 2022

Ca. 3.460 Seiten inkl. 3 Ordner. € 229,-

ISBN 978-3-17-018016-1

Kommentar

Loseblattwerke werden zur Fortsetzung geliefert. Eine Abbestellung ist jederzeit möglich. Auf Wunsch auch als Einmalbezug.

Der aktuelle Kommentar der nach und nach die Änderungen des SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz berücksichtigt, möchte allen mit der Durchführung dieses Gesetzes befassten Behörden, den Gerichten der Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rechtsanwälten, Personalabteilungen von Betrieben, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräten sowie den Verbänden behinderter Menschen eine praxisnahe Hilfe bei der Arbeit mit dem Sozialgesetzbuch IX bieten. Verfasst wird der Kommentar von Praktikern aus nahezu allen Bereichen der gesetzlichen Leistungsträger, so dass den besonderen Bedürfnissen der unterschiedlichsten Nutzer dieses Kommentars Rechnung getragen werden kann.

Der Kommentar verfolgt den konzeptionellen Weg, dem Leser nicht nur den Gesetzestext und die Erläuterungen zur Verfügung zu stellen, sondern eine Fülle von bundesweiten Empfehlungen, Vereinbarungen und Richtlinien, die in der Praxis eine große Rolle spielen, aber wegen ihrer unsystematischen Veröffentlichung häufig nur schwer aufzufinden sind. Mit diesen Materialien wird in besonderem Maße der Praxisbezug dieses Kommentars hervorgehoben.



Sozialrecht
Kohlhammer

Das Online-Fachmodul **Sozialrecht Kohlhammer** enthält den Kommentar »Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann, Sozialgesetzbuch IX« digital aufbereitet und voll zitierfähig. Darüber hinaus enthält das Modul weitere bewährte Kommentare und Handbücher zum Sozialgesetzbuch und zur Sozialgerichtsbarkeit aus dem Verlag W. Kohlhammer.

Jetzt 4 Wochen kostenlos testen: www.beck-shop.de/13387712

Leseproben und weitere Informationen: shop.kohlhammer.de

Kohlhammer
Bücher für Wissenschaft und Praxis

„Die Gemeinde“

ist **die** Zeitschrift für die Schleswig-Holsteinische Selbstverwaltung.

Als kommunalpolitische Zeitschrift auf Landesebene bietet sie einen umfassenden Service für die Selbstverwaltung.

Werden auch Sie Leser der „Gemeinde“!

Deutscher Gemeindeverlag GmbH.,
24017 Kiel, Postfach 1865, Ruf (04 31) 55 48 57

Deutscher Gemeindeverlag GmbH, Postfach 1865, Jägersberg 17, 24017 Kiel
- V 3168 E - Entgelt bezahlt

dataport
kommunal



Für sichere, innovative
und bürgernahe Kommunen

Wir gestalten die digitale Zukunft vor Ort.
www.dataport-kommunal.de