

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Lars Harms
Landeshaus
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/4160

An die
Vorsitzende des Sozialausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Landeshaus
24105 Kiel

nachrichtlich:
Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

nachrichtlich:
Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

12. Dezember 2024

**gemeinsame Sitzung des Finanz- und Sozialausschusses am 28.11.2024
hier: Antworten auf die Fragen zum EP 10 und 12**

Sehr geehrter Herr Harms, sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,

die in der gemeinsamen Sitzung des Finanz- und Sozialausschusses zum Haushalt 2025 am 28.11.2024 gestellten Fragen beantworte ich wie folgt:

1. Der Ausschuss bittet um eine Information zur Wirtschaftlichkeitsberechnung (1001 - 371 01)

Im Rahmen der 1. Kabinettsbefassung mit Beschlussfassung am 26.03.2024 wurde eine umfassende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung erstellt, deren Inhalte im Folgenden wiedergegeben wird. Dabei wurden die Kosten der Fortführung des aktuellen Modells mit

den zu erwartenden Kosten einer Ansiedlung des staatlichen Arbeitsschutzes beim LAsD verglichen.

Bei der Fortführung des aktuellen Modells würden jährliche Kosten für den Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes mit einem durchschnittlichen Barwert i.H.v. 12,8 Mio. € pro Jahr entstehen. Die Gesamtkosten der kommenden 10 Jahre würden sich auf einen Barwert i.H.v. 128 Mio. € belaufen.

Demgegenüber war im März 2024 davon auszugehen, dass die Ansiedlung des staatlichen Arbeitsschutzes beim LAsD jährliche Kosten mit einem Barwert i.H.v. 11,0 Mio. € pro Jahr verursachen würde. Die Gesamtkosten der kommenden 10 Jahre würden sich auf einen Barwert i.H.v. 110 Mio. € belaufen.

Da man im Laufe des Projekts ein differenzierteres Bild von der Kosten- und Personalstruktur der StAUK erhalten hat, sind die im März 2024 angenommenen Zahlen leicht zu korrigieren. Insgesamt zeichnet sich jedoch weiterhin ab, dass eine Ansiedlung des staatlichen Arbeitsschutzes beim LAsD eine erhebliche Einsparung für das Land mit sich bringt.

Einsparungen gegenüber der Fortführung des aktuell geltenden Modells können vor allem durch die nachfolgenden Aspekte erzielt werden:

A) Entfallen der Zahlungen an die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände Schleswig-Holstein (VAK)

Die Unfallkasse Nord ist Mitglied der VAK und zahlt für alle Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten eine Umlage an die VAK. Nach der aktuellen Satzung und den aktuell geltenden Hebesätzen entspricht diese Umlage ca. 45 % der aktuellen Bruttobesoldung, während laut Personalkostentabelle des Landes nur 30 % der aktuellen Bruttobesoldung für künftige Versorgungsansprüche zugrunde zu legen sind. Dieser Betrag ist auch als realistisch anzusehen, da im vergangenen Jahr für die Pensionärinnen und Pensionäre der StAUK Pensionsleistungen i.H.v. 932 T€ gezahlt wurden und die aktuelle Bruttobesoldung insgesamt 3.224 T € betrug.

B) Keine pauschalieren Kosten für Führung und Verwaltung

Aktuell werden die Kosten für Führung und Verwaltung über Zuschläge nach der Personalkostentabelle i.H.v. 5 bzw. 10 % abgegolten. Durch die Neustrukturierung können diese pauschalen Zuschläge jedoch entfallen, und es ist nur der tatsächlich bestehende Bedarf an Führung und Verwaltung zu vergüten. Dies wird durch die personelle Verstärkung des Overheads also insbesondere der Abteilung 1 des LAsDs erreicht. Die hierfür erforderlichen Personalmittel sind – trotz der vorgenommenen Stellenhebungen – geringer als die pauschalisierten Zuschläge, welche aktuell an die Unfallkasse Nord gezahlt werden.

C) Auswirkung reduzierter Sachkosten

Aktuell werden der Unfallkasse die Sachkosten für den Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes auf Grundlage der Personalkostentabelle des Landes mit 10 % der Personalkosten inkl. Personalgemeinkosten erstattet, obgleich auch innerhalb der StAUK

Desksharing praktiziert wird. Durch die Neustrukturierung kann daher erzielt werden, dass Einsparungen bei den Sachkosten direkte Auswirkungen auf die Gesamtkosten des Vollzuges haben ohne die Situation der Beschäftigten zu beeinträchtigen. Der Sachkostenansatz der Personalkostentabelle des Landes wurde daher um 1/3 reduziert, sodass die aktuellen Vorgaben zum Raumeinsparkonzept hier bereits antizipiert wurden.

D) Fortschreibung der Kosten für Hilfskräfte

Aktuell erhält die Unfallkasse einen Betrag i.H.v. 7 % der Personalkosten (inkl. Nebenkosten) für Hilfskräfte. Dieser Betrag belief sich im Jahr 2023 auf ca. 500 T €, obgleich die UK Nord keine Hilfskräfte beschäftigt, welche Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes wahrnehmen. Hier können voraussichtlich ebenfalls Kosten eingespart werden.

E) Zu erwartender Einmaleffekt

Der sich aktuell in der Verbändeanhörung befindende Gesetzentwurf sieht vor, dass die VAK in entsprechender Anwendung des Versorgungslastenteilungsstaatsvertrages für die von der Unfallkasse Nord auf das Land übergehenden Beamtinnen und Beamten eine Abfindung an das Land zahlt. Diese Abfindung ist noch anhand der Lebensläufe der betroffenen Beamtinnen und Beamten zu kalkulieren.

Weiterhin ist vorgesehen, dass die Unfallkasse Nord die Gelder, die diese zur Bildung von Altersrückstellungen nach § 172c Sozialgesetzbuch Siebtes Buch vom Land erhalten hat, an das Land zurückzahlt. Diese Gelder waren dazu bestimmt, ab 2029 die Beihilfeansprüche der Versorgungsempfänger zu sichern. Da die Gelder für den originären Zweck nicht mehr verwendet werden können, sind diese dem Land zurückzuerstatten.

Weiterhin sieht der Gesetzentwurf vor, dass alle nicht verwendeten Betriebsmittel, welche die Unfallkasse Nord im Laufe des Bestehens der StAUK erhalten, aber nicht für den Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes verwendet hat, an das Land zurückzuzahlen sind.

Es wird davon ausgegangen, dass die Summe der oben genannten Gelder ca. 18 bis 21 Mio. € ausmachen wird. An den genauen Berechnungen wird aktuell sowohl seitens der VAK, als auch seitens der Unfallkasse Nord gearbeitet. Es ist selbstverständlich geplant, die genauen Beträge im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens transparent darzustellen.

2. Der Ausschuss bittet um die Übersendung einer Aufstellung der Gerichtsverfahren 2024 (1001 – 526 01)

Die Aufstellung der Gerichtsverfahren ist in der Anlage 02 beigelegt.

3. Der Ausschuss bittet um eine Übersicht zum Mittelabfluss, Stand 31.10.2024, Kosten für Sachverständige (1001 – 526 99)

Der Mittelabfluss ist in der Tabelle „Mittelabfluss 1002-52699“ (Anlage 03) beigelegt.

4. Der Ausschuss bittet die aktuelle Mittelveranschlagung zu prüfen, Entschädigungen bei Berufsausübungsverboten und Absonderungen sowie Entseuchungsmaßnahmen (1003 – 681 06)

Das für das Haushaltsjahr 2025 eingeplante Soll in Höhe von 5,6 Mio. € berücksichtigt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem März 2024 zum Lohnfortzahlungsanspruch infizierter Arbeitnehmer geänderte Vollzugspraxis noch nicht. Nach dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung in der Arbeitsgerichtsbarkeit haben die meisten Personen, die im Zusammenhang mit den zur Eindämmung des Corona-Virus erforderlichen Maßnahmen Adressat eines behördlichen Tätigkeitsverbotes oder Absonderungsgebotes geworden sind, einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gegen ihren Arbeitgebenden. Der subsidiäre öffentlich-rechtliche Entschädigungsanspruch nach §§ 56 ff. IfSG scheidet infolgedessen aus.

Vor diesem Hintergrund wurde die Vollzugspraxis im Frühling dieses Jahres angepasst und etwa 90 Prozent der offenen Anträge auf Entschädigung wurden bzw. werden abgelehnt. Gegen diese Entscheidungen haben viele Arbeitgeber Rechtsmittel eingelegt. Zwar geht das Sozialministerium davon aus, dass die geänderte restriktive Vollzugspraxis auch von den Verwaltungsgerichten bestätigt wird, auch wenn dies zur Folge hat, dass für die Anwendung der Entschädigungsregelungen in §§ 56 ff. IfSG kaum noch Raum bleibt. Doch birgt dieses Vorgehen auch ein erhebliches finanzielles Risiko. Die Ablehnung von Entschädigungsansprüchen von mit dem Corona-Virus infizierten Arbeitnehmenden wegen eines vorrangigen Anspruchs auf Lohnfortzahlung ist aktuell Gegenstand eines Revisionsverfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht. Wann mit einer Entscheidung zu rechnen ist, ist aktuell nicht bekannt.

Um den mit der Einlegung von Rechtsbehelfen verbundenen Aufwand für alle Beteiligten zu reduzieren, schließt das Landesamt für soziale Dienste mit Arbeitgebenden, bei denen noch eine Reihe von Anträgen offen sind, Musterklage-Vereinbarungen. In 350 Fällen sind schon Muster-Klageverfahren mit drei Arbeitgebenden vereinbart worden. Weitere Muster-Klageverfahren werden derzeit bzgl. 770 Fällen verhandelt. Zudem werden noch weitere Widersprüche und Klagen gegen die Ablehnungsentscheidungen erwartet.

Schließlich stellt sich die Frage, ob im Falle einer Entscheidung des BVerwG zu Ungunsten der Länder auch eine nachträgliche Abänderung der (bestandskräftigen) Ablehnungsbescheide von Amts wegen oder auf Antrag erfolgen muss, weil der Anspruch zu Unrecht versagt wurde.

5. Der Ausschuss bittet um Erläuterung zu den unterschiedlichen Beträgen für die folgenden Ansätze, Zuschüsse für ergänzende Maßnahmen (1004 – 684 02, MG 01)

- A) **Digitales Pflegebistro:**
2024: 92.000 €, 2025: 20.000 €

Begründung:

Aufgrund einer Konzeptänderung beim Projektträger wurde kein höherer Bedarf im Rahmen dieses HH-Titels für das Jahr 2025 angemeldet.

B) Stärkung häusliche Pflege:

2024: 0,00 €, 2025: 70.000 €

Begründung:

Im Rahmen des jüngst verabschiedeten Maßnahmenpakets zur Sicherung der pflegerischen Versorgung in Schleswig-Holstein sind Mittel für das Handlungsfeld A (Pflegerische Angehörige entlasten - ambulante Versorgung sicherstellen) eingeplant.

C) Förderung Mitwirkung in den Einrichtungen:

2024: 35.425,80 €, 2025: 50.000 €

Begründung:

Für 2024 standen ebenfalls Mittel in Höhe von 50.000 € zur Verfügung. Es wurden für 2024 jedoch nur Projektanträge mit o.g. Fördersumme gestellt. Für 2025 wird mit höheren Zuwendungsanträgen gerechnet.

D) Pflegenottelefon:

2024: 70.000 €, 2025: 60.000 €

Begründung:

Die Differenz der Förderungssumme von 70.000 € im Haushaltsjahr 2024 zu 60.000 € im kommenden Haushaltsjahr 2025 begründet sich mittels einer einmaligen Erhöhung der Förderungssumme in 2024 für die Öffentlichkeitsarbeit zur Überarbeitung der Website, sowie für die Auftaktveranstaltung zur Ausweitung des PNT um die Zielgruppe der Young Carers, weshalb die Fördersumme in 2025 wieder auf den Betrag von ca. 60.000 € zurückgesetzt wurde.

E) Förderung Selbsthilfe:

2024: 10.770,10 €, 2025: 25.000 €

Begründung:

Die Förderung von Selbsthilfeprojekten hängt maßgeblich von der Anzahl und Qualität der eingegangenen Anträge ab. In diesem Jahr wurde ein Förderbetrag von 10.770,10 € bewilligt, da lediglich ein förderfähiger Antrag eingegangen ist.

Für das Jahr 2025 zeichnet sich jedoch ein anderes Bild ab: Es liegen bereits mehrere Anträge vor, die aktuell geprüft werden. Dies deutet darauf hin, dass die Nachfrage nach Förderung wächst und voraussichtlich ein höherer Förderbetrag bewilligt werden kann.

F) Entbürokratisierung Pflegedokumentation:

2024: 0 €, 2025: 40.000 €

Begründung:

Für 2024 wurde ein angekündigter Projektantrag nicht eingereicht. Für 2025 ist geplant, Schulungen zum entbürokratisierten Pflegemodell zu fördern.

6. Der Ausschuss bittet um eine Übersicht der Empfänger und Beantwortung der Frage, warum die Titelanträge nicht ausgeschöpft werden, Angebote zur Unterstützung im Alltag (1004 – MG 02)

Grundsätzlich können alle Anbieter von Angeboten zur Unterstützung im Alltag einen Förderantrag gemäß Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag, von Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungskonzepte und Versorgungsstrukturen sowie der Selbsthilfe nach § 45c und § 45d SGB XI in Schleswig-Holstein (Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 2024 Nr. 6, S. 137) stellen.

Das Fördervolumen ist abhängig von der Anzahl der Anträge und in der Höhe begrenzt auf maximal 4.000 € pro Angebot. Insgesamt wurden in 2024 65 Angebote gefördert.

In 2024 haben folgende Anbieter für ein oder mehrere Angebote eine Förderung erhalten:

ADS-Grenzfriedensbund e.V.
Alzheimer Gesellschaft Ratzeburg
Alzheimer Gesellschaft Krs. Pl
Alzheimer Gesellschaft Norderstedt
Alzheimer Gesellschaft Ratzeburg
Alzheimer Gesellschaft Stormarn
AWO Haus Büdelsdorf
AWO Kieler Servicehäuser
AWO Pflegedienste KI
AWO Servicehaus Lübeck
Carola Lazell Tiergestützte Therapie
Diakonie Sozialstation Büchen-Lauenburg
Diakonisches Werk Altholstein
Die Brücke gGmbH
DRK Altenholz e.V.
DRK-Schwesternschaft Elsa Brändström
Ev—Luth. Kirchengemeinde
Hof Frowähr
Hof TohuWaBoho
Stefanie Klink
Landwege e.V.
Lichtblick Schinkel e.V.
Lebenshilfe Bad Segeberg gGmbH
Maschinenring Mittelholstein
Meves-Hof GbR
MGH Förderzentrum Kastanienhof
Pflegestützpunkt Neumünster
Sankt Christian Helferkreis für Menschen mit Demenz

7. Der Ausschuss bittet, die aktuellen Berechnungsvorschläge in Bezug auf mögliche Erhöhungen des Landesblindengeldes zur Kenntnis zu geben (1005 - 633 02)

Zwischen dem Haushaltsansatz des Titels für 2024 und den Abschlägen sowie den Erstattungen von den Kreisen und kreisfreien Städte ergibt sich ein Differenzbetrag von 2.502.824,92 €. Unter der Voraussetzung einer gleichbleibenden Zahl von Leistungsberechtigten (2.913 in 2023, eine aktuellere Zahl liegt nicht vor) ergibt sich ein Erhöhungsbetrag von monatlich maximal 70,00 €. Die Koalition hat entschieden, die Leistungen an Personen vor Vollendung des 18. Lebensjahres von 200,00 Euro auf 225,00 €, an Personen nach Vollendung des 18. Lebensjahres von 300,00 € auf 325 Euro und für taubblinde Personen von 400,00 auf 425,00 Euro monatlich zu erhöhen.

8. Der Ausschuss bittet um Vorlage der aktuellen Verteilschlüssel an die Kommunen, Erstattung von Ausgaben der örtlichen Träger der Sozial- und Jugendhilfe zum angemessenen Schulbesuch (1005 – 633 05)

Die Informationen sind der Anlage zu 08 zu entnehmen.

9. Der Ausschuss bittet um Vorlage der aktuellen Verteilschlüssel und der Evaluationsergebnisse, „Ausgleich der Mehrbelastung der Kreise und kreisfreien Städte im Zusammenhang mit dem Vollzug des Betreuungsorganisationsgesetzes (BtOG) und Erstattung der Kosten für Modellprojekte gem. § 11 Absatz 5 BtOG“ (1005 – 633 13)

Der aktuelle Verteilschlüssel für die verhandelten 1,6 Mio. € Mehrbelastungsausgleich pro Jahr für die Betreuungsbehörden der Kreise und kreisfreien Städte ist der mitgesendeten Anlage zu 09 zu entnehmen. Ebenfalls wurden aus diesem Titel die Mehrbelastungen der Modellkreise Schleswig-Flensburg und Segeberg, die die erweiterte Unterstützung erproben, gezahlt. Hier wurden dem Kreis Schleswig-Flensburg 167.511,46 € und dem Kreis Segeberg 125.633,59 € ausgezahlt.

Die Höhe des künftigen Mehrbelastungsausgleichs wird gemeinsam mit den KLV auf Basis der Evaluation der tatsächlichen und belegbaren Mehraufwendungen der Jahre 2023 bis 2025 für das Betreuungswesen verhandelt.

10. Der Ausschuss bittet um Erläuterung, inwiefern sich der Rahmenvertrag für die vollstationäre pflegerische Versorgung gemäß 75 Abs. 1 SGB XI auf die Erstattung der Kosten der Sozialhilfe (1005 – 633 07, MG 04) auswirkt

Mit der Umsetzung des Rahmenvertrags mit Wirkung vom 01.10.2024 werden die Personalkosten, die ca. 85% der Pflegekosten ausmachen, ansteigen. Zum einen ist dies Folge der Aufwüchse im Bereich des Pflegepersonals nach Einführung des Personalbemessungsinstruments. Neben der zahlenmäßigen Erhöhung der Pflegekräfte sind auch die Gehälter in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Grund hierfür ist die Einführung des Tariftreuegesetzes, nach dem jede Pflegeeinrichtung verpflichtet ist, tarifliche Gehälter oder ein ortsübliches Entgeltniveau für Pflegepersonal zu leisten. Seit dem Jahr 1996, aus dem der alte Rahmenvertrag datierte, hat sich darüber hinaus auch für sonstiges Personal (Leitung, Verwaltung, Technischer Dienst, Hauswirtschaft und Reinigungspersonal) die Notwendigkeit der Aufstockung ergeben. Auch das ist Gegenstand der Regelungen des Rahmenvertrags. Wird aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen künftig auch ein Hygienemanagement verbindlich geregelt und erweitert werden, sind die dafür notwendigen Personal- und Sachkosten nach dem Rahmenvertrag zu vergüten. Tarifliche Gehälter dürfen auch bei dem sonstigen Personal nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden und führen so zu einer Erhöhung der Personalkosten. Aufgrund des Fachkräftemangels in der Pflege und dem damit verbundenen erhöhten unternehmerischen Risiko haben sich die Kalkulationsgrundlagen zur Berechnung der Pflegesätze geändert. Kosten zur Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten, zur Einführung eines Springerpools, betrieblicher Ausfallkonzepte sowie Ausbildungsumlagen werden aufgrund gesetzlicher Regelungen ebenfalls den Pflegesätzen zugeordnet. Unter Summierung aller Steigerungen der Personalkosten können diese nicht vollständig durch die Leistungsverbesserungen in der sozialen Pflegeversicherung und die Einführung des Leistungszuschlag nach § 43c SGB XI ausgeglichen werden und müssen im Bedarfsfalle von der Hilfe zur Pflege übernommen werden.

11. Der Ausschuss bittet zum Härtefallfonds soziale Vereine und Verbände um eine Übersicht, wer was wofür erhalten hat, sobald die Abrechnungen vorliegen (1005 – 684 15)

Nach Eingang der Abrechnungen wird dem Finanzausschuss voraussichtlich im dritten Quartal 2025 eine entsprechende Übersicht vorgelegt.

12. Der Ausschuss bittet zu den Kompetenzteams Inklusion um Vorlage der aktuellen Richtlinie inkl. Fundstelle und Verteilschlüssel (1007 – 633 19 MG 03)

Fundstelle der aktuellen Förderrichtlinie: Amtsblatt Schleswig-Holstein vom 02.10.2023, Seite 2255

Festsetzung der max. Höchstbeträge für die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe:

Hansestadt Lübeck	530.383 €
Kreis Dithmarschen	530.383 €

Kreis Herzogtum Lauenburg	618.781 €
Kreis Nordfriesland	618.781 €
Kreis Ostholstein	530.383 €
Kreis Pinneberg	1.035.870 €
Kreis Plön	441.986 €
Kreis Rendsburg-Eckernförde	883.973 €
Kreis Schleswig-Flensburg	707.178 €
Kreis Segeberg	707.178 €
Kreis Steinburg	441.986 €
Kreis Stormarn	883.973 €
Stadt Flensburg	441.986 €
Stadt Kiel	707.178 €
Stadt Neumünster	441.986 €
Stadt Norderstedt	441.986 €

13. Der Ausschuss bittet für die Förderungen nach dem Standard-Qualitäts-Kosten-Modell um eine Übersicht für 2023 und 2024 (1007 – 633 24 (Notkredit))

Monat	Erfasste Ukrainekinderzahl - 2023	Kostenschätzung - Landesbeitrag Refinanzierung 2023	Erfasste Ukrainekinderzahl - 2024 (Zahl für 12.2024 = 11.2024, da noch unbekannt)	Kostenschätzung - Landesbeitrag Refinanzierung 2023 (Zahl für 12.2024 = 11.2024, da noch unbekannt)
Januar	751	330.000,00 €	974	420.000,00 €
Februar	758	330.000,00 €	979	420.000,00 €
März	799	350.000,00 €	993	460.000,00 €
April	812	310.000,00 €	1000	450.000,00 €
Mai	822	330.000,00 €	1020	460.000,00 €
Juni	824	320.000,00 €	1034	460.000,00 €
Juli	831	440.000,00 €	1021	450.000,00 €
August	798	350.000,00 €	930	430.000,00 €
September	870	390.000,00 €	1028	490.000,00 €
Oktober	922	410.000,00 €	1100	520.000,00 €
November	941	420.000,00 €	1118	530.000,00 €
Dezember	951	420.000,00 €	1118	530.000,00 €
Durchschnitt bzw. Summe	840	4.400.000,00 €	1026	5.620.000,00 €

Hinweis: Es erfolgte eine Rundung der Kalkulation auf volle 10.000,00 €

14. Der Ausschuss bittet um Prüfung, ob die Beratungsstelle bei Menschenhandel contra vom Beschluss des Landtages zur Übertragung von Mitteln ins FAG erfasst ist (1008 – 684 03 MG 03)

Drucksache 20/1187(neu) hatte die „Überführung der zusätzlichen Landesmittel für die Förderung der Frauenfacheinrichtungen aus dem Einzelplan 10 in das Finanzausgleichsgesetz (FAG)“ zum Gegenstand. Dies ist mit dem Haushalt 2024 umgesetzt worden. Die Fachberatungsstelle Contra erhält Mittel aus dem FAG. Ergänzend

dazu wird sie auch aus dem Haushaltstitel 1008-684 03 MG 03 gefördert und dieser Haushaltstitel unterliegt dem Landtagsbeschluss nicht.

15. Der Ausschuss bittet um eine Übersicht mit Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie (1008 – 533 04 MG 03) in 2024 und den Planungen 2025

2024

- A) Externe Beratung modellhafter GM-Analysen von kommunalen Vorhaben
- B) Erstellung von Informationsmaterial (Handreichung „Gender Mainstreaming – Beispiele für die Praxis“, Handreichung „Gender Mainstreaming für die kommunale Ebene“, Faltblatt „Digitalisierung gleichstellungsgerecht gestalten“, Leitfaden „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“)
- C) Beratung zur Initiierung von Gender Budgeting auf kommunaler Ebene

2025

- A) Fortsetzung der Implementierung von Gender Budgeting in kommunalen Haushalten
- B) Prüfung von gleichstellungswirksamen Maßnahmen in Kooperation mit anderen Partnern z.B. in der Privatwirtschaft sowie Vereinen und Verbänden

16. Der Ausschuss bittet zu den Härtefallhilfen aufgrund gestiegener Energiepreise für Frauenfacheinrichtungen um Vorlage der Richtlinie inkl. Fundstelle (1008 – 684 12 MG 03)

Die Richtlinie (Anlage 16) wurde am 15.07.2024 im Amtsblatt veröffentlicht und den Antragsberechtigten zusammen mit einem entsprechenden Antragsformular übersandt.

17. Der Ausschuss bittet um Darlegung, wieviele Personen mit dem Projekt Frauen_Wohnen beschäftigt sind (VZÄ), und ob es eine Evaluation gibt (1008 – 684 18 MG 03)

Bei der Personalübersicht (Anlage 17) handelt sich um Angaben, die im Rahmen der Antragstellung angefordert wurden. Darüber hinaus werden keine weiteren Daten erhoben. Die Träger der Servicestellen sind in der Einteilung innerhalb des Budgets und an den Aufgaben/Zuständigkeiten ausgerichtet, frei.

Im Jahr 2019 wurde eine Grundsatzüberprüfung des Projekts durchgeführt. Die festgelegten Ziele und Zielzahlen wurden erreicht. Erforderliche Neuüberlegungen zu einzelnen Themenbereichen und Verfahren wurden seither regelmäßig und bedarfsgerecht durchgeführt und entsprechend angepasst. Über die jährliche Vorlage eines Verwendungsnachweises wird nicht nur die zuwendungsrechtlich korrekte Verwendung der Mittel überprüft, sondern auch die zielorientierte Abwicklung des Projekts insgesamt.

18. Der Ausschuss bittet, Ende des 1. Quartals 2025 einen Bericht vorzulegen, Kompetenzzentrum (1008 – 684 21 MG 03)

Nach Erstellung des Berichtes zum Ende des I. Quartals 2025 wird dem Finanzausschuss der Bericht vorgelegt.

19. Der Ausschuss bittet um eine Übersicht zur Mittelverteilung für 2023 und 2024, Förderung der Frauenberatungsstellen in 2023 und 2024 nach §201a LvwG

Die Übersicht zur Mittelverteilung für 2023 und 2024 ist als Anlage zu 19 beigefügt.

20. Der Ausschuss bittet zur vertraulichen Spurensicherung um eine Übersicht zur Mittelverteilung für 2023 und 2024V (1008 – 685 01 MG 03)

Die Mittel für die vertrauliche Spurensicherung teilen sich wie folgt auf:

- A) 2023: 250T € UKSH, 150T € UKE
- B) 2024: 400T € UKSH, 150T € UKE

21. Der Ausschuss bittet in Bezug auf die ergänzende Förderung zur Sicherung der Migrationsberatung um Mitteilung zur Verteilung und den Bedingungen für die 34 Mio. €, MPK-Beschluss Bund, Migrationsberatung (Bund) (1009 – 684 16 MG 02)

Im Zuge einer Vereinbarung mit den Kommunalen Landesverbänden vom 20.09.2023 ist mit Blick auf den Entlastungsbetrag des Bundes im Umfang von 34,0 Mio. € festgelegt worden, dass hiervon zwei Mio. € für Maßnahmen der Migrationsberatung und zur Stärkung der Ausländerbehörden eingesetzt werden sollen. Im Zuge der Haushaltsaufstellung für 2024 ist hiervon ein Betrag von 500,0 T € für ergänzende Fördermaßnahmen im Bereich Migrationsberatung über den neu eingeführten Titel 1009.02.68416 bereitgestellt worden. Die Fördermittel sollten dabei für bundesgeförderte Beratungsstellen eingesetzt werden, die 2024 von Kürzungen im Bundeshaushalt betroffen sind (dies betraf potenziell die „Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte“ = MBE sowie die „Jugendmigrationsdienste“ = JMD, die jeweils durch das landesgeförderte Förderprogramm „Migrationsberatung Schleswig-Holstein“ (MBSH) subsidiär ergänzt werden).

Insbesondere im Bereich des Förderprogrammes „Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte“ (MBE) standen zeitweilig Kürzungen von bis zu einem Drittel des Ansatzes im Bundeshaushalt 2024 im Raum, was angesichts der Bedarfslage ggf. zu einem erheblichen Verlust von Beratungsstellen und Personal geführt und für die Gesamtstruktur der Beratungslandschaft eine schwere Belastung dargestellt hätte. Da die Kürzungen im Bundeshaushalt für 2024 jedoch weitgehend zurückgenommen worden sind (konkret erfolgte eine Absenkung von 81,5 Mio. € auf ca. 77,5 Mio.) und infolgedessen nicht alle Trägereinrichtungen in Schleswig-Holstein unmittelbar durch Mittelkürzungen belastet worden sind, wurden 2024 nur Anträge im Umfang von ca. 40.000 € eingereicht und in der beantragten Höhe bewilligt.

Anträge wurden ausschließlich von freien Wohlfahrtsverbänden eingereicht, da im Rahmen der bundesgeförderten Migrationsberatung in Schleswig-Holstein ausschließlich Wohlfahrtsverbände Träger von Beratungsstellen sind (im Gegensatz zur landesgeförderten MBSH, wo z.B. auch Kommunen und Einrichtungen im Bereich der beruflichen Bildung Beratungsleistungen anbieten). Als zuwendungsfähig wurden nach Abstimmung mit dem BAMF als MBE-Bewilligungsbehörde Ist-Kosten (Personal- und Sachausgaben) im Rahmen des Betriebes der Beratungsstellen anerkannt, die nicht bereits im Rahmen der MBE-Bundesförderung abgedeckt waren, um eine Doppelförderung auszuschließen.

Die Förderhöchstsumme je Zuwendungsempfänger umfasst konkret maximal das Defizit an 2024 bereitgestellten Bundesfördermitteln je Träger in Relation zum Vorjahr 2023 . Die allgemeinen Förderbedingungen orientierten sich analog an den Vorgaben der MBSH-Förderrichtlinie.

Gefördert werden 2024 konkret:

Diakonisches Werk Rantzau-Münsterdorf gGmbH, Elmshorn / Kreis Pinneberg	1.549,00 €
Diakonisches Werk Herzogtum Lauenburg Mölln/Herzogtum Lauenburg	1.549,00 €
Diakonisches Werk Dithmarschen Meldorf/ Dithmarschen	1.549,00 €
Diakonisches Werk Südtondern gGmbH Leck /Nordfriesland	3.099,00 €
Diakonisches Werk des Kirchenkreises Plön-Segeberg gGmbH Bad Segeberg / Kreis Segeberg	3.099,00 €
Gemeindediakonie Lübeck gGmbH Hansestadt Lübeck	3.099,00 €
Diakonisches Werk des Ev.-Luth. Kirchenkreises Schleswig-Flensburg Flensburg	1.549,00 €
Diakonisches Werk Altholstein	5.519,53 €

Neumünster und Rendsburg / Rendsburg-Eckernförde	
Summe Diakonische Werke (s.o.)	21.012,53 €

Caritasverband für das Erzbistum Hamburg Hansestadt Lübeck, Itzehoe / Kreis Steinburg, Quickborn, Wedel, Elmshorn (jew. Kreis Pinneberg), Norderstedt / Kreis Segeberg	12.734,39 €
Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrant:innen e.V. (= ZBBS e.V., Mitglied im PARITÄTISCHEN SH) Kiel	5.249,68 €
Summe insgesamt	38.996,60 €

Die Mittel für Diakonische Werke werden über den Dachverband Diakonisches Werk Schleswig-Holstein e.V. als Antragsteller und Zuwendungsempfänger an die Mitgliedseinrichtungen weitergeleitet (insgesamt 21.012,53 €).

Der Caritasverband und ZBBS e.V. sind jeweils unmittelbar Träger von MBE-Beratungsstellen und haben jeweils einen Antrag eingereicht. Kürzungen bei Jugendmigrationsdiensten (JMD) wurden unterjährig im Bundeshaushalt ausgeglichen (Teilbereich im Kinder- und Jugendplan des Bundes), daher war hier keine Kompensation notwendig.

22. Der Ausschuss bittet um Darlegung bei der Förderung der freiwilligen Rückkehr, wer wie Projekte beantragen kann und warum nur bestimmte Einrichtungen der Diakonie und Dithmarschen Mittel erhalten haben (Förderbedingungen) (1009 – 684 08 MG 03)

Die Kriterien für die Förderung der Rückkehrberatungsstellen sind transparent in der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der landesweiten Vernetzung der Rückkehrberatung und der Reintegration (Förderrichtlinie Rückkehrberatung und Reintegration) (Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 2021, S. 1695) dargestellt. Antragsberechtigt sind demnach die freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holsteins und ihre Mitgliedsorganisationen, Migrantenorganisationen, Kreise und kreisfreie Städte, sonstige Projektträger, die über besondere Erfahrungen in dem förderfähigen Bereich verfügen. Die Anträge auf Gewährung einer Zuwendung sind in schriftlicher Form

mit rechtsverbindlicher Unterschrift und zusätzlich per E-Mail bis zum 1. Dezember des Jahres vor dem Jahr, für das die Förderung beantragt wird, zu stellen.

Anträge auf Projektförderung sind in Vergangenheit nur seitens des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein und des Kreises Dithmarschen eingegangen. Dies wurde bei der Haushaltsplanung berücksichtigt. Sollten künftig mehr Anträge eingehen, müsste der Ansatz ggf. erhöht werden.

Für das Jahr 2025 sind Anträge seitens folgender Träger eingegangen: Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Kreis Dithmarschen und Landeshauptstadt Kiel. Diese werden derzeit geprüft und im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel beschieden.

23. Der Ausschuss bittet um eine Auswertung der Dolmetscherkosten nach Sprachen (Statistik) (1009 – 526 09)

Es wird keine Statistik über einzelne Sprachen bei den Dolmetschereinsätzen geführt. Die Dolmetscherleistung wird von einem Dienstleistungsunternehmen ausgeführt, mit denen vertragliche Vereinbarungen getroffen wurden. Die Einsätze werden nach Stundenverrechnungssatz + Anfahrtskosten abgerechnet. Im laufenden Vertrag werden unterschiedliche Stundenverrechnungssätze gezahlt, je nachdem, ob es sich um eine gängige Sprache oder eine seltene Sprache handelt.

Die Stundensätze belaufen sich, je nach Sprachschwere und Ort (Ausschreibungsergebnisse) zwischen 41,80 € und 86,90 € zzgl. Fahrtkosten und etwaiger Nebenkosten.

Dabei fallen unterschiedliche Stundenverrechnungssätze an, je nachdem, ob der Dolmetschende einen festen, vorher geplanten Einsatz hat oder spontan angerufen wurde.

Zu den o. g. seltenen Sprachen zählen z.B. Chinesisch, Philippinisch oder Kotokoli, welche über einen erhöhten Satz abgerechnet werden. Alle gängigen Sprachen (z. B. Türkisch, kurdisch) werden mit dem gleichen Stundenverrechnungssatz abgerechnet.

Darüber hinaus ist zu unterscheiden, ob es sich bei den Dolmetschenden um vereidigte Dolmetschende, Dolmetschende im medizinischen Bereich oder einfachen Dolmetschenden handelt.

24. Der Ausschuss bittet zum Thema Erstattung von Verdienstaufschlag um Vorlage einer Liste der Empfängerinnen und Empfänger und Zweck der Förderung (1012 – 681 01 MG 03)

Veranschlagt sind im Titel 1012 - 681 01 (MG 03) „Zuschüsse für die Förderung des ehrenamtlichen Engagements“ Mittel für die Erstattung des durch die Inanspruchnahme der Freistellung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit entstandenen Bruttoverdienstaufschalles gemäß § 11 Abs. 3 Nr. 5 SGB VIII und §§ 19, 23 und 23a Jugendförderungsgesetz (JuFöG), sowie der Landesverordnung über die Freistellung für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendarbeit vom 18.05.2021.

Berücksichtigt werden ebenfalls Erstattungen an ehrenamtlich tätige Selbständige bzw.

Freiberufler. Das Land erstattet den Landkreisen und kreisfreien Städten sowie der Stadt Norderstedt auf Nachweis die für den Verdienstaufschlag verauslagten Beträge.

Erstattungsfälle 2023	Antragszahlen	HH-Mittel
Stadt Norderstedt	10	6.380,57 €
Kreis Stormarn	111	115.142,72 €
Hansestadt Lübeck	47	44.800,44 €
Kreis Dithmarschen	31	34.068,76 €
Kreis Steinburg	53	66.906,85 €
Kreis Plön	78	73.379,03 €
Kreis Schleswig-Flensburg	207	182.887,19 €
Kreis Rendsburg-Eckernförde	134	134.630,39 €
Stadt Flensburg	30	23.403,24 €
Kreis Pinneberg	111	100.277,95 €
Landeshauptstadt Kiel	139	132.613,55 €
Kreis Nordfriesland	76	78.327,55 €
Kreis Segeberg	66	73.768,90 €
Kreis Herzogtum-Lauenburg	73	65.184,07 €
Stadt Neumünster	73	86.315,81 €
Kreis Ostholstein	29	26.266,42 €
Gesamt	1.268	1.244.353,44 €
2024	Antragszahlen	HH-Mittel
1. Abrechnungszeitraum		
(bis 30.09.2024)		
Stadt Norderstedt	10	8.676,69 €
Kreis Stormarn	135	143.102,35 €
Hansestadt Lübeck	58	55.607,71 €
Kreis Dithmarschen	50	38.542,14 €
Kreis Steinburg	62	78.403,33 €
Kreis Plön	95	103.401,09 €
Kreis Schleswig-Flensburg	169	235.442,00 €
Kreis Rendsburg-Eckernförde	103	131.130,03 €
Stadt Flensburg	37	34.232,37 €
Kreis Pinneberg	97	140.091,31 €
Landeshauptstadt Kiel	160	134.440,97 €
Kreis Nordfriesland	98	100.565,90 €
Kreis Segeberg	86	93.552,02 €
Kreis Herzogtum-Lauenburg	32	52.100,00 €
Stadt Neumünster	69	81.335,29 €
Kreis Ostholstein	35	39.793,54 €
Gesamt	1.196	1.470.416,74 €

25. Der Ausschuss bittet zu den Baumaßnahmen in Kapitel 1210 um eine Übersicht (1210 – 711 02 MG 11)

Bei dem Titel 1210-711 02 MG 11 handelt es sich um folgende Maßnahmen:

LUK SE / Liegenschaftsmanagement UKR	Umschluss TW-Leitung Feld 4
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 13 Malerarbeiten
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 25 Maurerarbeiten
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 2 Tischlerarbeiten
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Zimmererar. Container
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Quarantänecontainer Sanitär
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Abbruch- u. Ausbauarbeiten
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 9-Rep. Fluchttür Ostseite
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 11 Fluchttreppe
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Dachdecker Quarant. Container
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Duschen Quarantänecontainer
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Quarantäne Container Endreinig.
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	E- Inst.Anschluss Spülcontainer
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Sicherheitsgruppen Kesselhaus
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Straßenbeleuchtung & kl. Arbeiten
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 4 Aufarb. Heizungszentrale
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb 11 Inst. BWA
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Geb. 25 E-Inst. Deckenumbau
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Aufschaltung BMA Geb 11 auf BMZ
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Quarantäne Container Elektro
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Quarantäne Cont. Erdung- u. Blitzschutz
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Überprüfung WC-Container
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Lüftung Halle 25
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Bohrung Querlüftung
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Absperrventil + Rückspülsicherg
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Beprobung Container
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Anschluss Spülcontainer
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Schweißarbeiten Fernwärmeleit.
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Rampenzugang u. Lochblende
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Quarantäne Cont. Anbindung Feueralarm
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Containerküche Geb. 25
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Straßenabläufe prüfen und reparieren
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Tiefbauarb. Anschluss Quarantänecont.
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Kopfloch für Fernheizschaden
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Schachtoberteil sanieren auf Parkplatz
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Abbrucharbeiten Spülcontainer
LUK Seeth / Flüchtlingsunter. UKR	Prüfgebühr PPVO Standsicherheit
LUK SE / Erweiterung Ergänzung Container	Abbau Dachhimmel & Transport
LUK SE / Erweiterung Ergänzung Container	Bauzaun und Transport
LUK SE / Erweiterung Ergänzung Container	Kosten externe Firma
LUK SE / Erweiterung Ergänzung	Kosten externe Firma

Container	
LUK SE / Erweiterung Ergänzung Container	Versorgungszelt KlimaSplit-Anlagen
LUK SE / Erweiterung Ergänzung Container	Wasserversorgung neue Küche

Mit freundlichen Grüßen

gez. Silke Schiller-Tobies

Anlagen

Allgemeine Datenschutzinformationen:

Der telefonische, schriftliche oder elektronische Kontakt mit dem Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung ist mit der Speicherung und Verarbeitung der von Ihnen ggf. mitgeteilten persönlichen Daten verbunden. Rechtsgrundlage hierfür ist Art. 6 Absatz 1 Buchstabe e der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union. Weitere Informationen erhalten Sie hier: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesportal/servicemeta/datenschutz/Datenschutzerklaerung/datenschutzerklaerung.html>

Aktuelle Kostenprognose (LAsD):

Jahr	Gesamtkosten incl. Personalaufwuchs/ Beförderungen	Barwert der Gesamtkosten* ¹	Davon Overheadkosten	Barwert der Overheadkosten* ¹	Davon Personalaufwuchs	Barwert des Personalaufwuchse	Davon Beförderungen	Barwert der Beförderungen
2025	11373943	10962836	1143277	1101954	1274081	1228030	26064	25122
2026	12343349	11467185	1177576	1093988	1935233	1797865	53693	49881
2027	12719748	11389750	1212903	1086080	1993290	1784868	82955	74281
2028	13108269	11313394	1249290	1078229	2053088	1771965	113925	98326
2029	13509299	11238084	1286769	1070434	2114681	1759156	146679	122019
2030	13923241	11163791	1325372	1062696	2178121	1746439	181295	145364
2031	14317909	11065292	1365133	1055014	2243465	1733814	217856	168365
2032	14791525	11018135	1406087	1047387	2310769	1721281	256448	191027
2033	15246735	10946717	1448269	1039816	2380092	1708838	297159	213351
2034	15279752	10573902	1448269	1002232	2380092	1647073	330176	228489
Summe der jährlichen Beträge:	136.613.769	111.139.086	13.062.944	10.637.829	20.862.913	16.899.328	1.706.251	1.316.226

Kostenkalkulation bei Kabinettsbefassung (LAsD):

Jahr:	Gesamtkosten incl. Personalaufwuchs / Beförderungen	Barwert der Gesamtkosten* ¹	Davon Overheadkosten	Barwert der Overheadkosten* ¹
2025	11244721	11244721	823309	823309
2026	11831512	11403867	847584	816948
2027	12173902	11309765	872586	810648
2028	12514117	11205620	898339	804407
2029	12864538	11103037	924864	798226
2030	13225472	11001975	952186	792102
2031	13597235	10902396	980326	786035
2032	13980150	10804261	1009311	1009311
2033	14374552	10707534	1196472	891246
2034	14780786	10612180	1196472	768169
Summe der jährlichen Beträge:	130.586.985	110.295.357	9.701.449	8.300.401

Grundannahmen für die Kalkulation:

1. Für die Bruttobesoldung der Beamtinnen und Beamten, wird der von der UK-Nord zugrunde gelegte Wert angesetzt.
2. Für das Bruttoentgelt der Tarifbeschäftigten wird der BG-AT (Durchschnittswert) zugrunde gelegt.
3. Für den Personaloverhead werden Durchschnittswerte angesetzt.
4. Es wird davon ausgegangen, dass die Personalkosten und die damit verbundenen Nebenkosten ab 2025 jährlich um 3 % steigen.
5. Für die Berechnung des Personalaufwuchses und die Beförderungen wurden Durchschnittswerte zugrunde gelegt.
6. Aktuell sind mehr Stellen mit Tarifbeschäftigten besetzt, als im eigentlichen Stellenplan vorgesehen. Es wird davon ausgegangen, dass dieses Verhältnis bestehen bleibt. In welchem Umfang künftig Verbeamtungen im LASG vorgenommen werden, ist nach der Neustrukturierung zu entscheiden.
7. Um den Barwert zu ermitteln wird ein Abzinsungsfaktor von 3,75 % p.A. zugrunde gelegt.

Gründe für Veränderungen gegenüber der Ausgangskalkulation:

1. Für den geplanten Overhead wurden gegenüber der Kabinettsbefassung höherwertigere Stellen und 1,2 weitere Stellen zugrunde gelegt, um eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung gewähren zu können.
2. Es wurde festgestellt, dass teilweise mehrere Personen ein VZÄ bilden. In diesen Fällen wird nun mit vollen Stellen kalkuliert.
3. Die StAUK beschäftigt in der Besoldungs- /n Entgeltgruppe 12 mehr Tarifbeschäftigte, als im Finanzierungsplan vorgesehen. Diese sind teurer als Beamtinnen und Beamte. Durch das Ausschleichen des BG-AT entstehen zudem gegenüber sonstigen Landesbeschäftigten Mehrkosten. Obwohl diese nur bis zur Angleichung der Tarife anfallen,

Kosten der Fortführung - Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord

Jahr:	Gesamtkosten incl. Personalaufwuchs/ Beförderungen	Barwert der Gesamtkosten* ¹
2025	12557115	12557115
2026	13787114	13288785
2027	14187348	13180291
2028	14599588	13073031
2029	15024196	12966979
2030	15461541	12862111
2031	15912008	12758404
2032	16375988	12655834
2033	16853888	12554379
2034	17346124	12454018
Summe der jährlichen Beträge:	152.104.909	128.350.947

Wirtschaftlichkeitsuntersuchung zur Neuausrichtung des Vollzugs des staatlichen Arbeitsschutzes

1. Sachstand und Problemstellung

Bis 2008 wurde der staatliche Arbeitsschutz vom Landesamt für Gesundheit und Arbeitssicherheit wahrgenommen. Um Synergien bei der Tätigkeit von Unfallversicherungsträger und staatlicher Arbeitsschutzaufsicht zu nutzen und damit Kosten zu sparen, wurde der staatliche Arbeitsschutz in einer unteren Landesbehörde bei der Unfallkasse Schleswig-Holstein¹ (UK) angesiedelt. Mit der Errichtung wurde das in diesem Bereich tätige Personal auf den selbstverwalteten Unfallversicherungsträger übertragen. Die finanziellen Mehrbelastungen, die der Unfallkasse durch die Aufgabenübertragung entstehen, werden durch das Land gem. § 30 SGB IV sowie auf der Grundlage des Errichtungsgesetzes erstattet. Die Höhe der Ausgleichszahlungen wird nach § 5 Abs. 3 des Errichtungsgesetzes vom Land im Benehmen mit der Unfallkasse durch Verordnung festgelegt. Grundlage für die Ermittlung der Ausgleichszahlungen ist die Personalkostentabelle des Landes.

Das Vollzugspersonal bei der UK (zu 90 % Beamte) unterliegt sowohl mitbestimmungsrechtlich als auch dienstrechtlich seit 2008 nicht mehr dem Land. Einzig der Geschäftsführer untersteht, wenn er die Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes vollzieht, der Dienstaufsicht des Landes.

Welche Probleme aus der fehlenden Dienstaufsicht über die im staatlichen Arbeitsschutz Tätigen resultieren können, hat sich insbesondere während der Corona Pandemie gezeigt.

Aufgrund der fehlenden Einwirkungsmöglichkeiten des die Fachaufsicht führenden Ministeriums (damals MSGJFS; jetzt MSJFSIG) wurden zielgerichtete Kontrollen des pandemiebedingten Arbeitsschutzes erst mit sehr viel Verzögerung aufgenommen. Einwirkungsmöglichkeiten des Ministeriums fehlen weiterhin bei Personalentscheidungen wie Einstellungen oder der Betrauung mit Führungsaufgaben, denn diese werden von der UK eigenständig wahrgenommen. Auch auf die interne Aufgabenverteilung innerhalb der StAUK hat das Ministerium kaum Einfluss.

Ein Monitoring der Aufgabewahrnehmung, z.B. im Rahmen des Berichtswesens, ist ebenfalls nur sehr eingeschränkt möglich. Ineffizienzen können kaum aufgedeckt werden. Einblicke in die tatsächlichen Arbeitsbelastungen der StAUK werden i.d.R. abgeblockt, sodass auch Art und Umfang von Aufgabewahrnehmung durch die Fachaufsicht nur schwer beeinflussbar sind. Die Problematik wird nicht durch einen Wechsel der Führungskräfte gelöst werden können, sondern ist struktureller Natur und zieht sich über alle Hierarchieebenen, da allen Beschäftigten die fehlende Einwirkungsmöglichkeit des Ministeriums bekannt ist.

Auch besteht eine große Abhängigkeit von der allgemeinen Abteilung der UK, so hat die Einrichtung einer neuen, an das Dachmarkendesign des Landes angepassten Homepage für den staatlichen Arbeitsschutz gut 2 ½ Jahre in Anspruch genommen.

¹ Inzwischen mit der Landesunfallkasse Freie und Hansestadt Hamburg zur Unfallkasse Nord fusioniert.

Die Einrichtung einer eigenen Rufnummer für die Polizei, die sowohl von der Fachaufsicht wie der Fachabteilung der UK für notwendig erachtet wird, lässt seit gut einem Jahr auf sich warten. Wäre der staatliche Arbeitsschutz in einer eigenständigen Landesbehörde organisiert, so könnten solche Veränderungen deutlich flexibler und schneller angegangen werden.

Im Ländervergleich wird deutlich, dass die Wirksamkeit des staatlichen Arbeitsschutzes unter der gegebenen Struktur leidet, denn hier kann Schleswig-Holstein maximal durchschnittliche Erfolge erzielen, wie die aktuelle Auswertung der Besichtigungszahlen des Jahres 2022 deutlich zeigt.

Bundesland	BmSys (2022)	BA Betriebe PK / VJ (2021)	Kontrolldichte (): BmSys je 1.000 Betriebe
Baden-Württemberg	807	284.721	2,8
Bayern	1.212	375.240	3,2
Berlin	445	100.067	4,4
Brandenburg	1.258	66.351	19
Bremen	225	16.234	13,9
Hamburg	826	55.441	14,9
Hessen	1.430	168.086	8,5
Mecklenburg-Vorpommern	656	46.266	14,2
Niedersachsen	2.074	200.089	10,4
Nordrhein-Westfalen	4.446	437.530	10,2
Rheinland-Pfalz	800	105.435	7,6
Saarland	178	24.592	7,2
Sachsen	758	109.515	6,9
Sachsen-Anhalt	1.669	54.699	30,5
Schleswig-Holstein	731	80.126	9,1
Thüringen	710	55.586	12,8
Deutschland	18.225	2.180.620	8,4

Quelle: Zwischenbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Kontrolldichte der Länder (Stand: 31.10.2023)

Aus den jährlich veröffentlichten SUGA-Jahresberichten² und den Arbeitsschutzberichten der Länder ergibt sich ein ähnliches Bild. Während in anderen Ländern pro Aufsichtsperson und Jahr bis zu 60 Besichtigungen durchgeführt wurden, haben die Aufsichtspersonen in Schleswig-Holstein im Jahr 2021 nur 19 Besichtigungen pro Aufsichtsperson durchgeführt, womit SH um ca. 1/3 hinter dem Bundesdurchschnitt zurückgeblieben ist. Im Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde festgelegt, dass ab 2026 jährlich 5 % der ca. 80.000 Betriebsstätten in Schleswig-Holstein zu besichtigen sind

² Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Der Bericht für das Jahr 2022 liegt noch nicht vor.

(Mindestbesichtigungsquote). Zukünftig müssten also jährlich ca. 4.000 Besichtigungen durchgeführt werden, was einer Verfünffachung der Besichtigungszahlen von 2022 entspräche.

Um dieses Ziel erreichen zu können, wurde bereits im Mai 2021 durch das Kabinett beschlossen, das Personal der StAUK bis zum Jahr 2026 um 31,5 VZÄ aufzustocken. Insgesamt sollen dann 114,2³ Personen für den staatlichen Arbeitsschutz tätig sein.

Da der Personalaufwuchs aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels und der starken Konkurrenz der freien Wirtschaft um Ingenieurinnen und Ingenieure, den aktuellen Zielzahlen hinterherhängt, ist es zwingend erforderlich, durch organisatorische Maßnahmen die Zahl der pro Aufsichtsperson durchgeführten Besichtigungen zu erhöhen. Ohne grundlegende strukturelle Änderungen in der Arbeitsweise der StAUK wird es nicht möglich sein, den Aufgabenzuwuchs zu bewältigen.

Bisherige Versuche, bestehende Probleme durch vermehrte Fachgespräche und eine engmaschigere Begleitung der Fachaufsicht zu beseitigen, haben nicht den gewünschten Erfolg gebracht. Auch in der Zielvereinbarung vereinbarte Werte werden voraussichtlich nicht vollständig erreicht werden. Über die Gremien der Selbstverwaltung der UK ist nicht zu erwarten, dass nachhaltige Verbesserungen erreicht werden können, denn in der Vertreterversammlung werden sämtliche öffentlichen Arbeitgeber aus Schleswig-Holstein vertreten. Das Land stellt von den 30 Vertreterinnen und Vertretern lediglich zwei und ist damit klar in der Minderheit.

2. Ziele und mögliche Zielkonflikte

Ziel ist es, den staatlichen Arbeitsschutz so aufzustellen, dass dieser den aktuellen und zukünftigen rechtlichen sowie tatsächlichen Anforderungen gerecht werden kann. Weiterhin soll der staatliche Arbeitsschutz einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung guter und gesunder Arbeitsbedingungen in Schleswig-Holstein liefern.⁴ Neben dem Personalaufbau, der Qualifizierung des vorhandenen Personals, der zunehmenden Digitalisierung und der stärkeren Priorisierung der wahrzunehmenden Aufgaben ist auch die Ansiedelung des Arbeitsschutzes in einer der Dienst- und Fachaufsicht des MSJFSIG unterstehenden Landesoberbehörde eine Maßnahme, welche eine Stärkung von Effizienz und Effektivität des staatlichen Arbeitsschutzes erwarten lässt.

Durch die Übertragung der Dienstherreneigenschaft auf das Land, erhält das aufsichtführende Ministerium bessere Einwirkungsmöglichkeiten sowohl auf personelle Entscheidungen als auch auf Art und Umfang der Aufgabenerfüllung. Maßnahmen, welche eine Effizienzsteigerung des staatlichen Arbeitsschutzes erwarten lassen, können deutlich einfacher ergriffen und gegenüber allen Beschäftigten durchgesetzt werden.

³ Bei Fortführung der StAUK sind von diesen 107,7 VZÄ über die Ausgleichssummenverordnung zu finanzieren. 6,5 Stellen wären dann aus den Zuschlägen für Führung und Verwaltung zu erwirtschaften.

⁴ Vgl.: Zeile 5753 des Koalitionsvertrages für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages.

Weiterhin soll auch nach außen eine klarere Unterscheidung zwischen dem staatlichen Arbeitsschutz als Ordnungsbehörde und der Unfallkasse Nord - als Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - möglich werden. Häufig gelingt es Bürgerinnen und Bürgern sowie Arbeitgebern bzw. Unternehmen nicht, die Zuständigkeitsbereiche des staatlichen Arbeitsschutzes zu erkennen oder Ansprechpartner für arbeitschutzrechtliche Belange zu identifizieren. Dadurch wird der staatliche Arbeitsschutz oft nicht involviert, obwohl dies erforderlich wäre. Ein Beispiel hierfür sind Unfallanzeigen, welche die StAUK trotz einer gesetzlichen Meldepflicht nicht in dem erforderlichen Umfang erreichen.

Die Überführung des Personals in den Landesdienst sollte zudem als Zeichen der Wertschätzung betrachtet werden und die Mitarbeitermotivation erhöhen, denn viele haben die vorherigen Umstrukturierungsmaßnahmen als Abwertung des staatlichen Arbeitsschutzes empfunden.

3. Lösungsmöglichkeiten

Eine Neustrukturierung weg von der UK bedarf einer Beschlussfassung des Landtages, da die „Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord“ durch Gesetz errichtet wurde und nur durch Gesetz aufgelöst werden kann. Gemäß § 21 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist die Überwachung des Arbeitsschutzes eine staatliche Aufgabe, welche nach der grundgesetzlichen Aufgabenverteilung durch die Länder zu vollziehen ist (Art. 83 GG).

Um diesem Erfordernis Rechnung zu tragen, ergeben sich hinsichtlich der Umsetzung verschiedene Möglichkeiten:

1. Eine norddeutsche Kooperation (wie z. B. Eichamt Nord);
2. Kommunalisierung der Aufgabe;
3. Errichtung einer Stabsstelle beim MSJFSIG (ähnlich dem Landesjugendamt);
4. Schaffung eines zugeordneten Amtes (wie z.B. LPA, Landeskasse) als nachgeordneten Bereich des MSJFSIG gem. § 5 Abs. 2 Landesverwaltungsgesetz;
5. Schaffung einer neuen Landesoberbehörde gem. § 6 LVwG.
6. Übertragung an eine andere bereits bestehende Landesoberbehörde (z.B. LAsD);

Eine **norddeutsche Kooperation**, wie beispielsweise das Eichamt Nord, bietet sich aufgrund der Zeitvorgabe für die Neustrukturierung als Alternative nicht an. Es müssten Staatsverträge mit den anderen Bundesländern geschlossen werden, die aufgrund der damit einhergehenden umfangreichen politischen Prozesse nicht bis zum Jahr 2026 umgesetzt werden können. In den norddeutschen Bundesländern sind in Niedersachsen die 10 Gewerbeaufsichtsämter für den Arbeitsschutz zuständig. Die Zuständigkeit erstreckt sich jeweils über drei bis fünf Kreise bzw. Kreise und kreisfreie Städte. In Hamburg ist der staatliche Arbeitsschutz als Amt für Arbeitsschutz auf ministerieller Ebene der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz angehörig. In Mecklenburg-Vorpommern und Bremen sind die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden in nachgeordneten Dienststellen organisiert (Landesamt für Gesundheit und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Gewerbeaufsicht des Landes

Bremen – Arbeits- und Immissionsschutzbehörde). Aufgrund des lokalen Bezugs der Arbeitsschutzaufsicht, macht es jedoch für SH wenig Sinn, eine länderübergreifende Struktur zu schaffen. Auch die Unterschiede zwischen der Wirtschaft Schleswig-Holsteins und der Wirtschaft des Stadtstaates Hamburg spricht gegen eine gemeinsame Vollzugsbehörde. Hier wären kaum Synergieeffekte zu erwarten.

Die **Kommunalisierung des Arbeitsschutzvollzuges** ist rechtlich grundsätzlich möglich. Nur in Baden-Württemberg werden Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes von den Kommunen wahrgenommen. Dieses Modell hat sich jedoch nicht bewährt, da für einen sachgerechten Vollzug des Arbeitsschutzes viel branchenspezifisches Fachwissen z.B. zum sachgerechten Umgang mit Asbest erforderlich ist. Dieses Fachwissen kann nicht flächendeckend auf der kommunalen Ebene vorgehalten werden. Zudem sind Aufgabenübertragungen an die Kommunen aktuell aufgrund der angespannten Personal- und Haushaltssituation nur schwer realisierbar.

Die Kontrollaufgaben des Arbeitsschutzes sind Vollzugsaufgaben und als solche grundsätzlich nicht „ministeriell“. Damit ist laut GGO eine Ansiedlung im Ministerium grundsätzlich abzulehnen, was auch gegen die **Errichtung einer Stabsstelle** im Ministerium spräche. Eine direkt im Ministerium angesiedelte Stabsstelle hätte zudem den Nachteil, dass das Personal des Ministeriums – in diesem Fall des MSJFSIG (nicht nur durch den fachlichen Zuwachs, sondern auch durch zusätzlichen Personalbedarf in der Abteilung VIII 1) – stark aufwachsen würde. Dies könnte den Anschein erwecken, die Beschäftigten würden originäre ministerielle Aufgaben wahrnehmen, was politisch schwieriger zu kommunizieren sein dürfte. Vorteile einer Stabsstelle lägen lediglich in der Überführung des Personals in den Landesdienst und der Möglichkeit der Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht. Die Personalkosten würden sich bei einer Übertragung auf ministerielle Ebene nicht verändern.

Bei **Schaffung eines zugeordneten Landesamtes nach § 5 Abs. 2 LVwG** als nachgeordneter Bereich des MSJFSIG wäre durch die enge Anbindung an das MSJFSIG eine direktere Umsetzung politischer Notwendigkeiten und eine individuelle Steuerung möglich. Die Personalkosten würden sich bei einer Übertragung auf ministerielle Ebene nicht verändern. Aufgaben der allgemeinen Verwaltung könnten durch die allgemeine Abteilung des MSJFSIG wahrgenommen werden und bei der Auswahl zusätzlichen Personals könnte das Fachreferat beteiligt werden. Hier könnte jedoch der Eindruck entstehen, es würden zusätzliche Personalstellen geschaffen, um originäre ministerielle Aufgaben auszuführen. Die Gestaltung der neuen Organisationsstruktur wäre zudem relativ komplex, weil die Aufsicht nicht mehr dem aktuell zuständigen Referat zugewiesen werden könnte. Denn der künftige Behördenleiter und das aktuell die Aufsicht führende Fachreferat wären hierarchisch auf einer Ebene anzusiedeln. Die Fachaufsicht wäre in dieser Konstellation daher am ehesten der Abteilungsleitung zuzuweisen. Die Nachteile überwiegen auch bei dieser Variante die Vorteile, da dem Ursprungsgedanken zur Gestaltung eines effizienteren und effektiveren Arbeitsschutzes nicht in vollem Umfang Rechnung getragen werden könnte.

Die **Errichtung einer neuen Landesoberbehörde (§ 6 LVwG)** für den Arbeitsschutz würde den einmaligen Aufwand des Aufbaus einer eigenen allgemeinen Verwaltung mit sich bringen. Die Steuerung der Aufsichtstätigkeit würde über die Behördenlei-

tung erfolgen. Dennoch würde sich diese Behörde mit dem dann an das Land übertragenen Personal ausschließlich um den staatlichen Arbeitsschutz kümmern und negative Aspekte anderer Lösungsvarianten, wie z.B. die individuelle Prioritätensetzung des Aufgabenschwerpunktes, würden entfallen. Das MSJFSIG hätte durch die zusätzliche Übertragung der Dienstaufsicht neben der Fachaufsicht mehr Einwirkungsmöglichkeiten.

Im Zuge der Neuausrichtung sind neue Stellen im Landesdienst zu schaffen und mit den entsprechenden Personal- und Sachmitteln auszustatten. Die Zahl der Landesbeschäftigten wird um die Zahl der Mitarbeiter bei der StAUK sowie eine angemessene zusätzliche Zahl von Stellen für die Führung und Verwaltung der neuen Behörde erhöht werden, die aktuell in der UK Nord bestehen und vom Land finanziert werden.

2026 sollen 106,7 VZÄ⁵ für den staatlichen Arbeitsschutz tätig sein. Weitere 13 Stellen sollten geschaffen werden, um sämtliche aktuell von der UK wahrgenommenen Führungs- und Verwaltungsaufgaben auch in einer eigenständigen Landesoberbehörde abbilden zu können. Insgesamt wären also 119,7 Stellen zu schaffen und mit den notwendigen Personalmitteln auszustatten. Besonders zu erwähnen ist eine mit B3 zu besetzende Direktorenstelle, welche nicht zu schaffen wäre, wenn der Arbeitsschutz an einer schon bestehenden Landesoberbehörde angesiedelt würde oder bei der UK verbliebe.

Die im Einzelplan Titel 1004 - 685 01 aufgeführten Sachmittel müssten in Personalstellen und Sachmittel umgewandelt werden.

Mit der **Übertragung des Vollzugs des staatlichen Arbeitsschutzes auf eine andere bereits bestehende Behörde**, wie z.B. das LAsD würde die Fachaufsicht auf jeden einzelnen Beschäftigten erstreckt werden. Gleichzeitig hätte die Ansiedlung bei einer schon bestehenden Behörde den Vorteil, dass auch auf einen bei dieser Behörde bestehenden Overhead / Allgemeine Verwaltung zurückgegriffen werden könnte, sodass keine neue Behörde zu gründen wäre und nur ein geringer Personalaufwuchs erforderlich wäre.

Zwischenzeitlich standen Überlegungen im Raum, gemeinsam mit dem MJG, die Umstrukturierungsmaßnahmen von 2008 vollständig zurückabzuwickeln und ein gemeinsames Landesamt für Gesundheits- und Arbeitsschutz (LGA 2.0) zu errichten. Diese Variante hätte den Vorteil, dass sowohl das LAsD als auch das neu zu schaffende Landesamt jeweils ca. 200 Beschäftigte hätten. Weiterhin wäre in beiden Landesämtern eine überschaubare Themenvielfalt zu bewältigen. Dieser Prozess wurde jedoch vom MJG nicht weiter vorangetrieben, weil die zuständige Abteilungsleitung gut zwei Jahre vakant war. Die Idee könnte erneut aufgegriffen werden.

Denkbar wären weiterhin Lösungen, die sich zwischen der Gründung eines eigenständigen Landesamtes und der Ansiedlung an einer schon bestehenden Landesoberbehörde bewegen. Denkbar wären z.B. auch Modelle, in denen sich eine schon

⁵ 6,5 dieser Stellen bislang werden ausschließlich über Zuschläge für Führung und Verwaltung finanziert.

bestehende Behörde und die neu zu schaffende Behörde die allgemeine Abteilung teilen.

Um zu erreichen, dass der Arbeitsschutz den rechtlichen und tatsächlichen Anforderungen gerecht werden kann, wird seitens des Fachreferates die Angliederung des Vollzugs des staatlichen Arbeitsschutzes an eine bestehende Landesoberbehörde, bevorzugt.

Jede der hier vorgeschlagenen Lösungen erfordert einen umfassenden Changemanagementprozess, denn die Umstrukturierung geht mit Veränderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einher. Dieser Changemanagementprozess ist von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des die Fachaufsicht führenden Referates und den Führungskräften der StAUK engmaschig zu begleiten. Dies bindet Arbeitszeit und sonstige Arbeitsressourcen, die sonst jedoch verwendet werden müssten, um auf anderem Wege zu versuchen, Verbesserungen im staatlichen Arbeitsschutz herbeizuführen. Da auch das Führen von Fachgesprächen, die Verfassung von Erlassen, die Akteneinsichtnahme und das Anfordern von Stellungnahmen Arbeitszeit und Arbeitsressourcen bindet, ohne dass diese Maßnahmen in jedem Einzelfall die gewünschten Verbesserungen herbeiführen, kann davon ausgegangen werden, dass der Changemanagementprozess einen Aufwand erzeugt, der durch spätere Verbesserungen und Arbeitserleichterungen gerechtfertigt ist.

Im Folgenden werden die Kosten für den Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes in der aktuellen Organisationsstruktur mit den Kosten des staatlichen Arbeitsschutzes bei der Errichtung einer eigenständigen Landesoberbehörde und der Ansiedelung des staatlichen Arbeitsschutzes bei einer schon bestehenden Landesoberbehörde (wie z.B. dem LAsD) gegenübergestellt und hinsichtlich ihres Nutzens miteinander verglichen. Sämtliche Berechnungen sind den als **Anlage 1 bis 4b** beigefügten Excel-Tabellen zu entnehmen.⁶

3.1. Kosten des Vollzugs für die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord (Fortführungsfall)

Die Kosten des Vollzugs ergeben sich im Fortführungsfall aus der Ausgleichssummenverordnung⁷. Diese basiert auf der Personalkostentabelle des Landes SH. Die UK erhält für jede Stelle die Personalkosten ohne Personalgemeinkosten erstattet.

Diese enthalten die Bruttodienstbezüge bzw. die Bruttolohnkosten und die Personalnebenkosten, wie Rückstellungen für zukünftige Belastungen des Landeshaushaltes durch Ruhegehalt, Witwen- und Waisengeld, welche 30 % der Bezüge ausmachen.

⁶ Um eine möglichst realistische Gegenüberstellung der Kosten des Vollzugs in einer eigenständigen Landesoberbehörde mit den Kosten des Vollzugs in der aktuellen Konstellation zu ermöglichen, wurde allen Berechnungen der für das Jahr 2026 angestrebte Personalkörper zugrunde gelegt. Der Tarifabschluss Oktober 2023 wurde sowohl bei den Tarifbeschäftigten wie auch den Beamtinnen und Beamten zugrunde gelegt. Gegenüber 2023 wurden die Personalnebenkosten um 3 % p. A. gesteigert. Ab 2026 wurden sowohl die persönlichen Bezüge / Bruttogehälter, als auch die Personalnebenkosten um 3 % p.A. gesteigert. Die Nummerierung der Anlagen erfolgt ab Anlage 2 in absteigender Reihenfolge nach der Höhe der zu erwartenden Kosten und nicht nach der Erwähnung im Text.

⁷ <https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/document/jlr-UnfKNordAusglZ-VSH2023pP5/part/S>

Darüber hinaus werden der UK von der VAK erhobene Umlagebeträge, welche über den Ansatz von 30 % der Personalkostentabelle hinausgehen, vollständig erstattet. Zahlungen an die VAK werden daher aktuell mit 45 % der aktiven Besoldung bei der Haushaltsanmeldung berücksichtigt.

Die Erhebung der VAK-Umlage erfolgt auf Grundlage der Besoldung und der Versorgungsbezüge. Auf beides erhebt die VAK eine Umlage i.H.v. ca. 35 %. Wenn ein Mitglied der VAK besonders viele Versorgungsempfänger hat (ab einem Verhältnis von 4:6) wird die Umlage der VAK zusätzlich um einen gesonderten Zuschlag erhöht. Bei einem Verhältnis von 5:5 muss dann sowohl auf die aktiven Dienstbezüge als auch auf die Versorgungsbezüge eine Umlage von 50 % gezahlt werden, denn auf den Hebesatz von 35 % ist ein Zuschlag von 15 Prozentpunkten zu zahlen.⁸

Aktuell liegt das Verhältnis von Versorgungsbezügen zu aktiven Dienstbezügen für die Beamtinnen und Beamten des staatlichen Arbeitsschutzes in etwa bei 3:7⁹. Daher muss die UK für die Beschäftigten der StAUK keine zusätzlichen Zuschläge bezahlen. Auf dieser Basis waren im Jahr 2023 1.659 T€ an die VAK zu zahlen. Dies entsprach 43 % der Dienstbezüge der aktiven Beschäftigten und überschreitet damit den in der Personalkostentabelle angesetzten Betrag von 30 % der Bruttobezüge um 13 Prozentpunkte.

Jahr	Besoldung Aktiv	VAK Zahlung	Anteil der Besoldung in %
2021	3.217.907	1.371.267	42
2022	3.260.349	1.421.122	43
2023	3.842.540	1.659.889	43

Die Satzung der VAK wurde zum 01.01.2020 angepasst. Grund für das nun gewählte Umlagemodell war, dass es im öffentlichen Dienst der Kommunen seit Jahren einen deutlichen Rückgang bei den Beamtenstellen gab, sodass Umlagen auf die Besoldung aktiver Beamtinnen und Beamten nicht mehr angemessen erschien¹⁰. Den 4100 aktiven Beamtinnen und Beamten der VAK Mitglieder stehen aktuell 3300 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der VAK Mitglieder gegenüber. Weiterhin konnte unter Bezugnahme auf die aktive Besoldung das Verursacherprinzip nicht mehr angemessen berücksichtigt werden, denn Mitglieder der VAK, die besonders hohe Versorgungslasten haben, weil es hier in der Vergangenheit viele Beamtinnen und Beamten gab, wurden bei einem auf den Dienstbezügen der aktiven Beamten basierenden Umlagesystem nicht mehr angemessen an der Versorgung der früheren Beschäftigten beteiligt.¹¹

⁸ <https://www.vak-sh.de/wp-content/uploads/2020/06/Lesefassung-nach-Ueberarbeitung-gemaess-7.-Nachtragssatzung-Stand-30.11.2021.pdf>, § 30.

⁹ In der Jahresabrechnung 2023 lag die aktive Besoldung bei 3.842 T€ und die Versorgungsbezüge der Pensionäre beliefen sich 930 T€.

¹⁰ Für die StAUK waren dies beispielsweise 52 %.

¹¹ https://www.vak-sh.de/wp-content/uploads/2019/Downloads/Neues_Umlagesystem/19_VAK-SH_FAQ_neues_Umlagesystem_01_2019.pdf Seite 4.

Die VAK agiert dabei nicht wie eine Lebensversicherung, welche künftige Zahlungen vollständig aus zuvor erhobenen Kapitalerträgen deckt, sondern dient primär dazu, die Spitzen künftiger Versorgungslasten abzufedern und breiter auf die Mitglieder zu verteilen. Aus diesem Grund wurde der Satzungsanpassung auch kein versicherungsmathematisches Gutachten zugrunde gelegt, sondern man hat sich an den Satzungen ähnlicher Versorgungsträger orientiert und beobachtet seitdem das Verhältnis von Einnahmen zu Ausgaben.

Bei steigenden Versorgungslasten wird die VAK die zu zahlende Umlage anpassen müssen, denn auch die VAK bestreitet die laufenden Versorgungszahlungen primär aus den aktuellen Einnahmen, welche vor 2020 aufgrund der stetig abnehmenden Zahl von aktiven Beamtinnen und Beamten rückläufig waren und verfügt nur in einem relativ geringen Maß über Rückstellungen.

Anhand der Beispielrechnungen, der VAK ist gut nachvollziehbar, dass die Umlagebeiträge der VAK möglichst so berechnet werden, dass die jeweils zu zahlende Umlage möglichst nah an die Versorgungslasten des jeweiligen Mitglieds heranreichen soll.¹²:

► **Wozu dient der Verhältniswert?**

Gute Frage. Hätte man nicht auch einfach Versorgung und Besoldung addieren und darauf den Hebesatz anwenden können? Hätte man. Aber sehen Sie sich die Auswirkungen an dem nachfolgenden Beispiel an:

Mitglied A

Berechnung **mit** Verhältniswert

Versorgung	Besoldung	Zuschlag	UmlageGB	Hebesatz	Umlage
500.000 €	150.000 €	100 %	1.300.000 €	35 %	455.000 €

Berechnung **ohne** Verhältniswert

Versorgung	Besoldung		UmlageGB	Hebesatz	Umlage
500.000 €	150.000 €		650.000 €	35 %	227.500 €

Mitglied B

Berechnung **mit** Verhältniswert

Versorgung	Besoldung	Zuschlag	UmlageGB	Hebesatz	Umlage
150.000 €	500.000 €	0 %	650.000 €	35 %	227.500 €

Berechnung **ohne** Verhältniswert

Versorgung	Besoldung		UmlageGB	Hebesatz	Umlage
150.000 €	500.000 €		650.000 €	35 %	227.500 €

Vergleicht man jetzt die beiden Berechnungen der Mitglieder A und B **ohne** den Verhältniswert, so würden beide in gleicher Höhe Umlagen zu entrichten haben, obwohl im Auftrag des Mitglieds A viel höhere Versorgungsleistungen zu berechnen und auszuzahlen sind.

Eine Umlagefinanzierung hat generell den Vorteil der besseren Planbarkeit, weil Belastungsspitzen durch die Verteilung auf viele Schultern abgemildert werden. Der Gedanke der solidarischen Finanzierung darf jedoch nicht überstrapaziert werden. Die Umlage-Verpflichtung muss sich daher auch daran orientieren, in

welchem Umfang (Versorgungs-)Lasten verursacht werden. Und diesem Ziel kommen wir durch den Verhältniswert deutlich näher.

Trotz der höheren Beiträge, dienen die Zahlungen an die VAK also nicht dazu, eine vollständige Kapitaldeckung künftiger Pensionslasten zu erzielen, sondern die Mitglieder das VAK werden nach dem Verursacherprinzip an den ausgelösten Pensionslasten beteiligt.

¹² https://www.vak-sh.de/wp-content/uploads/2019/Downloads/Neues_Umlagesystem/19_VAK-SH_FAQ_neues_Umlagesystem_01_2019.pdf,

Hinzu kommt, dass die VAK aus der Umlage der Mitglieder auch die eigene Verwaltung von gut 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finanzieren muss.

Auch Beihilfen und sonstige Unterstützungsleistungen, pauschale Aus- und Fortbildungskosten (4 T€ p.P.) sowie bei Tarifbeschäftigten die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung werden der UK vollständig erstattet. Für Beihilfekosten gibt es in der VAK kein Umlagesystem. Diese sind vollständig vom jeweiligen Mitglied bzw. Dienstherren zu tragen. Die VAK übernimmt hier nur die Verwaltung.

Die Personalkosten werden um Zuschläge i.H.v.:

5 % für Führungspersonal,
10 % für Verwaltung,
10 % für Sachkosten,
5 % für IT-Kosten

erhöht. Bis einschließlich 2022 erhielt die UK auch Zuschläge i.H.v. 7 % für Hilfspersonal und 2 % für die Besonderheiten des Außendienstes. Mit der Neufassung der Ausgleichssummenverordnung wurde die UK jedoch verpflichtet, diese Kostenpositionen einzeln gegenüber dem MSJFSIG zu belegen. Für die Berechnung der Vorauszahlungen wurde jedoch weiterhin mit den zuvor vereinbarten Pauschalbeträgen gearbeitet.

Für die kommenden Jahre sind die nachfolgenden Summen vorgesehen¹³:

2025:	13 012 000 €	2030:	16 933 664 €
2026:	14 342 000 €	2031:	17 399 273 €
2027:	14 763 000 €	2032:	17 864 882 €
2028:	16 002 446 €	2033:	18 330 491 €
2029:	16 468 055 €	2034:	

Sollten einzelne Stellen innerhalb der StAUK nicht besetzt werden können oder sollten die Personalkosten nicht wie erwartet um mindestens 3 % pro Jahr steigen, so würden die Kosten etwas geringer ausfallen.

Sollten die in der Personalkostentabelle des Landes ausgewiesenen Kosten stärker steigen als bei der Berechnung der Ausgleichssumme im Jahr 2021 angenommen (z.B. durch Besoldungserhöhungen), würden auch die Kosten der StAUK steigen.

Darüber hinaus erhält die UK jährlich 116 T€, welche in eine nach § 172 SGB VII zu bildende Rücklage einfließen.

¹³ Diese weichen von den Summen der anliegenden Berechnungen ab, weil die Ausgleichssumme auf Basis der 2021 geltenden Personalkostentabelle berechnet wurden.

Weitere 230 T€ erhält die UK für die Finanzierung der Jugendarbeitsschutzuntersuchungen. Diese werden jedoch an die Ärztinnen und Ärzte (i.d.R. häufig Hausärztinnen und Hausärzte), welche die Jugendarbeitsschutzuntersuchungen durchführen weitergereicht.

Eine weitere Ausdifferenzierung der Zahlungen, z.B. durch die Einforderung von konkreten Verwendungsnachweisen wird als nicht praktikabel angesehen, denn nach § 30 Sozialgesetzbuch Viertes Buch müssen der UK sämtliche Kosten, welche durch die Aufgabenübertragung entstehen, erstattet werden. Sollte auch nur der Verdacht bestehen, dass Gelder der Versicherten für sachfremde Aufgaben eingesetzt werden, wäre dies durch die Aufsicht der UK zu monieren. Ein genauer Nachweis ist jedoch schwer zu erbringen, weil die klare Trennung, insbesondere beim Overhead oder gemeinsam genutzten Sachmitteln – z.B. Büroräume für Personal der allgemeinen Abteilung; Drucker, Kopierer etc. – nicht möglich ist.

3.2. Kosten des Vollzugs bei Errichtung einer eigenständigen Landesoberbehörde für den Arbeitsschutz

Die meisten im staatlichen Arbeitsschutz in Schleswig-Holstein tätigen Personen sind derzeit Körperschaftsbeamte der UK, ca. 10 % sind Tarifbeschäftigte. Bei Gründung einer eigenständigen Behörde wären die Beamten- und Beschäftigtenverhältnisse vom Land zu übernehmen.

Die vergangene Umstrukturierung wurde vom Personal sehr kritisch bewertet. Viele der Beschäftigten, finden es schwierig zu erläutern, dass sie „echte“ Aufsichtsbeamte sind, die mit „echten“ Hoheitsrechten ausgestattet sind. Daher wünschen sich viele eine Rückkehr zum Land, und es ist nicht mit Widerstand gegen die Umstrukturierung zu rechnen.

Beamtenrechtlich ist die Umstrukturierungsmaßnahme unproblematisch umzusetzen. § 128 Abs. 4 Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts regelt, dass Beamtenverhältnisse übergehen, wenn Aufgaben von einer Körperschaft auf eine andere Körperschaft übertragen werden.

Die Arbeitsverhältnisse der wenigen Tarifbeschäftigten (ca. 10 %), die Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes wahrnehmen, können ebenfalls per Gesetz übertragen werden. Ergänzend kann es erforderlich sein, Überleitungsvereinbarungen zu schließen, um eine tarifliche Schlechterstellung nach dem Übergang auszuschließen. Der berufsgenossenschaftliche Angestelltenvertrag ist mit dem Tarifvertrag der Länder vergleichbar, jedoch sind einzelne Besoldungsgruppen bessergestellt, als im Tarifvertrag der Länder. Die Unterschiede sind jedoch so gering, dass der Ausgleich für Tarifbeschäftigte der UK aktuell ebenfalls auf Basis der Personalkostentabelle des Landes erfolgen konnte. Es ist also davon auszugehen, dass keiner der Tarifbeschäftigten der UK ein Gehalt bezieht, welches deutlich über dem Gehalt eines vergleichbaren Landesbeschäftigten liegt.

Es wäre anhand der individuellen Daten, der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu prüfen, ob in Einzelfällen Überleitungsverträge erforderlich sind. Da auch innerhalb der UK Fachkräftemangel herrscht, wäre es auch denkbar, dass Beschäftigten, die nicht zum Land wechseln wollen, bei der UK verbleiben. Ein Wechsel gegen den expliziten Willen einzelner Beschäftigter müsste nicht vollzogen werden.

Bei Überführung aller Mitarbeiter und dem geplanten Personalaufwuchs ergeben sich folgende zukünftigen Kosten des Arbeitsschutzvollzugs¹⁴:

3.2.1 Personalkosten, Versorgungsleistungen und Beihilfe

Die Personalkosten richten sich nach der beamtenrechtlichen Besoldung sowie dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

¹⁴ Um eine möglichst realistische Gegenüberstellung der Kosten des Vollzugs in einer eigenständigen Landesoberbehörde mit den Kosten des Vollzugs in der aktuellen Konstellation zu ermöglichen, wurde allen Berechnungen der für das Jahr 2026 angestrebte Personalkörper zugrunde gelegt. Der Tarifabschluss Oktober 2023 wurde sowohl bei den Tarifbeschäftigten wie auch den Beamtinnen und Beamten zugrunde gelegt. Gegenüber 2023 wurden die Personalnebenkosten um 3 % p.A. gesteigert. Ab 2026 wurden sowohl die persönlichen Bezüge / Bruttogehälter, als auch die Personalnebenkosten um 3 % p.A. gesteigert.

Zu den persönlichen Bezügen und Entgelten sind Personalnebenkosten und Personalgemeinkosten hinzuzurechnen. Diese ergeben sich aus der Personalkostentabelle des Landes und umfassen neben den persönlichen Bezügen auch künftige Pensionsleistungen und sonstige Versorgungsleistungen, wie z.B. die Witwenversorgung.

In der Personalkostentabelle des Landes werden für diese Leistungen 30 % der BruttoBezüge zugrunde gelegt.¹⁵ Dieser Betrag kann für die Beamtinnen und Beamten, die aktuell für die StAUK tätig sind, auch als realistisch angesehen werden. In den vergangenen drei Jahren betrug die Relation von Versorgungszahlungen zu den Besoldungszahlungen der aktiven Beamtinnen und Beamten 23 bis 24 %.

Jahr	Besoldung Aktiv	Pensionszahlungen	Relation Pension/ Aktive Besoldung in %
2021	3.217.907	760.000	23
2022	3.260.349	800.000	24
2023	3.842.540	930.000	24

Es ist zu erwarten, dass diese Relation noch für eine gewisse Zeit erhalten bleiben wird, denn bei der Schaffung der StAUK im Jahr 2008 wurden nur 67 Vollzeitäquivalente vom Land auf die Unfallkasse übertragen und erst ab 2017 hat die StAUK aufgrund des Aufgabenzuwachses den nachfolgend dargestellten Stellenzuwachs bei den Beamtenstellen erfahren. Zwischen 2009 und 2026 würde damit insgesamt ein Aufwuchs von 71 % erfolgen.

Stellenaufwuchs – Arbeitsschutz:								
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
A16					1	1	1	1
A15	1,5	1,5	2	2	3	3	3	3
A14	3,5	4	4	6	7	7	7	7
A13	5	5	5	5	7	9	9	9
A12	21,3	25	31	33	33	36	41	47,5
A11	15	15	15	15	15	15	15	15
A10	7	8	8	9	9	9	9	9
A9	0,2	0,2	0,2	0,2	1	1	1	1
Summe	53,5	58,7	65,2	70,2	75	80	85	91,5

Die auf Basis des aktuellen Stellenschlüssels zu bestimmenden künftigen Pensionslasten werden daher voraussichtlich erst mit deutlicher Verzögerung anfallen.

Für die Richtigkeit des Ansatzes von 30 % für Versorgungsleistungen spricht, dass das Land ausweislich der Personalstruktur- und Personalmanagementberichte in der Zeit von 2015 bis 2021 einen Zuwachs bei den Beamtinnen und Beamten erfahren

¹⁵ Die Bruttobezüge werden in Spalte D dargestellt und basieren auf Angaben des FM.

hat (2015: 44 T; 2018: 45 T; 2021: 47 T)¹⁶ und es daher keinen „Mangel“ an Personen in der „aktiven Phase“ gibt, wie ihn die VAK oder auch die gesetzliche Rente zu beklagen haben.

Ein über 30 % der Bruttolohnsumme hinausgehender Erstattungsbetrag an die VAK können daher in der Zukunft entfallen, sodass hier zusätzliche Liquidität i.H.v. ca. einer Million € pro Jahr geschaffen werden könnten (Spalte M, 2_Kostenkalkulation_AS_Fortführungsfall).

Eine genaue Prognose der kommenden Pensionslasten und der mit einer Umstrukturierung verbundenen Einsparungen bzw. Liquiditätsgewinne ist erst möglich, wenn sämtliche persönlichen Daten (Alter, aktuelle Einstufung, Dauer des Beamtenverhältnisses etc.) der für die StAUK Tätigen bekannt sind. Da allein das Wissen um die geplanten Umstrukturierungen innerhalb der StAUK und noch stärker, das Wissen um eine gescheiterte Umstrukturierungsmaßnahme das Verhältnis zum staatlichen Arbeitsschutz nachhaltig verschlechtern könnte, wurde bislang versucht, die Maßnahme so vertraulich wie möglich zu behandeln. Umfassende Erkundigungen auf Fachebene der VAK oder auch beim DLZP hätten den Kreis der Personen, die Kenntnis von den geplanten Maßnahmen haben, deutlich vergrößert. Genaue Erkundigungen werden daher erst eingeholt werden können, wenn über das „Ob“ der Umstrukturierung entschieden wurde.

Aktuell bildet die UK jährlich Altersrückstellungen i.H.v. **116 T€** nach § 172 SGB VII, für zukünftig anfallende Beihilfeleistungen, die erst ab 2030 für den Rückstellungszweck verwendet werden dürfen. Auch durch Einsparung und ggf. Rückzahlung dieser Rückstellungen könnte zusätzliche Liquidität geschaffen werden. Ob und in welcher Höhe eine Rückübertragung der bisher vom Land gezahlten Beträge erfolgen kann, hängt davon ab, wie viele Beamtinnen und Beamte seit der Personalübertragung zur UK in den Ruhestand versetzt wurden. Diese erhalten auch nach einer Neustrukturierung ihre Pensionen und Beihilfen von der VAK. Mit welchen Beihilfebelastungen durch diese Personen zu rechnen sein wird, lässt sich erst ermitteln, wenn die konkrete Zahl der betroffenen Personen feststeht.

Die jährlichen Zahlungen für Personalkosten, Versorgungsleistungen und Beihilfen werden in der Gesamtsumme daher voraussichtlich geringer ausfallen, als die aktuellen Zahlungen an die UK. Dies gilt auch, wenn man der Berechnung künftige Versorgungslasten i.H.v. 45 % der aktuellen Bruttobezüge zu Grunde legen würden (vgl. 3a_Kostenkalkulation_Eigenständiges_Landesamt_45)

3.2.2 Finanzierung des Personalbedarfs für Führung und Verwaltung

Aktuell werden die Personalkosten auf Grundlage der Personalkostentabelle ermittelt um einen Zuschlag i.H.v. 5 % für Führungspersonal und i.H.v. 10 % für Verwaltungspersonal ergänzt. Danach stünden im Jahr 2026 448 T€ für Führungsaufgaben und 896 T€ für Verwaltungsaufgaben also insgesamt 1.344 T€ zur Verfügung.

¹⁶ <https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/3700/drucksache-18-3788.pdf>, Seite 22; <https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/01900/drucksache-19-01902.pdf> Seite 18; [Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2023 \(schleswig-holstein.de\)](#), Seite 16.

Hiervon werden aktuell die folgenden Stellen finanziert:

Stellen	VZÄ 2026	Personalkosten incl. Nebenkosten	Gesamtsumme
A 15	0,5	125.309,23 €	62654,61723
A 14	0,5	113.821,17 €	56910,58508
A 12	0,7	88.994,93 €	62296,45068
A 9	0,8	62.839,41 €	50271,53186
E 9	0,4	68.884,65 €	27553,86046
E 6	3,6	59.813,06 €	215327,0063
Gesamtsumme:			
Zuschlag für Führung und Verwaltung			1.344.648
Kosten der aus dem Zuschlag finanzierten Stellen			475.014,05
Verbleibendes Personalbudget für Führung und Verwaltung			869.633,95

Für den Aufbau einer eigenständigen allgemeinen Abteilung in dem zu gründenden Landesamt sind unter Berücksichtigung aller Personalkosten incl. Neben- und Gemeinkosten in 2026 die nachfolgenden Kosten zu veranschlagen.

Davon Overhead der eigenständigen Landesbehörde*³			
Stellen Soll	Soll VZÄ 2026	Personalkosten (incl. Nebenkosten ohne Personalgemeinkosten)** ¹	Gesamtsumme
B3	1,00	156.215,63 €	15.981,09 €
A 16	-1	140.234,53 €	Bei der B3 werden nur die Mehrkosten gegenüber der A 16 ausgewiesen
A 15	1,50	125.309,23 €	187963,8517
A 14	2,50	113.821,17 €	284552,9254
A 12	3,70	88.994,93 €	329281,2393
A 9	3,80	62.839,41 €	238789,7763
A 8	3,00	61.030,73 €	183092,1825
E 9	1,40	68.884,65 €	96438,51161
E 6	3,60	59.813,06 €	215327,0063
VZÄ (Soll)	19,50		1.645.687
Gesamtkosten des zu schaffenden Overheads			1.881.280,85 €
Barwert der Overheadkosten			1.813.282,75 €

Die in der Personalkostentabelle enthaltenen pauschalisierten Beträge für Führung und Verwaltung (5 bzw. 10 %) werden bei der Berechnung der Kosten für eine eigenständige Landesoberbehörde nicht erneut angesetzt, weil die Kosten über die Stellenpläne individuell zu beziffern sind und nicht pauschal gezahlt werden.

Sämtliche Stellen wurden mit den tatsächlich zu erwartenden Kosten angesetzt. Der Stellenansatz von 50 T€ pro Stelle, der generell bei der Schaffung neuer Stellen zugrunde gelegt wird, ist nicht als auskömmlich anzusehen. Damit die zu schaffende Landesoberbehörde in der Lage sein wird, die anfallenden Aufgaben – insbesondere die Mindestbesichtigungsquote – zu erfüllen, ist es erforderlich, die Stellen tatsächlich mit Personen der in der Kalkulation genannten Besoldungsgruppen zu besetzen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Behörde trotz des aktuell bestehenden Fachkräftemangels tatsächlich arbeitsfähig sein wird.

3.2.3 Finanzierung von Sachkosten, IT-Kosten und Kosten des Außendienstes

Der Etat, welcher der StAUK für Sachkosten, IT-Kosten und Außendienst zur Verfügung gestellt wird, wird aktuell über Zuschläge errechnet und anschließend eigenständig von der UK verwaltet. Im Jahr 2026 stehen die nachfolgenden hochgerechneten Beträge zur Verfügung:

Sachkosten:	896 T€
IT-Kosten:	448 T€
Außendienst:	179 T€

Bei den Sachkosten, besteht insbesondere in Bezug auf die Bürokosten, ein nicht unerhebliches Einsparpotenzial. Aktuell stehen den Beschäftigten des staatlichen Arbeitsschutzes Büros nach dem Standardraumprogramm der Landesregierung zur Verfügung und werden pauschal in der Personalkostentabelle des Landes berücksichtigt. Da die im Außendienst Beschäftigten möglichst viele Besichtigungen vornehmen sollen und zudem viel im Homeoffice gearbeitet wird, entspricht die aktuelle Raumausstattung nicht den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten.

Bei der Errichtung einer eigenständigen Landesoberbehörde für den Arbeitsschutz sollte das Raumeinsparkonzept der Landesregierung vollumfänglich umgesetzt werden. Dabei sollen jedoch nicht nur Flächen eingespart werden, sondern den Beschäftigten soll ein Raumkonzept geboten werden, welches den Anforderungen einer Behörde, die vornehmlich Außendiensttätigkeiten wahrnimmt, gerecht wird. Den Beschäftigten sollten daher ausreichend viele Besprechungsräume zur Verfügung gestellt werden. Auch sollten die Räumlichkeiten mit Videokonferenzsystemen ausgestattet werden, damit die standort- und behördenübergreifende Zusammenarbeit verbessert werden kann.

Dies ließe sich auch in den aktuell genutzten Räumlichkeiten umsetzen, denn am Standort der UK wird bereits jetzt eine einzelne Etage an Dritte vermietet. Würde der Arbeitsschutz Büros freiziehen, so könnte die Räumlichkeiten anderweitig genutzt werden.

Für IT-Kosten werden laut interner Auskunft der UK aktuell pro Kopf und Jahr ca. 4.000 € veranschlagt, was viel erscheint, wenn man bedenkt, dass die Grundkosten des Betriebs eines IT-Arbeitsplatzes 2022 im Sozialministerium gut ¼ weniger betragen.

Pflege und Betrieb	630,67 €
Mobilfunk	135,67 €
IT-Schulung	20,00 €
Beschaffung	254,00 €
IT-Personal	1.692,13 €
Summe	2.732,46 €

Hinzu kommen Kosten für Fachanwendungen. Für das System IFAS fallen in der StAUK Kosten in Höhe von **599,67 €** pro Arbeitsplatz an. Diese Kosten werden bereits aus IT-Mitteln des Landes bezahlt.

Auch im Bereich IT ist daher ebenfalls Einsparpotenzial vorhanden. Die Einführung von Softwarelösungen z.B. zur Planung der Außendiensttermine kann bei ähnlichen Kosten zu deutlichen Effektivitätssteigerungen führen, weshalb bei den IT-Kosten nicht gespart werden sollte.

3.2.4 Einsparpotenzial oder Effizienzsteigerungen beim Hilfspersonal und bei Kosten des Außendienstes

Hilfspersonal wird in der StAUK aktuell nicht erkennbar eingesetzt. Es ist daher fraglich, ob die dafür vorgesehenen Kosten künftig überhaupt anfallen werden oder künftig eingespart werden können. In der Zwischenabrechnung für das Jahr 2023, wo Hilfspersonal erstmals spitz abgerechnet werden muss, werden Kosten für Hilfspersonal noch nicht gesondert ausgewiesen. Sollten in dem vorgesehenen Umfang tatsächlich Hilfskräfte eingestellt werden, so wäre mit einer merklichen Produktivitätssteigerung zu rechnen. Für die Kalkulation der Kosten einer künftigen Behörde wurden die Kosten für das Hilfspersonal aus 2023 fortgeschrieben. Da viele Arbeiten, die von Hilfskräften verrichtet werden, wie Botengänge oder die Verteilung von Post durch die Digitalisierung obsolet geworden sind, sollte dieser Punkt nicht erhöht werden.

In der Personalkostentabelle des Landes werden die Besonderheiten des Außendienstes mit 2 % berücksichtigt. Die UK hat die Kosten des Außendienstes beginnend ab dem Jahr 2023 gesondert auszuweisen. Für 2023 liegen noch keine Berechnungen der Außendienstkosten vor. Sollten sich hier – z.B. durch effizientere Routenplanung – Einsparpotenziale ergeben, so würden diese künftig vollständig zugunsten des Landeshaushaltes erfolgen. Da es für die Erfüllung der Mindestbesichtigungsquote essenziell ist, dass möglichst viele Besichtigungen durchgeführt werden, kann an den Kosten des Außendienstes nicht gespart werden. Der Außendienst kann jedoch mit einer besseren Steuerung der Behörde deutlich effizienter organisiert werden. So ist beispielsweise bekannt, dass aktuell keine Software genutzt wird, um Außendienststruten zu planen. Stattdessen wird die Planung von den Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten komplett händisch vorgenommen. Auch Hinweise, solche Tätigkeiten auf deutlich geringer qualifizierte Beschäftigte zu verlagern, wurden bis dato nicht aufgegriffen, obwohl die von hoch qualifizierten Kräften auf diese Aufgaben verwendete Arbeitszeit, anderweitig deutlich besser genutzt werden könnte.

3.2.5 Generierung von Einnahmen

Bußgelder der StAUK werden im Landeshaushalt über den Haushaltstitel 1004 - 112 01 vereinnahmt. Im Jahr 2022 hat der staatliche Arbeitsschutz Einnahmen i.H.v. 625 T € generiert. Die Einnahmen in diesem Bereich könnten wahrscheinlich um gut 1/3 gesteigert werden, wenn deutlich konsequenter Bußgelder verhängt würden. So konnte im Bereich des Fahrpersonalrechts ein durch die Corona-Pandemie bedingter Einbruch der Einnahmen festgestellt werden, welcher bisher aufgrund der gegebenen Organisationsstruktur noch nicht wieder aufgefangen werden konnte. Auch ergehen in Schleswig-Holstein nur sehr wenige Bußgeldbescheide. Während deutschlandweit 2.563 Bußgelder gegen Arbeitgeber festgesetzt wurden hat SH von dieser Maßnahme nur 37 Mal Gebrauch¹⁷ gemacht. Die Errichtung einer eigenständigen Landesoberbehörde für den staatlichen Arbeitsschutz würde zu einer höheren Transparenz der Arbeitsabläufe führen, sodass gerade die Bearbeitung von Bußgeldern deutlich verbessert werden könnte. Selbst eine Einnahmensteigerung um 1/3 würde jedoch nur zusätzliche

¹⁷ https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2022.pdf?__blob=publication-File&v=8, Seite 163.

Einnahmen i.H.v. 200.000 € p.A. bedeuten. Angesichts des Gesamtvolumens, fällt dieser Betrag nicht weiter ins Gewicht und wird daher auch in der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung nicht gesondert ausgewiesen.

3.2.6 Zwischenfazit

Mit den bislang eingesetzten Mitteln ist es unproblematisch möglich, neben den Personalkosten einer zu errichtenden Landesoberbehörde auch die für die Führung und Verwaltung einer solchen Behörde erforderlichen zusätzlichen Stellen zu schaffen sowie notwendige Sachkosten zu decken. Künftige Pensionslasten, werden ebenfalls in ausreichendem Umfang berücksichtigt. Durch das Entfallen der Zahlungen an die VAK, werden Mittel frei, die anderweitig verwendbar sind.

Auch die entstehenden Sachkosten sind in ausreichendem Umfang vorhanden. Durch einen bedarfsgerechteren Einsatz der Sachmittel, ergeben sich jedoch erhebliche Einsparpotenziale. Gleiches gilt für den Einsatz von Hilfspersonal.

Sollte es bei der Gründung einer eigenständigen Landesoberbehörde für den Arbeitsschutz zu Kostensteigerungen kommen, so wären diese hauptsächlich auf die allgemeine Teuerung zurückzuführen und würden dann unabhängig von der Umstrukturierung des staatlichen Arbeitsschutzes auftreten (siehe oben).

3.2.6 Einmalige Haushalts- und Verwaltungsentlastungen sowie Verwaltungs- und Haushaltsaufwendungen

Da derzeit keine Einblicke in die personenbezogenen Daten aller Beamtinnen und Beamten der StAUK vorliegen, kann aktuell nur geschätzt werden, wie hoch eine Abfindungszahlung der VAK an das Land bei Rückführung der StAUK ausfallen würde.

Laut Auskunft der VAK könnte sich eine Abfindungszahlung auf **25.000 T€** belaufen.

Die entsprechende Anwendung der Durchführungshinweise zum Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag, ergibt unter Zugrundelegung verschiedener Berechnungsszenarien jedoch etwas geringerer Werte. Nach § 4 der Durchführungshinweise sind für die Berechnung der Abfindung folgende Punkte maßgeblich:

- Die ruhegehaltfähigen - aktuellen – Dienstbezüge.
- Die ruhegehaltfähige Dienstzeit in Monaten.
- Ein in der Regel vom Lebensalter abhängiger Bemessungssatz.

Als ruhegehaltsfähig wurden die aktuellen Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten zugrunde gelegt. Dies waren im Jahr 2023 **7.675 T€** pro Jahr bzw. **639 T€** pro Monat.

Bezogen auf die Dienstzeit in Monaten wurde zur Berechnung der Maximalsumme davon ausgegangen, dass alle Beamtinnen und Beamten bereits seit 204 Monaten für die UK tätig sind. Für den Minimalwert wurde davon ausgegangen, dass 33 % seit 204 Monaten für die UK tätig sind und 66 % erst seit 51 Monaten.

Bezüglich des vom Lebensalter abhängigen Bemessungssatzes wurde zur Berechnung des Maximalwertes davon ausgegangen, dass 100 % der Beschäftigten älter als 50 Jahre sind. Zur Berechnung des Minimalwertes wurde davon ausgegangen, dass 1/3 älter als 50 ist und 2/3 älter als 30.

Hieraus errechnen sich Abfindungsansprüche gegenüber der VAK zwischen **14.679 T€** und **32.622 T€**.

Ruhegehaltfähige Dienstsbezüge der Beamtinnen und Beamten Prognose 2025	Dienstzeit in Monaten (max. 204 Monate; 01.01.2008 bis 31.12.2023)	Annahme	Annahmen zum Lebensalter der Beschäftigten (Bemessungssatz bei 50+ = 25%, Bemessungssatz bei 30+ 20%)	Annahme	Höhe der Abfindung
639647,4167	204	alle haben eine Dienstzeit von 204 Monaten	25%	100% der Beschäftigten im Alter von 50+	32.622.018,25 €
639647,4167	204	s.o.	25% und 20%	50% im Alter von 50+; 50% im Alter von 30+	29.359.816,43 €
639647,4167	204	s.o.	25% und 20%	1/3 im Alter von 50+; 2/3 im Alter von 30+	28.272.415,82 €
639647,4167	102 und 204	50% haben eine Dienstz	0,25	100% der Beschäftigten im Alter von 50+	24466513,69
639647,4167	102 und 204	s.o.	25% und 20%	50% im Alter von 50+; 50% im Alter von 30+	22019862,32
639647,4167	102 und 204	s.o.	25% und 20%	1/3 im Alter von 50+; 2/3 im Alter von 30+	18485810,34
639647,4167	102 und 204	33 % der Beschäftigten	0,25	100% der Beschäftigten im Alter von 50+	16311009,13
639647,4167	51 und 180	s.o.	25% und 20%	50% im Alter von 50+; 50% im Alter von 30+	14679908,21

Aufgrund der hohen Schätzung der VAK und des bis dato eher älteren Personalkörpers der StAUK wird eine Abfindungszahlung zwischen **18.000** und **21.000 T€** als realistisch angesehen. Die Summe wird aufwachsen, je länger der Umstrukturierungsprozess dauern wird.

Sollte der Arbeitsschutz künftig in anderen Räumlichkeiten untergebracht werden, so entstehen einmalig Kosten für den Umzug der Beschäftigten der StAUK in andere Räumlichkeiten. Diese sind jedoch eher als Investition zu verstehen, weil andere Räumlichkeiten die Motivation der Beschäftigten erhöhen können und eine Anpassung des Raumkonzeptes ein Einsparpotenzial von bis zu 1/3 der Sachkosten bergen könnte.

Bezüglich des erforderlichen Changemanagementprozesses wird auf die Ausführungen auf Seite 7 verwiesen.

3.3. Kosten des Vollzugs durch eine schon bestehende oberste Landesbehörde (wie z.B. das LAsD)

3.3.1 Personalkosten, Versorgungsleistungen und Beihilfe

Bezüglich der Personalkosten, der Versorgungsleistungen und der Beihilfen kann auf die Ausführungen zu Punkt. 3.2.1 und die Berechnungen in Anlage 4b_Kostenkalkulation_LaSD_30 verwiesen werden.

Es wurde auch eine Berechnung vorgenommen, der weiterhin Pensionslasten i.H.v. 45 % der aktuellen Bruttobezüge zugrunde gelegt wurden (vgl. Anlage 4a_Kostenkalkulation_LAsD_45).

3.3.2 Finanzierung des Personalbedarfs für Führung und Verwaltung

Der Personalbedarf für Führung und Verwaltung, der aktuell durch Zuschläge zu den Personalkosten finanziert wird, kann künftig explizit ausgewiesen werden. Der Personalbedarf für Führung und Verwaltung ist bei der Ansiedlung des Arbeitsschutzes in einer schon bestehenden Behörde jedoch geringer, da der Overhead einer schon bestehenden Behörde nur durch zusätzliche Verwaltungskräfte ertüchtigt werden müsste. Weiterhin wäre keine zusätzliche B3-Stelle zu schaffen, sondern die Leitung der Abteilung Arbeitsschutz könnte auch in der nachgeordneten Behörde der Besoldungsgruppe A 16 zugeordnet werden. Der Dienstposten des Leiters oder die Leiterin einer schon bestehenden Behörde müsste aber wahrscheinlich aufgrund des personellen Zuwachses in der schon bestehenden Behörde von gut 100 Personen höher bewertet werden, sodass die Ansiedelung nicht vollständig kostenneutral wäre.

Ab dem Jahr 2026 würde sich der zusätzliche Personalbedarf in einer schon bestehenden Landesoberbehörde wie folgt darstellen:

Verstärkung - Führung und Verwaltung des LAsD *³			
Stellen Soll	Soll VZÄ 2026	Personalkosten*1	Gesamtsumme
A 9	3,80	62.839,41 €	238789,7763
A 8	3,00	61.030,73 €	183092,1825
E 9	1,40	68.884,65 €	96438,51161
E 6	3,60	59.813,06 €	215327,0063
VZÄ (Soll)	11,80		733.647
Gesamtkosten des zu schaffenden Overheads			847.583,53 €
Barwert der Overheadkosten			816.947,98 €

Auch hier sind die tatsächlich anfallenden Kosten zugrunde zu legen und nicht der kalkulatorische Stellenansatz von 50 T€ pro Stelle. Nur so kann gewährleistet werden, dass die „aufnehmende“ Behörde nicht mit den zusätzlich wahrzunehmenden Aufgaben überfordert wird.

3.3.3 Finanzierung von Sachkosten, IT-Kosten und Kosten des Außendienstes

Hier wird auf den Abschnitt 3.2.3 verwiesen.

3.3.4 Einsparpotenzial oder Effizienzsteigerungen beim Hilfspersonal und bei Kosten des Außendienstes

Es wird auf den Abschnitt 3.2.4 verwiesen.

3.3.5 Generierung von Einnahmen

Auch bei der Ansiedlung des Arbeitsschutzes bei einer schon bestehenden Behörde, können die Einnahmen aus Bußgeldern durch eine stringenter Verhängung und Verfolgung der selbigen voraussichtlich erhöht werden. Siehe Ausführungen zu Abschnitt 3.2.5.

3.3.6 Einmalige Haushalts- und Verwaltungsentlastungen sowie Verwaltungs- und Haushaltsaufwendungen

Bei der Ansiedlung des Arbeitsschutzes an einer schon bestehenden Behörde ergeben sich ähnliche einmalige Haushalts- und Verwaltungsentlastungen, sowie Haushalts- und Verwaltungsentlastungen, wie unter Punkt 3.2.6 dargestellt.

Es wäre ebenfalls mit der Zahlung einer einmaligen Abfindung der VAK in Höhe des zuvor genannten Betrages zu rechnen.

Belastungen durch das Changemanagement wären ebenfalls zu erwarten. Bei einer Ansiedelung am LAsD käme jedoch die Standortfrage hinzu. Würden alle Standorte der StAUK und des LAsDs erhalten, würde sich das LAsD über 6 Standorte erstrecken. Lediglich die beiden Dienstsitze von LAsD und UK in Lübeck, könnten zusammengelegt werden. Die verkehrsunünstige Lage des LAsD in der Lübecker Altstadt, wäre für die Außendienstmitarbeiter des Arbeitsschutzes jedoch sehr ungünstig, so dass ggf. darüber nachgedacht werden müsste, beide Dienststellen an einem dritten Standort zusammenzuführen. Diese wäre mit zusätzlichem Aufwand verbunden, könnte aber sowohl für die Mitarbeiter des Arbeitsschutzes, wie auch für die Mitarbeiter des LAsD einen Gewinn darstellen.

3.4 Kostenvergleich/Zwischenergebnis

Durch die Errichtung einer eigenständigen Landesoberbehörde oder die Ansiedelung an einer schon bestehenden Landesoberbehörde können zuvor in der VAK gebundene Mittel freigesetzt werden. Dies gilt sowohl für die zwischen 2008 und 2023 an die VAK geleisteten Zahlungen, welche in Form einer Abfindung zurückzuerstatten wären, wie auch für jährlich an die VAK zu leistende Zahlungen.

Deutliche Einsparpotenziale ergeben sich weiterhin im Bereich der Sachkosten und bezüglich des Einsatzes von Hilfspersonal.

Trotz der neu zu schaffenden Stellen für Führung und Verwaltung ist daher davon auszugehen, dass die Schaffung einer eigenständigen Landesoberbehörde oder die Ansiedelung bei einer schon bestehenden Landesoberbehörde im Verlauf geringere Kosten verursachen wird als die Beibehaltung der bisherigen Struktur (Vgl. auch Anlage 1_Vergleich_Strukturen_Arbeitsschutz).

Die genaue Entwicklung der Kosten für Verwaltung, Versorgung und Bewirtschaftung werden jedoch erst abschließend bewertet werden können, wenn mit der UK und der VAK über die Pläne der Umstrukturierung gesprochen und in Verhandlungen eingestiegen werden kann.

3.5 Betrachtung des Nutzens

Mit dem Umstrukturierungsprozess ist die Chance verbunden, den Arbeitsschutz in Schleswig-Holstein deutlich besser aufzustellen. Dadurch, dass alle im Vollzug des staatlichen Arbeitsschutzes tätigen Personen der direkten Dienstaufsicht der für den staatlichen Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde unterstellt werden, könnten die Aktivitäten des staatlichen Arbeitsschutzes deutlich besser gesteuert werden. Es gäbe mehr Möglichkeiten für ein gezieltes Controlling der StAUK. Darüber hinaus hätte die direkte Anbindung an das Land das Potenzial, den Beschäftigten deutlich mehr Wertschätzung zu vermitteln und die Eigenmotivation zu erhöhen.

Mit einer direkten Anbindung an das Land wäre es zudem möglich, die Potenziale der Digitalisierung stärker zu nutzen, denn die Steuerung einzelner Prozesse des

staatlichen Arbeitsschutzes ist der Dienstaufsicht zuzurechnen, welche mit der Gründung einer Landesoberbehörde auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeweitet würde.

Mit dem Umstrukturierungsprozess ist Verwaltungsaufwand verbunden.

Mehrkosten entstehen, wie zuvor dargestellt, nicht oder nur innerhalb der Umstrukturierungsphase. Der bislang vorhandene Sachkostentitel wäre zu einem erheblichen Teil in Personalstellen umzuwandeln. Dies hat zur Folge, dass die Stellen für Landespersonal entsprechend erhöht werden. Weiterhin wäre aufgrund des bundesgesetzlich festgelegten Aufgabenzuwachses sicherzustellen, dass das Personal des Arbeitsschutzes bei zukünftigen globalen Personaleinsparkonzepten nicht in erheblichem Umfang abgebaut wird.

Obwohl die Integration des Arbeitsschutzes in die Aufgabenpalette des LAsD eine erhebliche Ausweitung der Themen- und des Verantwortungsbereiches zur Folge hätte, wird diese Variante bevorzugt. Durch die Angliederung des Vollzugs für den staatlichen Arbeitsschutz an eine bestehende Landesoberbehörde, wie dem LAsD, ergeben sich, neben den positiven Aspekten des Umstrukturierungsprozesses als solches erhebliche finanzielle Vorteile. Diese Variante ermöglicht bspw. die gemeinsame Nutzung einer bereits vorhandenen allgemeinen Abteilung, welche lediglich um entsprechende Verwaltungsstellen aufgestockt werden müsste.

4. Verwaltungsaufwand

Die Ansiedlung des Arbeitsschutzes an einer bestehenden Landesbehörde geht sowohl in der Vorbereitungs- wie auch in der eigentlichen Umsetzungsphase mit einem umfassenden Change-Prozess einher. Diesen gilt es eng zu begleiten und zu gestalten und auf Wirksamkeit zu überprüfen.

Da die Beschäftigten der StAUK in die neue Organisationsstruktur überführt werden sollen, müssen die Beschäftigten die Gelegenheit bekommen, sich aktiv in den Umgestaltungsprozess einzubringen. Anregungen, wie die Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes ohne Qualitätsverlust deutlich effizienter gestaltet werden könnten, sollten in den Prozess einfließen können. Auch sollten die Bedürfnisse der Beschäftigten, wie z.B. die Entlastung von Verwaltungsprozessen durch Assistenzkräfte; der Wunsch nach ortsflexiblen Arbeiten etc. erfasst werden.

In Gesprächen zwischen dem Geschäftsführer, dem Vorstand sowie der Vertreterversammlung der Unfallkasse Nord und der Hausspitze des MSJFSIG, ist über den Prozess der Neustrukturierung des staatlichen Arbeitsschutzes zu informieren. Hierbei ist auch die Art und Weise der Weitergabe der Informationen sowie der Einbeziehung der Beschäftigten der StAUK in die Neustrukturierung zu klären. Hierbei wird das MSJFSIG auf die Unterstützung der zentralen Organisationsentwicklung angewiesen sein. Anschließend muss eine mit der Unfallkasse Nord abgestimmte Unterrichtung der Beschäftigten der StAUK erfolgen.

Für die Aufgabenzuweisung an eine Landesoberbehörde, sowie die Personalübertragung von der Unfallkasse an diese Behörde und die Auflösung der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord, ist es unumgänglich, das „Gesetz über die Errichtung einer unteren Landesbehörde bei der Unfallkasse Schleswig-Holstein

zum Vollzug der Aufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes“ aufzuheben. Und die Aufgaben des Arbeitsschutzes per Verordnung zu übertragen.

Eine Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände, der Unfallkasse Nord und der Sozialpartner erfolgt im konkreten Gesetzgebungsverfahren.

Aufgrund der Personalübertragung von der UK an die neue Landesoberbehörde müssen im Landeshaushalt die Stellen für die bis 2026 geplanten 112 VZÄ geschaffen werden. Die im Titel 1004 - 685 01 „Ausgleichssumme an die Unfallkasse Nord für die übertragenen Aufgaben des Arbeitsschutzes“ aufgeführten Sachmittel, müssen in Personal- und Sachmittel umgewandelt werden.

Für die Überleitung des Personals ist eine Regelung zur Ausgestaltung des Personalübergangs zwischen der Unfallkasse Nord als abgebenden Dienstherrn und Arbeitgeber und dem Land als aufnehmenden Dienstherrn und Arbeitgeber zu treffen.

Der Aufgabenbereich der „allgemeinen Verwaltung“ für den staatlichen Arbeitsschutz wird derzeit vom Personal der Unfallkasse Nord wahrgenommen und durch die Ausgleichssumme bereits mitfinanziert. Die allgemeine Verwaltung einer bestehenden Landesoberbehörde muss mit den vorhandenen Finanzmitteln ertüchtigt werden.

Weiterhin ist die Unterbringung des Personals zu klären. Das für den Vollzug der Aufgaben des Arbeitsschutzes zuständige Personal ist derzeit sowohl in eigenen Räumlichkeiten der UK, in von dieser angemieteten Räumlichkeiten und in Räumlichkeiten der Landesregierung untergebracht.

Es müssen Vereinbarungen mit der VAK geführt werden, wie der Versorgungslastenausgleich bei Übergang des Personals von der StAUK an das Land erfolgen soll. Eventuell ist der Versorgungslastenausgleich im Zuge der Auflösung der StAUK per Gesetz zu regeln.

5. Zeitplan

Die Einbeziehung der für den staatlichen Arbeitsschutz zuständigen Beschäftigten der UK sollte möglichst früh im Prozess erfolgen, sodass ab Mai 2024 ein „iterativer Prozess“ zur Gestaltung der neuen Arbeitsschutzbehörde beginnen kann. Dieser sollte mit der formellen Neustrukturierung synchronisiert werden, damit ab dem Zeitpunkt der formellen Änderung bereits in der neuen Struktur gearbeitet werden kann. Die fixen Kontrollquoten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes gelten ab Januar 2026. Die Umstrukturierung des staatlichen Arbeitsschutzes in SH sollte daher möglichst im Jahr 2025 abgeschlossen sein. Unter diesen Voraussetzungen bliebe ein Jahr Zeit, die Arbeitsprozesse in der neuen Struktur zu optimieren.

Zur Neugründung einer Landesbehörde für den Arbeitsschutz oder die Angliederung dieser an eine bestehende Landesoberbehörde ist folgender Zeit- und Aufgabenplan für das Gesetzgebungsverfahren vorgesehen:

Zeit- und Aufgabenplan:	
1. Kabinettsvorlage;	März 2024
2. Einbindung zentrales Organisationsmanagement und Entwicklung eines genauen Ablaufplans	Ab: Februar 2024
3. Austausch mit: - Stakeholdern der UK Nord (öffentliche Arbeitgeber in SH und HH; Kreise und kreisfreie Städte ¹⁸); - Gremien der Unfallkasse Nord; - Im staatlichen Arbeitsschutz Tätigen	Ab: März 2024
4. Aushandlung Übergangskonditionen (UK Nord, Versorgungsausgleichskasse);	Bis: Juni 2024
5. Erste Kabinettsbefassung mit Gesetzentwurf;	Juli 2024
6. Verbandsanhörung;	Bis: September 2024
7. Zweite Kabinettsbefassung mit Auswertung der Verbandsanhörung und Zuleitung an den Landtag	September 2024
8. Erste Lesung im Landtag	Oktober 2024
9. Behandlung in den Ausschüssen	Oktober/ November 2024
10. Zweite Lesung im Landtag	Dezember 2024
11. Inkrafttreten	Januar 2025

¹⁸ Genaue Aufzählung ab Seite 6 der Satzung: https://www.uk-nord.de/assets/redakteur/00-bereiche/01-uk-nord/Satzung/Satzung_der_Unfallkasse_Nord_vom_04.07.2018_in_der_Fassung_des_II._Nachtrags_vom_05.07.23_gueltig_ab_14.11.23_.pdf.

Zahlungen für Gerichtsverfahren aus Titel 1001-526 01 im HHJ 2024:

Parteienbezeichnung	Zahlungen in 2024 (in €)
MSJFSIG/Diakonie	4.522,00
Dataport AöR/PayCenter GmbH (Bezahlkarte-	4.252,27
MSJFSIG/Institut für Sozialökologie (Vergleich	144.288,76
Diakonie Hilfswerk/MSJSIG	4.135,25
Diakonie Hilfswerk/MSJSIG	4.874,20
MSJFSIG/Jensen	4.135,75
MSJFSIG/Pielawa	4.551,75
MSJFSIG/Schleswig-Holsteinischer Landkreist	9.991,57
MSJFSIG/Kik Textilien und Non-Food GmbH	18.926,12
MSJFSIG/Jütting	2.856,00
Friedrich-Ebert-Krankenhaus/MSJFSIG	5.864,89
MSJFSIG/Lischewsky	59,50
MSJFSIG/Rau	178,50
MSJFSIG/Dorint	208,25
MSJFSIG/Clausen	2.256,24
MSJFSIG(arbeitsrechtliche Beratung)	527,56
Gesamtsumme (Stand 29.11.2024)	211.628,61

Finanzposition	Haushaltsm	Name	Finanz	Betrag (Zahlu	Referenz	Positionstext Debitor / Kreditor
1002.00.52699.431	12.01.2024	InphA	EUR	3.125,42	3119749213	*RE69/2023, A-230198
	14.03.2024	InphA GmbH	EUR	3.065,32	3119903155	*RE70/2023 A-230427
	19.04.2024	Deutsche Bundeskasse	EUR	4.245,55	857801367600	*
	29.05.2024	Deutsche Bundeskasse	EUR	7.164,32	857801406594	*Kostenerstattung
	29.05.2024	Deutsche Bundeskasse	EUR	15.820,23	855440106791	*Kostenerstattung
	02.07.2024	Deutsche Bundeskasse	EUR	8.398,75	857801341955	*
	12.07.2024	InphA GmbH	EUR	3.814,90	3120175756	*R-240029/A-240052
	15.07.2024	Deutsche Bundeskasse	EUR	4.393,21	8554 4011 5288	*
11.11.2024	InphA	EUR	4.127,67	RE. R-240041	*	
1002.00.52699.431			EUR	54.155,37		
1002.00.52699.432	21.02.2024	Sekretariat der Kulturministerkonferenz	EUR	37.516,00	RE. GFG2024-0019	*
	29.05.2024	Sekretariat der Kulturministerkonferenz	EUR	31.063,65	LASD NMS S-H	*RE. GFG2024-0043
	05.08.2024	Sekretariat der Kulturministerkonferenz	EUR	38.901,00	RE. GFG2024-0066	*Abrechnungszeitraum 01.04.2024 - 30.06.2024
	19.11.2024	Sekretariat der Kulturministerkonferenz	EUR	33.430,95	RE. GFG2024-0092	*Abrechnungszeitraum 01.07.2024 - 30.09.2024
1002.00.52699.432			EUR	140.911,60		
			EUR	195.066,97		

Normgeber:	Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung
Erlasdatum:	10.01.2024
Fassung vom:	10.01.2024
Gültig ab:	01.01.2024
Gültig bis:	31.12.2028
Quelle:	
Gliederungs-Nr:	6671.33
Normen:	§ 3 AföVO, § 116 LVwG, § 117 LVwG, § 117a LVwG, § 45a SGB 11 ... mehr
Fundstelle:	Amtsbl SH 2024, 137

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag, von Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungskonzepte und Versorgungsstrukturen sowie der Selbsthilfe nach § 45c und § 45d SGB XI in Schleswig-Holstein

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

- 1 Förderziel und Zwecksetzung
- 2 Gegenstand der Förderung
- 3 Zuwendungsempfängerinnen bzw. Zuwendungsempfänger
- 4 Zuwendungsvoraussetzungen
- 5 Art, Umfang und Höhe der Zuwendung
- 6 Sonstige Zuwendungsbestimmungen
- 7 Verfahren
- 8 Geltungsdauer
- 9 Nachhaltigkeit

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag, von Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungskonzepte und Versorgungsstrukturen sowie der Selbsthilfe nach § 45c und § 45d SGB XI in Schleswig-Holstein

Gl.Nr. 6671.33

Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 2024 Nr. 6, S. 137

1 Förderziel und Zwecksetzung

- 1.1 Die Landesregierung sieht zur Stärkung der häuslichen Pflege vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die Notwendigkeit, die Unterstützungs- und Versorgungsstrukturen auszubauen und weiter zu entwickeln, um eine frühzeitige Inanspruchnahme vollstationärer Pflege für pflegebedürftige Personen zu vermeiden und pflegende Angehörige sowie vergleichbar nahestehende Pflegepersonen zu entlasten.

- 1.2 Das Land gewährt nach der Landesverordnung zur Anerkennung und Förderung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag (Alltagsförderungsverordnung – AföVO), nach Maßgabe dieser Richtlinie und den Verwaltungsvorschriften zu § 44 Landeshaushaltsordnung (LHO) Zuwendungen für
- Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne des § 45a SGB XI,
 - Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungskonzepte und Versorgungsstrukturen und
 - Strukturen der Selbsthilfe im Sinne des § 45d SGB XI.
- 1.3 Ziel ist es, eine wohnortnahe, flächendeckende sowie regional gleichmäßige Versorgung auszubauen und dauerhaft zu sichern.
- 1.4 Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Die Bewilligungsbehörde entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

2 Gegenstand der Förderung

- 2.1 Bei Angeboten zur Unterstützung im Alltag können die Aufwandsentschädigungen für die ehrenamtlich Tätigen, die notwendigen Personal- und Sachkosten, die mit der Koordination und Organisation der Hilfen und der fachlichen Anleitung, Schulung und Fortbildung der Helfenden sowie der kontinuierlichen fachlichen Begleitung und Unterstützung durch Fachkräfte verbunden sind, gefördert werden. Förderfähig sind ebenfalls die Aufwendungen für einen angemessenen Versicherungsschutz für im Zusammenhang mit den Leistungen des Angebots zur Unterstützung im Alltag entstehende Schäden.
- 2.2 Bei Modellvorhaben können die notwendigen projektbezogenen Personal- und Sachkosten, einschließlich der Ausgaben für eine wissenschaftliche Begleitung und Auswertung gefördert werden.
- 2.3 Bei Strukturen der Selbsthilfe können die originären, auf die Selbsthilfearbeit im Sinne von § 45d SGB XI entfallenden Aufwendungen für Raummiete, Büroausstattung, Medien, Schulungen, Tagungen, Personal- und sonstige Sachkosten gefördert werden.
- 2.4 Im Rahmen der Förderung können auch digitale Anwendungen berücksichtigt werden, sofern diese den geltenden Anforderungen an den Datenschutz entsprechen und die Datensicherheit nach dem Stand der Technik gewährleisten.

3 Zuwendungsempfängerinnen bzw. Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfängerinnen bzw. Zuwendungsempfänger sind natürliche und juristische Personen, die Maßnahmen nach Nummer 1.2 in Schleswig-Holstein durchführen. Von einer Förderung ausgeschlossen sind nachbarschaftlich engagierte Einzelpersonen im Sinne des § 3 AföVO.

4 Zuwendungsvoraussetzungen

4.1 Angebote zur Unterstützung im Alltag sind förderfähig, wenn

- a) sie sich die Entlastung pflegender Angehöriger sowie vergleichbar nahestehender Pflegepersonen und die Förderung der Selbstständigkeit sowie Selbstbestimmtheit der Pflegebedürftigen bei der Gestaltung ihres Alltags zum Ziel gesetzt haben,
- b) sie nach AföVO anerkannt sind,
- c) ein Finanzierungsplan mit detaillierter Darstellung der Einnahmen und Ausgaben vorgelegt wird,
- d) ein Konzept zur Qualitätssicherung des Angebots, aus dem sich ergibt, dass eine angemessene Schulung und Fortbildung der Helfenden sowie eine kontinuierliche fachliche Begleitung und Unterstützung insbesondere der ehrenamtlich Helfenden in ihrer Arbeit gesichert sind, vorgelegt wird,
- e) pro Jahr mindestens 20 Treffen einer Betreuungsgruppe im Umfang von mindestens zwei Stunden durchgeführt werden oder
- f) pro Jahr mindestens 50 Entlastungs- oder Betreuungseinsätze im häuslichen Umfeld der pflegebedürftigen Personen durch einen Helferkreis durchgeführt werden.

4.2 Modellvorhaben sind förderfähig, wenn

- a) wenn sie insbesondere eine bessere Versorgung demenzkranker Pflegebedürftiger und/oder anderer Gruppen von Pflegebedürftigen, deren Versorgung im besonderem Maße der strukturellen Weiterentwicklung bedarf, und / oder die wirksame Vernetzung der Versorgungsangebote in einer Region zum Ziel haben. Dabei sollen vor allem Möglichkeiten einer stärker integrativ ausgerichteten Versorgung Pflegebedürftiger ausgeschöpft und in einzelnen Regionen Möglichkeiten einer wirksamen Vernetzung aller für die Pflegebedürftigen erforderlichen Hilfen zur Verbesserung ihrer Versorgungssituation erprobt werden. Verstärkt in den Blick zu nehmen ist dabei auch die Weiterentwicklung einer bedürfnisgerechten und kultursensiblen Versorgung und

Vernetzung der vorhandenen Hilfen für diese Pflegebedürftigen und ihre pflegenden Angehörigen sowie vergleichbar Nahestehenden,

- b) sie vor Projektbeginn beantragt werden,
- c) ein Finanzierungsplan mit detaillierter Darstellung der Einnahmen und Ausgaben vorgelegt wird,
- d) ein Konzept mit detaillierter Beschreibung der neuen Versorgungskonzeption oder der neuen Versorgungsstruktur vorgelegt wird, bei dem insbesondere die Ziele, Inhalte, Dauer, beabsichtigte Durchführung und der innovative Charakter dargestellt sind sowie dargelegt ist, ob vergleichbare Modelle bereits durchgeführt wurden und inwieweit das beantragte Modellvorhaben hiervon abweicht, und
- e) eine wissenschaftliche Begleitung und Auswertung erfolgt, die den allgemeinen anerkannten wissenschaftlichen Standards entspricht und Auskunft gibt, inwieweit die mit dem Modellvorhaben verfolgten Ziele erreicht worden sind und welche Auswirkungen sich auf Qualität und Kosten der Versorgung ergeben. Soweit im Rahmen der Modellvorhaben personenbezogene Daten benötigt werden, können diese nur mit Einwilligung des Pflegebedürftigen erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

4.3 Strukturen der Selbsthilfe sind förderfähig, wenn

- a) sie sich die Unterstützung von Pflegebedürftigen sowie deren Angehörigen und vergleichbar Nahestehenden zum Ziel gesetzt haben,
- b) ein Finanzierungsplan mit detaillierter Darstellung der Einnahmen und Ausgaben vorgelegt wird,
- c) ein Konzept vorgelegt wird, das die dauerhafte Umsetzung der Selbsthilfetätigkeit und die dauerhafte Unterstützung von Pflegebedürftigen und deren pflegenden Angehörigen sowie vergleichbar nahestehenden Pflegepersonen beschreibt,
- d) keine Förderung für dieselbe Zweckbestimmung nach § 20h des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vorliegt und

- e) Selbsthilfegruppen, deren Aktivitäten sich aus eigener Betroffenheit oder als Angehörige oder vergleichbar Nahestehende auf die gemeinsame Bewältigung der Pflegesituation richten, pro Jahr mindestens zehn Treffen durchführen oder
- f) Selbsthilfeorganisationen überregionale Interessen im gesundheits- und sozialpolitischen Bereich vertreten, Selbsthilfegruppen vernetzen, Schulungen für örtliche Gruppen, Seminaren sowie Konferenz durchführen oder
- g) Selbsthilfekontaktstellen als Beratungseinrichtungen auf örtlicher oder regionaler Ebene, die mit hauptamtlichem Personal Dienstleistungen zur methodischen Anleitung, Unterstützung und Stabilisierung von Selbsthilfegruppen anbieten und diese aktiv bei der Gruppengründung oder in schwierigen Situationen durch infrastrukturelle Hilfen (Räume, Beratung oder supervisorische Begleitung) unterstützen.

5 Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

- 5.1 Die Zuwendung für ein Angebot zur Unterstützung im Alltag wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss im Rahmen einer Projektförderung als Festbetragsfinanzierung gewährt. Vorrangig werden Angebote gefördert, die durch bürgerschaftliches Engagement getragen und überwiegend durch ehrenamtlich Tätige ausgeführt werden.
 - 5.1.1 Für ein Angebot zur Unterstützung im Alltag, das durch bürgerschaftliches Engagement getragen und überwiegend durch ehrenamtlich Tätige ausgeführt wird, wird die Zuwendung jeweils für ein Kalenderjahr gewährt und beträgt
 - a) für Betreuungsgruppen bei mindestens 20 Treffen im Jahr 100,00 Euro pro Treffen bis maximal 4.000,00 Euro jährlich oder
 - b) für Helferkreise bei mindestens 50 Entlastungs- oder Betreuungseinsätze im häuslichen Umfeld der pflegebedürftigen Personen im Jahr 40,00 Euro pro Einsatz bis maximal 4.000,00 Euro jährlich.
 - 5.1.2 Für ein Angebot zur Unterstützung im Alltag, das nicht durch bürgerschaftliches Engagement getragen und nicht überwiegend durch ehrenamtlich Tätige ausgeführt wird, beträgt die Höhe der Zuwendung für den Aufbau des Angebots einmalig maximal 2.000,00 Euro. Die Aufbauphase beginnt mit der erstmaligen Anerkennung des Angebots und ist auf maximal ein Jahr begrenzt.
- 5.2 Die Zuwendung für Modellvorhaben wird als nicht rückzahlbarer Zuschuss im Rahmen einer Projektförderung als Anteilfinanzierung gewährt.

- 5.2.1 Die Zuwendungsempfängerin bzw. der Zuwendungsempfänger soll eine Eigenbeteiligung in Höhe von mindestens 20 Prozent der notwendigen projektbezogenen Personal- und Sachkosten, einschließlich der Ausgaben für eine wissenschaftliche Begleitung und Auswertung, erbringen.
- 5.2.2 Modellvorhaben sind grundsätzlich auf drei Jahre, längstens auf fünf Jahre zu befristen. Eine Anschlussfinanzierung im Rahmen einer weiteren Förderperiode ist nicht möglich. Ausnahmen davon sind nur im Einzelfall nach Entscheidung der Bewilligungsbehörde zulässig.
- 5.3 Die Zuwendung für Selbsthilfegruppen wird jeweils für ein Kalenderjahr als nicht rückzahlbarer Zuschuss im Rahmen einer Projektförderung als Festbetragsfinanzierung gewährt und beträgt maximal 1.000,00 Euro jährlich.
- 5.4 Die Zuwendung für Selbsthilfeorganisationen und -kontaktstellen wird jeweils für ein Kalenderjahr als nicht rückzahlbarer Zuschuss im Wege der Projektförderung als Anteilfinanzierung gewährt. Die Zuwendungsempfängerin bzw. der Zuwendungsempfänger soll eine Eigenbeteiligung in Höhe von mindestens 10 Prozent der notwendigen projektbezogenen Personal- und Sachkosten erbringen.
- 5.5 Bemessungsgrundlage für die Zuwendung sind die nachweisbaren zuwendungsfähigen Ausgaben, die unter Anlegung eines strengen Maßstabes für eine sparsame, wirtschaftliche und zweckmäßige Erlangung des Zuwendungszweckes unmittelbar entstehen. Alle mit dem Zuwendungszweck zusammenhängenden Einnahmen, wie Leistungsentgelte, Spenden und Beihilfen Dritter, sind als Deckungsmittel einzusetzen.

6 Sonstige Zuwendungsbestimmungen

- 6.1 Zuwendungen werden unter der aufschiebenden Bedingung gewährt, dass nach § 45c Absatz 2 oder § 45d Satz 2 SGB XI ein Zuschuss aus Mitteln der sozialen und privaten Pflegeversicherung gewährt wird.
- 6.2 Die Zuwendungsempfängerin bzw. Zuwendungsempfänger hat alle sonstigen Fördermöglichkeiten auszuschöpfen und im Rahmen der Beantragung der Fördermittel transparent zu machen, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe sowie für welchen Zweck Fördermittel bei anderen Trägern bzw. dem Land beantragt oder von diesen bereits zugesagt sind.
- 6.3 Die Verwendung der Zuwendung muss nachweislich an schleswig-holsteinischen Standorten erfolgen.

- 6.4 Zum Zweck der Ergebnis- und Qualitätskontrolle ist bei Vorlage des Verwendungsnachweises in einem Tätigkeitsbericht darzustellen, inwieweit der Zuwendungszweck mit der Förderung erreicht wurde.
- 6.4.1 Bei Angeboten zur Unterstützung im Alltag soll der Tätigkeitsbericht mindestens Angaben zu Art und Anzahl der durchgeführten Unterstützungen, der Anzahl und Qualifikation einschließlich Fortbildung und fachliche Begleitung der eingesetzten leistungserbringenden Personen, der Anzahl der Personen, die Leistungen in Anspruch genommen haben sowie eine kurze Jahresübersicht über das Angebot zur Unterstützung im Alltag enthalten.
- 6.4.2 Die zum Zweck der Ergebnis- und Qualitätskontrolle notwendigen Angaben für Modellvorhaben oder Strukturen der Selbsthilfe werden im Einzelfall bestimmt.
- 6.4.3 Stellt die jeweilige Bewilligungsbehörde ein Formular für den Verwendungsnachweis zur Verfügung, ist dieses zu verwenden.

7 Verfahren

- 7.1 Gemeinsame Verfahrensregelungen für Angebote zur Unterstützung im Alltag, Modellvorhaben und Strukturen der Selbsthilfe
- 7.1.1 Der Antrag auf Förderung ist schriftlich an die Bewilligungsbehörde zu richten. Beizufügen sind ein Finanzierungsplan und ein Konzept nach Nummer 4.
- 7.1.2 Die Zuschusshöhe durch das Land bildet zusammen mit Fördermitteln der Arbeitsförderung und kommunaler Fördermittel die Höhe der Förderung, die im Sinne des § 45 c Absatz 2 oder § 45 d SGB XI für den Anteil der Förderung aus Mitteln der sozialen und privaten Pflegeversicherung bestimmend ist.
- 7.1.3 Die Bewilligungsbehörde hat vor der abschließenden Entscheidung über den Förderantrag das Einvernehmen mit den Landesverbänden der Pflegekassen sowie dem Verband der privaten Krankenversicherung e.V. herzustellen. Das Einvernehmen ist in den Bescheid aufzunehmen.
- 7.1.4 Die Förderung beginnt frühestens ab dem Zeitpunkt der Bewilligung.
- 7.1.5 Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die Verfahrens-

und haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Landes; insbesondere die Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung i.V.m. den entsprechenden Regelungen im Landesverwaltungsgesetz (§§ 116, 117, 117 a LVwG).

- 7.1.6 Der Nachweis über die zweckentsprechende Verwendung der gewährten Zuwendung ist gegenüber der zuständigen Bewilligungsbehörde nach Maßgabe der Verwaltungsvorschriften zu § 44 LHO zu führen und von dieser zu prüfen.

- 7.2 Weitere Verfahrensregelungen für anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag
 - 7.2.1 Zuständig für die Förderung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag ist das Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein (LASD).

 - 7.2.2 Der bei der Bewilligungsbehörde erhältliche Antragsvordruck ist zu verwenden.

 - 7.2.3 Der Antrag auf Förderung für ein Angebot zur Unterstützung im Alltag, das durch bürgerschaftliches Engagement getragen und überwiegend durch ehrenamtlich Tätige ausgeführt wird, ist spätestens bis zum 30. April des laufenden Jahres bei der Bewilligungsbehörde einzureichen. Der Folgeantrag muss spätestens bis zum 30. November des dem Förderungsjahr vorhergehenden Jahres gestellt werden.

 - 7.2.4 Der Antrag auf Förderung für ein anerkanntes Angebot zur Unterstützung im Alltag, das nicht durch bürgerschaftliches Engagement getragen und nicht überwiegend durch ehrenamtlich Tätige ausgeführt wird, ist im Zeitraum vom 1. Juni bis spätestens zum 31. August des laufenden Jahres bei der Bewilligungsbehörde einzureichen.

 - 7.2.5 Übersteigt das Antragsvolumen der zum Stichtag eingereichten Anträge auf Förderung die verfügbaren Haushaltsmittel, nimmt die Bewilligungsbehörde in Abstimmung mit dem für die soziale Pflegeversicherung zuständige Ministerium des Landes Schleswig-Holstein eine Priorisierung der Anträge vor. Bevorzugt zu berücksichtigen sind Anträge für die Förderung von anerkannten Angeboten zur Unterstützung im Alltag, deren Leistungsentgelte deutlich unterhalb der geltenden Preisobergrenze nach AföVO liegen, die sich an einen besonders unterversorgten Personenkreis wenden oder die in strukturell unterversorgten Gebieten angeboten werden.

 - 7.2.6 Für Angebote zur Unterstützung im Alltag, die schon vor Veröffentlichung dieser Richtlinie begonnen wurden, gilt eine allgemeine Ausnahme vom Verbot des vorzeitigen Vorhabenbeginns als erteilt. Ein Rechtsanspruch auf Förderung kann hieraus nicht abgeleitet werden.

7.3 Weitere Verfahrensregelungen für Modellvorhaben

7.3.1 Zuständig für die Förderung von Modellvorhaben ist das für die soziale Pflegeversicherung zuständige Ministerium des Landes Schleswig-Holstein. Es gelten keine Antragsfristen.

7.4 Weitere Verfahrensregelungen für die Strukturen der Selbsthilfe

7.4.1 Zuständig für die Förderung von Selbsthilfegruppen ist das Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein (LAsD).

Der Antrag auf Förderung von Selbsthilfegruppen ist spätestens bis zum 30. April des laufenden Jahres bei der Bewilligungsbehörde einzureichen. Der Folgeantrag muss spätestens bis zum 30. November des dem Förderungsjahr vorhergehenden Jahres gestellt werden.

7.4.2 Zuständig für die Förderung von Selbsthilfeorganisationen und -kontaktstellen ist das für die soziale Pflegeversicherung zuständige Ministerium des Landes Schleswig-Holstein. Es gelten keine Antragsfristen.

8 Geltungsdauer

Die Richtlinie tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2028.

9 Nachhaltigkeit

Das Vorhaben hat positive Auswirkungen auf 'Gesundes Leben'.

Das Vorhaben hat keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen.

Kiel, den 10. Januar 2024

Aminata Touré

Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung

**Anteilige Auszahlung für Schulbegleitung
für das Schuljahr 2024/2025**

örtlicher Träger	Zahlungen 2024
Flensburg	581.807
Kiel	816.570
Lübeck	724.471
Neumünster	552.593
Norderstedt	249.552
Städte	2.924.993
Dithmarschen	781.550
Herzogtum Lauenburg	679.241
Nordfriesland	564.329
Ostholstein	846.367
Pinneberg	2.221.442
Plön	276.581
Rendsburg-Eckernförde	602.044
Schleswig-Flensburg	925.709
Segeberg	949.712
Steinburg	742.355
Stormarn	770.584
Kreise	9.359.914
Summe	12.284.907

-

Betreuungsbehörden: Aufteilung von 1,6 Mio. € auf die Kreise und kreisfreien Städte in SH

1.600.000,00

	EWZ Stand 31.12.2023		Anteil in Prozent	Anteil in Euro	
Flensburg	92.667		3,12	49.994,15	
Kiel	248.873		8,39	134.267,80	
Lübeck	219.044		7,39	118.174,95	
Neumünster	80.185	<u>640.769</u>	2,70	43.260,07	<u>345.696,97</u>
Dithmarschen	135.653		4,57	73.185,24	
Herzogtum Lauenburg	204.836		6,91	110.509,69	
Nordfriesland	170.007		5,73	91.719,33	
Ostholstein	204.275		6,89	110.207,03	
Pinneberg	324.018		10,93	174.808,77	
Plön	131.370		4,43	70.874,54	
Rendsburg-Eckernförde	279.864		9,44	150.987,54	
Schleswig-Flensburg	206.385		6,96	111.345,38	
Segeberg	287.175		9,68	154.931,85	
Steinburg	133.072		4,49	71.792,78	
Stormarn	248.267	2.324.922	8,37	133.940,86	1.254.303,03
Gesamt	2.965.691		100,00	1.600.000,00	1.600.000,00

Ministerium für Inneres,
Kommunales, Wohnen und Sport
des Landes Schleswig-Holstein



Amtsblatt für Schleswig-Holstein

Ausgabe Nr. 40

Kiel, 2. Oktober 2023

Verwaltungsvorschriften

16.8.2023	Richtlinie zur Forderung von anerkannten Einheiten der Wasserrettung nach § 5 Absatz 6 und 7 des Badesicherheits- und Wasserrettungsgesetzes vom 22.06.2020	2250
	Gl.Nr. 6600.47	
29.8.2023	Anderung der Richtlinie zur Forderung von Innovation und Wissenstransfer im Fischereisektor sowie von Maßnahmen zum Schutz und zur Wiederherstellung der aquatischen Biodiversität in Schleswig-Holstein	2252
	Ander Bek. vom 25 Januar 2023, Gl.Nr. 6625.30	
29.8.2023	Anderung der Richtlinie zur Forderung der Kutter- und Küstenfischerei sowie der Binnenfischerei in Schleswig-Holstein	2254
	Ander Bek. vom 25 Januar 2023, Gl.Nr. 6625.26	
5.9.2023	Kompetenzteams Inklusion – Forderung der freien Träger und Kommunen zur Umsetzung von inklusiven Unterstützungsleistungen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege . . .	2255
	Gl.Nr. 6662.73	
6.9.2023	Richtlinie für die Gewährung von Zuwendungen zur Forderung von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge II.	2263
	Gl.Nr. 6605.26	
6.9.2023	Richtlinie zur Forderung der Integrierten landlichen Entwicklung in Schleswig-Holstein für die Förderperiode 2023-2027	2269
	Gl.Nr. 6621.58	

Bekanntmachungen

- Landesbehörden -

11.9.2023	Öffentlichkeitsbeteiligung im Zuge der Aufstellung von Managementmaßnahmenblättern für gebietsfremde invasive Arten im Rahmen der Verordnung (EU) Nr. 1143/2014	2275
-----------	---	------

- Sonstige -

6.9.2023	Ungültigkeitserklärung eines Dienstaussweises	2277
6.9.2023	Ungültigkeitserklärung eines Dienstaussweises	2277
6.9.2023	Ungültigkeitserklärung eines Dienstaussweises	2277

Kompetenzteams Inklusion – Förderung der freien Träger und Kommunen zur Umsetzung von inklusiven Unterstützungsleistungen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege

Bekanntmachung des Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung vom 05.09.2023 – VIII 355

1. Förderziel und Zweck

1.1 Förderziel

Das Land Schleswig-Holstein gewährt den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe nach Maßgabe dieser Richtlinie Zuwendungen für den Einsatz so genannter „Kompetenzteams Inklusion“ in den jeweiligen Kreisen, kreisfreien Städten und der Stadt Norderstedt.

Eine inklusive Ausrichtung des frühkindlichen Bildungs- und Betreuungssystems ist durch eine gleichberechtigte Teilhabe aller Kinder und die Sicherstellung gerechter Startchancen von Beginn an gekennzeichnet. Merkmal einer solchen Ausrichtung ist eine bedarfsgerechte und individuelle Förderung eines jeden Kindes. Dies sind die Kernelemente eines gelingenden Inklusionskonzeptes.

Zur Erreichung dieses Ziels werden auf Grundlage dieser Richtlinie landesweit so genannte „Kompetenzteams Inklusion“ eingesetzt, die aus multiprofessionellen Inklusionsfachkräften bestehen. Die Kompetenzteams Inklusion haben die Aufgabe, Einrichtungen inhaltlich-fachlich als auch praktisch-strukturell zu unterstützen, damit diese sich prozesshaft inklusiver ausrichten.

Eine solche Ausrichtung soll Kindern eine wohnortnahe angemessene Teilhabe durch eine frühkindliche Bildung und Betreuung in einer vielfältigen Gemeinschaft ermöglichen. Ziel ist es, die Kinder in den Einrichtungen alltagsintegriert sowie einzelfallübergreifend zu fördern. Kinder finden demnach ein Umfeld vor, das eine Haltung lebt, die Diversität als Bereicherung empfindet und das stetig auf die Ressourcen des einzelnen Kindes sowie der Gemeinschaft fokussiert und diese stärkt und ausbaut.

1.2 Zweck

Das Land Schleswig-Holstein fördert auf Grundlage des § 82 Absatz 1 des Achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII) und vor dem Hintergrund des § 18 Absatz 3 und § 18 Absatz 2 KiTaG. Die „Kompetenzteams Inklusion“ bestehen aus qualifiziertem Fachpersonal, das in insgesamt 16 Teams in den Kreisen, kreisfreien Städten sowie der Stadt Norderstedt für eine inklusivere Ausgestaltung der frühkindlichen Bildungs- und Betreuungslandschaft eingesetzt wird.

1.3 Rechtsgrundlage

1.3.1 Das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein als zuständige Bewilligungsbehörde gewährt den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe nach Maßgabe dieser Richtlinie und der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu den §§ 23 und 44 Landeshaushaltsverordnung (VV-K zu § 44 LHO) Zuwendungen für den Einsatz von „Kompetenzteams Inklusion“ in den Kreisen und kreisfreien Städten, sowie in der kreisangehörigen Stadt Norderstedt.

1.3.2 Auf die Gewährung der Zahlung der Förderung besteht kein Rechtsanspruch. Die Bewilligungsbehörde entscheidet auf Grund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

2. Gegenstand der Förderung

2.1 Förderfähig sind Personal- und Sachausgaben, die sich aus dem Einsatz eines „Kompetenzteams Inklusion“ ergeben.

2.2 Zuwendungsfähig sind

2.2.1 Personal- und Sachausgaben für die Beschäftigung folgender Professionen in den Kompetenzteams Inklusion auf zusätzlich geschaffenen Stellen:

- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen,
- Pädagoginnen und Pädagogen,
- Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen,
- Heilpädagoginnen und Heilpädagogen,
- Erziehungswissenschaftler und Erziehungswissenschaftlerinnen mit dem Studienschwerpunkt Sozialpädagogik, Heil- und Förderpädagogik oder Vorschulpädagogik
- Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger,
- Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher,
- Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittler,
- Supervisorinnen und Supervisoren,
- Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten,
- Logopädinnen und Logopäden,
- Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten,
- Pflegefachkräfte,
- Diätassistentinnen und Diätassistenten,
- Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen und
- weiteren Professionen mit einer nachgewiesenen Qualifizierung im Sinne der fachgerechten Ausübung der Leistungen nach 2.3

Die Teams der Inklusionszentren setzen sich aus einem möglichst breiten Spektrum von multiprofessionellen Fachkräften zusammen. Eine kurzzeitige Beschäftigung von Honorarkräften (z.B. (Gebärden-) Dolmetscher, Motopädie) zur Erreichung des Ziels einer inklusiven Ausrichtung der regionalen Kindertageseinrichtungen ist möglich.

Die Leitung der Teams kann durch

- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen,
- Pädagoginnen und Pädagogen,
- Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen,
- Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

erfolgen. Eine Abweichung von diesen Professionen bedarf der vorherigen Abstimmung mit dem MSJFSIG. Den Teamleitungen ist eine hervorzuhebende Bedeutung beizumessen. Diese stellen zur Zielerreichung eine effektive und effiziente Organisation hinsichtlich Personaleinsatz, Qualitätsentwicklung, Wirksamkeit und Reichweite der Kompetenzteams sicher.

Eine Teamgröße von mindestens drei Vollzeitäquivalenten ist anzustreben und muss spätestens bis zum 1. Januar 2025 erreicht sein.

2.2.2 Personal- und Sachausgaben für die Tätigkeit nach 2.2.1 qualifizierter freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2.2.3 Aufwendungen für die Förderung von bis zu 20% der Gesamtfördersumme für zusätzliches Personal in einzelnen Kindertageseinrichtungen. Hierbei ist sicherzustellen, dass keine gleichzeitige Förderung durch das SQKM erfolgt.

2.3 Folgende Angebote müssen von den Kompetenzteams Inklusion für alle Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen im jeweiligen Einsatzgebiet zur Verfügung gestellt werden:

2.3.1 Fortbildungen und Qualifizierungen von Leitungs- und Fachpersonal der Kindertageseinrichtungen sowie Kindertagespflegepersonen zu spezifischen und allgemeinen Aspekten von Inklusion, vorrangig

- Angebote von Leitungs- und Teamfortbildungen zu grundsätzlichen Inklusionsthemen mit dem Ziel einer Verinnerlichung einer inklusiven Grundhaltung als Basisvoraussetzung,
- Gestaltung und Durchführung von Dienstbesprechungen zu inklusiven Themen
- (Fall-)Supervisionen für Teams,
- Kulturvermittlung sowie Tätigkeiten zur interkulturellen Kommunikation und zum Konfliktmanagement sowie das Fördern einer gelingenden, transkulturellen Elternkooperation,
- empfehlende und beratende Tätigkeiten zu diversen Krankheitsbildern und zu im Alltag notwendigen pflegerischen Tätigkeiten (z. B. zum Umgang mit Insulinpumpen, zur Essensplangestaltung, zu Hygieneaspekten z. B. im Umgang mit Kathetern) sowie zu einer gelingenden Elternkooperation,
- beratende Tätigkeiten zur Gestaltung von äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Barrierefreiheit, Raumgestaltung, Ausstattung mit individuellen Hilfsmitteln, besonderem Fördermaterial/Lernmaterial etc.),
- Gestaltung von Kooperationen und Vernetzungen verschiedener Stellen (z. B. Frühförderung oder andere therapeutische Dienstleister),

2.3.2 Unterstützungsleistungen und Beratungsangebote bei Aufnahme von Kindern mit besonderen Bedürfnissen in die Kindertagesbetreuung wie z. B. Beratung zu Gelingensbedingungen hinsichtlich eines bestmöglichen Starts in der Einrichtung oder Informationen zu Einzelfalleleistungen; eine gute interne Vernetzung und Abstimmung der Kommune insbesondere mit der Eingliederungshilfe ist herzustellen,

2.3.3 Angebote zur Anleitung und Beratung des pädagogischen Fachpersonals vor Ort und „am Kind“ in den Einrichtungen mit dem Ziel einer bestmöglichen und individuellen Förderung einzelner Kinder mit besonderen Bedürfnissen wie z. B. gemeinsame Erprobung und Gestaltung einer maßgeschneiderten Mittagssituation für ein Kind mit Essschwierigkeiten. Leistungen durch die EGH bleiben hiervon unberührt,

2.3.4 Beratungsleistungen für die Eltern der Kinder, sofern im Beratungskontext der Einrichtungen nach 2.3.3 erforderlich,

2.3.5 Leistungen zur Unterstützung der Einrichtung in der Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den jeweiligen Leistungserbringern sowie

2.3.6 Unterstützungsleistungen bei der Gestaltung von Kooperationen und Vernetzungen der Einrichtung mit anderen Stellen wie z. B. Frühförderungsstelle oder andere therapeutische Dienstleisterinnen und Dienstleister.

2.4 Die Angebote nach 2.3 richten sich stets an die Einrichtungen und damit an die pädagogischen Fachkräfte mit dem Ziel, diese im Sinne einer inklusiv handelnden Institution der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu befähigen. Die Kompetenzteams übernehmen keine regulären Betreuungsleistungen oder eine mit Einzelfallhilfen vergleichbare direkte Förderung von Kindern, sodass eine Anrechnung auf den Betreuungsschlüssel oder die Mindestanwesenheit nach § 26 Absatz 1 KiTaG, § 26 Absatz 4 KiTaG bzw. § 27 Absatz 2 KiTaG nicht erfolgt. Eine Abstimmung mit Verfahren der Jugend- und Eingliederungshilfe, insbesondere zu den dort durchgeführten Gesamtplan (§ 121 SGB IX) und Hilfeplan (§ 36 SGB VIII), ist anzustreben, wenn für Kinder entsprechende Leistungen erbracht werden oder zu erbringen sind. Dabei sind die unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten der Eingliederungshilfe, der Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflegepersonen sowie der „Kompetenzteams Inklusion“ und weiterer Leistungsträger zu beachten. Parallelstrukturen sind in jedem Fall zu vermeiden und ein optimaler Ressourceneinsatz ist anzustreben.

2.5 Folgende nachrangige Angebote können von den Kompetenzteams Inklusion im jeweiligen Einsatzgebiet zur Verfügung gestellt werden, soweit Personalressourcen und Fördermittel nicht für die Angebote nach 2.3 benötigt werden:

2.5.1 Beratung der zuständigen Stellen bei der Bedarfsplanung für integrative Kindergartengruppen, bei der Feststellung eines Bedarfes für eine Gruppengrößenverringering nach § 25 Absatz 5 KiTaG oder eine Verringerung der Zahl der geförderten Kinder nach § 45 Absatz 2 Nr. 2 KiTaG und bei weiteren Entscheidungen nach dem KiTaG mit Inklusionsbezug,

2.5.2 Zurverfügungstellung und Kostenerstattung von Dolmetscherleistungen für Fremdsprachen und Gebärdensprache bei Elternversammlungen, Aufnahmegesprächen, Eingewöhnungen, Entwicklungsgesprächen und anderen Elterngesprächen);

2.6 Die Zuwendungsempfängerinnen können bis zu 20 % der Fördermittel verwenden, um in einzelnen Kindertageseinrichtungen entweder entsprechend mehr Leistungen nach 2.3 der Kompetenzteams Inklusion bereitzustellen oder zusätzliches Personal mit Professionsberufen nach 2.2.1 in Kindertageseinrichtungen zu fördern.

Der örtliche Träger kann einzelne Kindertageseinrichtungen auswählen, die bei einer inklusiven Ausrichtung der frühkindlichen Bildung und Betreuung besonders gefordert sind. Diese Kindertageseinrichtungen

- sind in einer besonders belasteten Sozialstruktur gelegen (u.a. hoher Anteil Leistungsberechtigter im SGB II, hohe Dichte an Hilfen zur Erziehung, hoher Anteil an Alleinerziehenden) und/oder
- sind auf Grund schwacher Infrastruktur besonders benachteiligt und/oder
- verfügen über einen besonders hohen Anteil von Kindern mit hohem Förderbedarf und/oder
- weisen einen besonders hohen Teamentwicklungs- und Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden hinsichtlich einer inklusiven Ausrichtung nach.

Auf Grundlage dieser Kriterien lässt sich der örtliche Träger vom Einrichtungsträger ein Kurz-Konzept vorlegen, das Ausführungen zu den geplanten Maßnahmen und ihrer Umsetzung enthält. Die Unterstützung beläuft sich auf maximal zwei Jahre. Nach dieser Zeit erfolgt eine neue Auswahl von entsprechenden Kindertageseinrichtungen.

3. Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfangende sind die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Schleswig-Holstein. Sie erhalten die Förderung zur eigenverantwortlichen Umsetzung der Kompetenzteams Inklusion oder leiten die Mittel ganz oder teilweise in eigener Verantwortung und nach Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens mit Hinweis auf einen geeigneten zeitlichen Rahmen des Antragsverfahren an andere Maßnahmenträger weiter, die anerkannte Träger der freien Jugendhilfe sein müssen. Bei der Weiterleitung der Förderung an andere Maßnahmenträger gilt Nr. 12 der VV-K zu § 44 LHO entsprechend. Die Förderung von einzelnen Kindertageseinrichtungen nach 2.6 darf nicht anderen Maßnahmenträgern übertragen werden.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

4.1 Besondere Zuwendungsvoraussetzungen

- 4.1.1 Fördermittel der Europäischen Union, des Bundes und anderer öffentlicher Stellen sind vorrangig in Anspruch zu nehmen und bei Antragsstellung gegenüber der Bewilligungsbehörde anzugeben.
- 4.1.2 Die Zuwendungsempfangenden ermitteln im Rahmen einer Bedarfsanalyse auf Grundlage einer Bedarfsabfrage bei den Trägern von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen den Personalbedarf und die erforderlichen Professionen nach 2.2.1.
- 4.1.3 Die Kompetenzteams lassen sich vor der Übermittlung von Namen von Kindern oder Eltern sowie von Daten, die in Verbindung mit anderen Informationen Rückschlüsse auf die Person eines Kindes oder seiner Eltern zulassen, sowie vor Leistungen nach 2.3.3 von der Einrichtung eine schriftliche Einwilligung der Eltern in die Weitergabe der Daten an das Kompetenzteam vorlegen. Eine Beratung oder Supervision in anonymisierter Form ist auch ohne Einverständnis der Eltern möglich.
- 4.1.4 Erfolgt eine Beratung durch die Kompetenzteams bezogen auf einen Einzelfall bei gleichzeitiger Leistungsberechtigung des Kindes nach § 35a SGB VIII oder nach § 99 SGB IX, findet eine verbindliche Absprache darüber statt, wie die Kooperation der Kindertageseinrichtung, der Eltern, des örtlichen Trägers und möglichen weiteren Leistungserbringern (insbesondere heilpädagogische oder interdisziplinäre Frühförderung) entwickelt und gestaltet werden soll. Das gilt auch, wenn andere Sozialleistungsträger einzubeziehen sind (z.B. Krankenkassen). Die getroffenen Absprachen werden dokumentiert und im weiteren Prozess regelmäßig aktualisiert.

5. Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

5.1 Zuwendungs- und Finanzierungsart, Form der Zuwendung

Die Zuwendung wird als Projektförderung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses im Wege der Vollfinanzierung mit Begrenzung auf Höchstbeträge gewährt.

5.2 Bemessungsgrundlage – zuwendungsfähige Ausgaben, Höchstbeträge

- 5.2.1 Bemessungsgrundlage sind die nachweisbaren, zuwendungsfähigen Ausgaben, die unter Anlegung eines strengen Maßstabes für eine sparsame, wirtschaftliche und zweckmäßige Erlangung des Zuwendungszwecks entstehen.
- 5.2.2 Die jährlichen, anhand der Anzahl der betreuten Kinder, der angenommenen Mindestteamgröße und der Fläche der jeweiligen Gebiete bemessenen Gesamthöchstbeträge für die einzelnen örtlichen Jugendhilfeträger ergeben sich aus der **Anlage 1**.
- 5.2.3 Der Gesamtzuschuss für Personal- und Sachkosten ist jeweils begrenzt auf den Betrag, der sich bei Multiplikation der Berechnungsgrundlage von 110.000 Euro mit der Anzahl der zusätzlichen Vollzeitäquivalente – unabhängig von der tatsächlichen Stellenaufteilung - nach 2.2.1 bis 2.2.3 ergibt. Sind Stellen nur für einen Teil des Jahres belegt, vermindert sich der Höchstbetrag entsprechend.

6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

6.1 Hinweis auf Förderung durch das Land

Auf die Förderung durch das Land Schleswig-Holstein ist bei den bewilligten Maßnahmen insbesondere bei der Bewerbung und Öffentlichkeitsarbeit in geeigneter Weise durch die Zuwendungsempfangenden hinzuweisen.

6.2 Weitere Bestimmungen

- 6.2.1 Die Zuwendungsempfangenden stellen sicher, dass allen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen in ihrem Zuständigkeitsgebiet gleichberechtigter/paritätischer Zugang (u.a. unabhängig einer Trägerzugehörigkeit oder Umfang von gewährten Leistungen) zu den Leistungen der Kompetenzteams Inklusion gewährt wird.
- 6.2.2 Die Leistungen des „Kompetenzteams Inklusion“ werden unter der Voraussetzung erbracht, dass die jeweilige Einrichtungsleitung eine grundlegende, mindestens eintägige Fortbildung zum Thema Inklusion besucht, sofern sie nicht bereits einen Nachweis über eine vergleichbare Qualifizierung vorlegen kann. Diese Fortbildung kann auch durch das Kompetenzteam Inklusion angeboten werden.

7. Verfahren

7.1 Antragsverfahren

- 7.1.1 Für die Bewilligung von Fördermitteln nach dieser Richtlinie bedarf es der schriftlichen Beantragung bei der Bewilligungsbehörde unter Vorlage aller erforderlichen Antragunterlagen.

7.1.2 Es können nur Förderanträge für Maßnahmen gestellt werden, mit denen noch nicht begonnen wurde. Bei Folgeanträgen ist ein vorzeitiger Maßnahmenbeginn zulässig. Dies nimmt nicht die Bewilligung des Folgeantrags vorweg.

7.1.3 Erstanträge und Folgeanträge sind vom 01. Januar bis zum 31. Oktober des Jahres für das folgende Förderjahr einzureichen. Für das Förderjahr 2022 gilt diese Frist nicht.

7.1.4 Den Anträgen sind folgende, bei Folgeanträgen aktualisierte, Unterlagen beizufügen:

- ein Maßnahmen- und Projektplan,
- ein Kosten- und Finanzierungsplan,
- ein Stellenplan,
- Kurz-Konzepte, die Nachweise zu den Auswahlkriterien und Ausführungen zu den Zielen, geplanten Maßnahmen und Umsetzungsschritten der Kindertageseinrichtungen enthalten, die unter die 20%-Regelung (siehe Punkt 2.6) fallen.

*unter Verwendung der Vordrucke (**Anlage**)*

sowie bei Erstanträgen

- eine Erklärung, dass mit dem Vorhaben noch nicht begonnen wurde,
- eine Erklärung darüber, ob die kommunale Körperschaft zum Vorsteuerabzug nach § 15 UStG berechtigt ist; ggf. hat sie im Finanzierungsplan die Vorteile auszuweisen.

Weitere Unterlagen kann die Bewilligungsbehörde im Einzelfall anfordern.

7.1.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zuwendungsempfängers/der Zuwendungsempfängerin, die im Zusammenhang mit der Maßnahmenrealisierung tätig werden und deren Personalausgaben im Rahmen des regulären Beschäftigungsverhältnisses mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, dürfen im Zuge der Projektrealisierung nicht zusätzlich oder in sonstiger Weise mit Landesmitteln finanziert werden. In diesen Fällen ist dem Antrag eine gesonderte schriftliche Erklärung beizufügen, aus der hervorgeht, dass deren Tätigkeit nicht zusätzlich mit Landesmitteln finanziert wird. Liegt zu diesen Personen im Zusammenhang mit der Maßnahmenrealisierung eine Honorarvereinbarung vor und erfolgt die Aufgabenwahrnehmung außerhalb ihrer Tätigkeit bei dem Zuwendungsempfänger/der Zuwendungsempfängerin, so ist dies gleichsam schriftlich im Zuge der Antragstellung mit rechtsverbindlicher Unterschrift zuzusichern. Gleiches gilt bei Personalwechsel.

7.2 Bewilligungsverfahren

Abweichend oder ergänzend zu den Bestimmungen der ANBest-K gelten hierzu folgende Nebenbestimmungen:

Sofern die antragsberechtigten Stellen den Fördermittelantrag für externe Bildungs- und Maßnahmenträger stellen, haben sie die Zuwendung aus Landesmitteln ganz an diese Träger zweckgebunden für die Durchführung der beantragten Qualifizierungsmaßnahme weiterzugeben (Nr. 12 der W zu § 44 LHO). Die Erstempfängerinnen oder Erstempfänger dürfen die Mittel nur in öffentlich-rechtlicher Form an die externen Bildungs- und Maßnahmenträger weitergeben.

7.3 Auszahlungsverfahren

Die Auszahlung der bewilligten Zuwendung erfolgt in Teilbeträgen auf Abruf und nach Bedarf. Die Festlegung der Zeitpunkte erfolgt unter Beachtung des § 34 Abs. 2 der LHO. Zur Herstellung der Zahlungsvoraussetzungen kann die Bewilligungsbehörde weitere Unterlagen und Belege anfordern.

7.4 Verwendungsnachweisverfahren

Ist eine Zuwendung zur Erfüllung des Zuwendungszwecks weitergeleitet worden, sind nach Nr. 7.5 ANBest-K die Verwendungsnachweise der Letztempfängerin / des Letztempfängers dem an die Bewilligungsbehörde vorzulegenden Verwendungsnachweis als Anlage beizufügen.

Hierzu stellt die Bewilligungsbehörde der Zuwendungsempfängerin/dem Zuwendungsempfänger einen entsprechenden Vordruck zur Verfügung.

Zusätzlich zu den üblichen Unterlagen des Verwendungsnachweises sind Angaben über die erreichten Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegepersonen und den dort umgesetzten Angeboten gemäß Pkt. 2 dieser Richtlinie einzureichen. Mögliche Rabatte und Skonti sind ungekürzt von der Zuwendungsempfängerin/dem Zuwendungsempfänger in Anspruch zu nehmen und im Verwendungsnachweis auszuweisen. Nicht genutzte Zahlungsvergünstigungen gehen als nicht anerkennungsfähige Mehrausgaben in voller Höhe zu Lasten der Zuwendungsempfängerin/des Zuwendungsempfängers.

7.5 Zu beachtende Vorschriften

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendungen sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die ggf. erforderliche Aufhebung, der Widerruf oder Teilwiderauf des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die VV-K zu § 44 LHO i.V.m. der entsprechenden Regelung des Landesverwaltungsgesetzes (§§ 116, 117, 117a LVwG), soweit nicht in den Förderrichtlinien Abweichungen zugelassen worden sind. Für das Antrags- und Verwendungsnachweisverfahren sind ausschließlich die von der Bewilligungsbehörde herausgegebenen Formularmuster zu verwenden.

8. Geltungsdauer

Diese Richtlinie tritt rückwirkend zum 01. Januar 2023 in Kraft. Sie ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.

9. Ergebnis Nachhaltigkeitscheck Schleswig-Holstein

Das Vorhaben hat positive Auswirkungen auf 'Good Governance und gesellschaftliche Teilhabe', 'Gesundes Leben' und 'Globale Verantwortung'.

Das Vorhaben hat keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen.

Aminata Touré

Die Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung

Verwaltungsvorschriften

Richtlinie über die Gewährung von Billigkeitsleistungen als Härtefallhilfen für soziale Vereine und Verbände (hier insbesondere für Frauenfacheinrichtungen) Schleswig-Holsteins aufgrund der gestiegenen Energiepreise (Härtefallfonds Vereine und Verbände)

Billigkeitsrichtlinie gemäß § 53 LHO

Bekanntmachung des Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung vom 07.06.2024 – VIII GS 4

1. Ziel und Zweck der Billigkeitsleistung

Zweck des Härtefallfonds ist es, schleswig-holsteinische Frauenfacheinrichtungen zu unterstützen, um die im Zusammenhang mit der Energiepreiserhöhung entstandenen wirtschaftlichen Notlagen abzumildern. Damit soll sichergestellt werden, dass deren Angebote trotz steigender Energiepreise auch weiterhin aufrechterhalten werden können und sie ihrer wichtigen gesellschaftlichen Funktion weiterhin nachkommen können.

Dies soll mit der Härtefallhilfe durch eine einmalige Soforthilfe erreicht werden. Es handelt sich um eine Billigkeitsleistung nach § 53 Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein (LHO).

- 1.1. Billigkeitsleistungen nach § 53 LHO werden nach Maßgabe der Grundsätze dieser Richtlinie, den allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen sowie der Regelungen des Landesverwaltungsgesetzes Schleswig-Holstein (LVwG) gewährt.
- 1.2. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Billigkeitsleistung besteht nicht. Die Bewilligungsbehörde entscheidet auf Grund ihres pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Dabei ist der Zeitpunkt des Eingangs der vollständigen Antragsunterlagen maßgeblich.
- 1.3. Die Härtefallhilfe wird nachrangig zu anderen Hilfen des Bundes oder des Landes gewährt, die ebenfalls der Minderung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Energiepreiserhöhung dienen. Sie ist mit sonstigen Zuwendungen kombinierbar.

2. Gegenstand der Billigkeitsleistung

- 2.1. Gegenstand der Leistung ist ein einmaliger, nicht rückzahlbarer Zuschuss zur Überwindung einer durch die Energiepreiserhöhung entstandene wirtschaftliche Notlage (Liquiditätsengpass).

2.2. Im Rahmen dieser Richtlinie gewährt das Land den Antragsberechtigten (vgl. Ziffer 3) für den Zeitraum 1. Oktober 2022 bis 30. April 2023 einen einmaligen Zuschuss zu den Energiekosten (Strom, Gas, Fernwärme).

3. Empfängerinnen und Empfänger der Billigkeitsleistung

Antragsberechtigt im Sinne dieser Richtlinie sind die über das Finanzausgleichsgesetz (FAG) geförderten Frauenfacheinrichtungen (Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen und landesweite Angebote), die im Rahmen ihrer jährlichen Förderung regelmäßig Betriebskosten geltend machen.

4. Voraussetzungen der Leistungsgewährung

Voraussetzung für die Gewährung von Härtefallhilfen ist eine substantiiert vorgelegene durch die Energiepreiserhöhung entstandene wirtschaftliche Notlage (Liquiditätsengpass) im Zeitraum 1. Oktober 2022 bis 30. April 2023 (Heizperiode 2022/2023).

Die Härtefallhilfe wird daher nicht gewährt, sofern dieser Zustand unabhängig von der Energiepreiserhöhung besteht und insbesondere bereits vor dem 24. Februar 2022 bestanden hat. Sie wird ferner nicht oder nur teilweise gewährt, wenn keine Anstrengungen zur Einsparung von Energie unternommen worden sind. Die unternommenen Anstrengungen zur Einsparung von Energie sind ebenfalls substantiiert vorzutragen.

Vorhandene zweckgebundene Rücklagen werden nicht in die Berechnung des Liquiditätsengpasses einbezogen. Hierbei handelt es sich um Betriebsmittelrücklagen im Sinne von § 62 Abs. 1 Nr. 1 und Investitionsrücklagen im Sinne von § 62 Abs. 1 Nr. 2 der Abgabenordnung, die nicht aufgelöst werden müssen. Rückstellungen im Sinne der LHO § 44 (AnBest-I) sind ebenfalls unschädlich.

Mittel gemäß dieser Richtlinie dürfen allerdings nicht zur Rücklagenbildung genutzt werden. Durch Drittmittel finanzierte Projekte (mindestens 50 Prozent Drittmittelanteil) bleiben bei der Liquiditätsrechnung in Bezug auf Einnahmen wie Ausgaben unberücksichtigt. Vorhandene liquide Eigenmittel für diese Projekte werden ebenfalls nicht in die Liquiditätsrechnung einbezogen.

5. Leistungsumfang und Höhe

5.1. Für die aus dem FAG geförderten Frauenhäuser, können Mittel bis zu einer Höhe der regulär gewährten Betriebskostenpauschale anerkannt (individuelle Platzzahl je Frauenhaus x 31 qm x 3 Euro x 7 Monate) werden.

5.2. Für die aus dem FAG geförderten Frauenberatungsstellen, können bis zu 5% von 7/12 der Zuwendungssumme 2023 anerkannt werden.

5.3. Die Härtefallhilfe wird maximal bis zur Höhe der berechneten Pauschale nach Ziffer 5.1. oder 5.2. dieser Richtlinie und des substantiiert vorgetragenen Liquiditätsengpasses gewährt. Im Antrag ist die wirtschaftliche Notlage zu erläutern. Die antragstellenden Einrichtungen müssen versichern, dass sie ihre Tätigkeit nur mit der Energiekostenhilfe des Landes ohne Einschränkungen aufrechterhalten können.

5.4. Es gilt eine Bagatellgrenze für die Billigkeitsleistung in Höhe von 500 Euro. Eine Leistung wird nicht gewährt, wenn der dargelegte Liquiditätsengpass in der Summe 500 Euro nicht übersteigt.

6. Verfahren

6.1. Bewilligungsbehörde ist das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein. Anträge sind einzureichen beim:

Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren,
Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein
VIII GS
Postfach 70 61
24170 Kiel

6.2. Anträge können bis zum 31. August 2024 durch die Antragsberechtigten Einrichtungen schriftlich per Post bei der Stabsstelle Gleichstellung von Frauen und Männern, Schutz von Frauen vor Gewalt eingereicht werden. Ein Vordruck kann beim Ministerium angefordert werden.

6.3. Im Antrag ist der, durch die Energiepreiserhöhung entstandene Liquiditätsengpass substantiiert vorzutragen.

6.4. Der Bewilligungsbescheid wird in Papierform an den Antragstellenden versendet. Die Auszahlung erfolgt zeitnah. Der Antrag auf Gewährung der Billigkeitsleistung gilt gleichzeitig als Auszahlungsantrag.

6.5. Die Leistung gilt mit der Auszahlung grundsätzlich als zweckentsprechend verwendet. Die Bewilligungsbehörde behält sich vor, einen entsprechenden Verwendungsnachweis abzufordern.

7. Sonstige Regelungen

Die Angaben im Antrag und in den sonstigen einzureichenden Unterlagen sowie im Bescheid als subventionserheblich benannten Angaben, sind subventionserheblich im Sinne der Strafvorschriften zum Subventionsbetrug (§ 264 StGB) und des § 1 Landessubventionengesetzes. Zudem ist eine Erklärung über die Kenntnis dieser subventionserheblichen Tatsachen abzugeben. Ändern sich subventionserhebliche Tatsachen, ist dies der Bewilligungsbehörde unverzüglich mitzuteilen.

Bei vorsätzlichen oder leichtfertigen Falschangaben muss mit einer Strafverfolgung wegen Subventionsbetrugs gerechnet werden.

8. Schlussbestimmungen

Die Annahme der Billigkeitsleistung beinhaltet das Einverständnis, die aus dem Antragsverfahren ersichtlichen Daten von der Bewilligungsstelle an den Schleswig-Holsteinischen Landtag weiterzugeben, auf Datenträgern zu speichern und vom Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein oder in seinem Auftrag von wissenschaftlichen Einrichtungen für Zwecke der Statistik und der Erfolgskontrolle über die Wirksamkeit der Härtefallhilfen auszuwerten und die Auswertungsergebnisse zu veröffentlichen.

9. Nachhaltigkeit

Das Ergebnis des Nachhaltigkeitschecks lautet: Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf die Handlungsfelder.

Das Vorhaben hat keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen.

10. Geltungsdauer

Die Billigkeitsrichtlinie tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft und tritt am 31. Dezember 2024 außer Kraft.

Personalübersicht Projekt Frauen_Wohnen

Anzahl Mitarbeitende Gesamt	Lfd. Nr.	Aufgabenbezeichnung (Projekt)	Wochenarbeitszeit gem. Vertrag Wochenstunden
1a Diakonie Nord Nord Ost - Lübeck, Ostholstein			
4	1	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	26,5
	2	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	39
	3	Verwaltung	32
	4	Leitung	39
GESAMTSTUNDEN			
1b Hilfe für Frauen in Not e.V. - Lauenburg, Stormarn			
5	1	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	k.A.
	2	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	k.A.
	3	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	k.A.
	4	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	k.A.
	5	Verwaltung	k.A.
GESAMTSTUNDEN			
2 stadt.mission.mensch - Kiel, Plön, Neumünster			
4	1	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	37,36
	2	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	38,71
	3	Verwaltung	31,25
	4	Leitung	38,71
GESAMTSTUNDEN			
3 Diakonie			
RSS 3a: Pinneberg Nord, Elmshorn, Steinburg, Itzehoe			
RSS 3b: Pinneberg, Wedel, Segeberg			
6	1	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	39
	2	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	29,25
	3	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	29,5

4	Verwaltung	19,5
5	Verwaltung	39
6	Leitung	2
GESAMTSTUNDEN		

4 Brücke Rendsburg-Eckernförde - Rendsburg-Eckernförde, Dithmarschen, FI

7	1	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	./.
	2	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	./.
	3	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	./.
	4	Pädagogisches Personal / Verwaltungstätigkeiten / Beratung /Akquise	./.
	5	Verwaltung	./.
	6	Verwaltung	./.
	7	Leitung	./.
GESAMTSTUNDEN			
26	GESAMTSTUNDEN		

Paritätischer SH

3	1	Projektkoordinierung	39
	2	Projektkoordinierung	39
	3	Projektsteuerung	30
GESAMTSTUNDEN			
29	GESAMTSTUNDEN		

Wochenarbeitszeit im Projekt Wochenstunden	Anteil % Projekt	VZÄ (38,7 WS)
		38,7
26,5	100,00 %	0,6848
19,5	50,00 %	0,5039
5	15,63 %	0,1292
5,75	14,74 %	0,1486
56,75	./.	1,4664
4	k.A.	0,1034
8	k.A.	0,2067
12	k.A.	0,3101
2,5	k.A.	0,0646
6	k.A.	0,1550
32,5	./.	0,8398
37,36	100,00 %	0,9654
38,71	100,00 %	1,0003
3,12	9,98 %	0,0806
1,8	4,65 %	0,0465
80,99	./.	2,0928
24	61,54 %	0,6202
29,25	100,00 %	0,7558
29,5	100,00 %	0,7623

0,5	2,56 %	0,0129
1,5	3,85 %	0,0388
2	100,00 %	0,0517
86,75	./.	2,2416

ensburg, Schleswig-Flensburg, Nordfriesland

20	#WERT!	0,5168
20	#WERT!	0,5168
15	#WERT!	0,3876
10	#WERT!	0,2584
2	#WERT!	0,0517
3	#WERT!	
5	#WERT!	0,1292
75	./.	1,8605
331,99	./.	8,5010

20	51,28 %	0,5168
15	38,46 %	0,3876
5	16,67 %	0,1292
40	./.	1,0336
371,99	./.	9,5346

Förderung der Frauenberatungsstellen in 2023 und 2024 nach §201a LVwG

Einrichtung	§ 201a LvwG 2023	§ 201a LvwG 2024
Dithmarschen: Notruf und Beratung für Frauen	12.500,00	12.500,00
Flensburg: Frauennotruf Flensburg	12.500,00	12.500,00
Hzgt. Lauenburg: Frauenberatung in Schwarzenbek	5.800,00	12.500,00
Kiel: Eß-o-Eß	2.125,00	2.125,00
Neumünster: Notruf Neumünster	6.000,00	12.500,00
Nordfriesland: Frauenberatung und Notruf Husum	12.500,00	12.500,00
Ostholstein: Notruf Eutin & Neustadt	12.500,00	12.500,00
Pinneberg: Frauenberatung Elmshorn	5.000,00	6.250,00
Pinneberg: Pinneberger Frauennetzwerk	7.500,00	6.250,00
Plön: Beratungs- und Fachstelle in Preetz	12.500,00	12.500,00
RD-Eck: Via! Beratung und Treff Eckernförde	12.500,00	12.500,00
Schleswig-Flensburg: Frauenzentrum Schleswig	7.800,00	9.375,00
Schleswig-Flensburg: Frauenzentrum Kappeln	4.375,00	3.125,00
Segeberg: Frauenräume e.V. (Kaltenkir.+Norderst.)	4.375,00	7.500,00
Segeberg: Frauenzimmer e.V. Bad Segeberg	5.000,00	5.000,00
Steinburg: FBSt Itzehoe pro familia	12.500,00	12.500,00
Stormarn: Fachberatungsstelle Bad Oldesloe	7.292,00	12.500,00
Kiel: Frauenhaus Die Lerche	6.500,00	10.375,00
Lübeck: AWO Frauenhaus Hartengrube	68.541,00	74.615,00
	217.808,00	249.615,00

Normgeber:	Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung
Aktenzeichen:	IV 221
Erlassdatum:	22.10.2021
Fassung vom:	22.10.2021
Gültig ab:	01.01.2022
Quelle:	
Gliederungs-Nr:	6600.23
Fundstelle:	Amtsbl SH 2021, 1695

**Änderung der Richtlinie über die Gewährung
von Zuwendungen zur Förderung der
landesweiten Vernetzung der
Rückkehrberatung und der Reintegration
(Förderrichtlinie Rückkehrberatung und
Reintegration)*)**

Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 2021, S. 1695

Bekanntmachung des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung vom 22. Oktober 2021 - IV 221 -

Die o.g. Richtlinie vom 24. April 2019 (Amtsbl. Schl.-H. S. 480) wird wie folgt geändert:

Nummer 1.1 lautet jetzt wie folgt:

- „1.1 Die freiwillige Rückkehr ist aus humanitären Gründen sowie aus finanzieller Sicht die vorzugswürdige Art der Ausreise. Die Rückkehr muss nachhaltig gestaltet sein. Nachhaltigkeit setzt voraus, dass rückkehrvorbereitende Maßnahmen durchgeführt oder Reintegrationsmöglichkeiten eröffnet werden. Das Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration und Gleichstellung (MILIG) will die freiwillige Ausreise und die Reintegration daher verstärkt fördern. Das Land gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinien und der Verwaltungsvorschriften zu § 44 LHO Zuwendungen für Maßnahmen zur Förderung der freiwilligen Rückkehr und der Reintegration.“

Nummer 1.3 lautet jetzt wie folgt:

„1.3 Durch die Zuwendungen sollen Landesmittel für Projekte zur Verfügung gestellt werden, welche die Rückkehrberatung ausreisewilliger und ausreisepflichtiger Ausländerinnen und Ausländer in Schleswig-Holstein ausweiten, die ausreisewilligen und ausreisepflichtigen Personen auf die Rückkehr vorbereiten und die Reintegration in den Herkunftsländern stärken. Näheres ist dem Rahmenkonzept zur Förderung der freiwilligen Rückkehr zu entnehmen.“

Nummer 1.4 letzter Spiegelstrich lautet jetzt wie folgt:

„- Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten durch rückkehrvorbereitende Maßnahmen zur Verbesserung der Startchancen im Herkunftsland.“

Nummer 2.1 zweiter Satz lautet jetzt wie folgt:

„Gefördert werden regionale Rückkehr- und Reintegrationsprojekte sowie rückkehrvorbereitende Maßnahmen staatlicher und nichtstaatlicher Organisationen, die die Beratung von Rückkehrinteressierten durchführen.“

Nummer 2.3 erster Satz lautet jetzt wie folgt:

„Unter Reintegrationsprojekten sowie rückkehrvorbereitenden Maßnahmen sind insbesondere folgende Maßnahmen zu verstehen.“

Nummer 2.3 weiterer Spiegelstrich:

„- Qualifizierungsmaßnahmen in Schleswig-Holstein für die Selbständigkeit oder den beruflichen Wiedereinstieg in den Herkunftsländern“

Nummer 2.5 erster Satz lautet jetzt wie folgt:

„Zur Dokumentation der Erreichung der Förderziele ist ein Controlling gemäß des Rahmenkonzeptes durchzuführen.“

Nummer 6.1 lautet jetzt wie folgt:

„6.1 Die Anträge auf Gewährung einer Zuwendung sind in schriftlicher Form mit rechtsverbindlicher Unterschrift und zusätzlich per E-Mail bis zum 1. Dezember des Jahres vor dem Jahr, für das die Förderung beantragt wird, zu stellen. Von dieser Frist kann nur in besonderen Ausnah-

mefällen abgesehen werden. Im Jahr 2019 können Anträge auf Gewährung einer Zuwendung in schriftlicher Form mit rechtsverbindlicher Unterschrift und zusätzlich per E-Mail bis zum 1. Juli 2019 gestellt werden. Es ist ausschließlich das Antragsformular nach Anlage 2 zu verwenden.“

In Nummer 6.2 erster Satz wird die Ministeriumsbezeichnung korrigiert:

„Das Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung entscheidet ...“

Nummer 7 lautet jetzt wie folgt:

„7 Geltungsdauer

Die Änderungen der Richtlinie treten zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die Richtlinie ist befristet bis zum 31. Dezember 2024.“

Anlagen (nichtamtliches Verzeichnis)

Anlage 2: Antrag auf Gewährung einer Zuwendung

Fußnoten

*) Ändert Bek. vom 24. April 2019, Gl.Nr. 6600.23