

**VAK**

---

**GESCHÄFTSBERICHT  
2022**

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT</b> .....	<b>3</b>
<b>1. DIE VAK – ANSPRECHPARTNER/INNEN</b> .....	<b>4</b>
<b>2. VORSTAND, GESCHÄFTSFÜHRUNG, AUFSICHT</b> .....	<b>5</b>
<b>3. ALLGEMEINES</b> .....	<b>7</b>
3.1 RECHTSPERSÖNLICHKEIT .....	7
3.2 ZWECK UND AUFGABEN .....	7
3.3 SATZUNG .....	7
3.4 MITGLIEDSCHAFTSBEZIEHUNGEN DER VERSORGUNGS-AUSGLEICHSKASSE .....	7
3.5 GESCHÄFTSBESORGUNG FÜR DEN KOMMUNALEN VERSORGUNGSVERBAND MECKLENBURG - VORPOMMERN .....	8
<b>4. GREMIEN UND STÄBE</b> .....	<b>9</b>
4.1 PERSONALRAT .....	9
4.2 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE .....	9
4.3 SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG .....	9
4.4 DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE .....	10
4.5 INTERNE REVISION .....	10
<b>ZWEI FRAGEN AN MAIKE SANDVOß</b> .....	<b>12</b>
<b>5. STABSSTELLE</b> .....	<b>13</b>
<b>ZWEI FRAGEN AN OLIVER NEUMANN</b> .....	<b>15</b>
<b>6. STAB DIGITALISIERUNG UND IT</b> .....	<b>16</b>
<b>ZWEI FRAGEN AN MICHAEL BÖRM</b> .....	<b>17</b>
<b>7. BEREICH PERSONAL / ORGANISATION</b> .....	<b>18</b>
7.1 PERSONAL .....	18
7.2 ORGANISATION .....	21
7.3 GESUNDHEITLICHE PRÄVENTION .....	21
7.4 AUSBLICK .....	21
<b>ZWEI FRAGEN AN AXEL SCHRÖTER</b> .....	<b>23</b>
<b>8. BEREICH VERSORGUNG</b> .....	<b>24</b>
8.1 TEAM AKTIVBETREUUNG .....	24
8.1.1 Festsetzungen .....	24
8.1.2 Anwartschaftsberechnungen .....	24
8.1.3 Auskünfte über auszugleichende Versorgung .....	24
8.1.4 Ersatz von Unfallfürsorgeleistungen .....	24
8.1.5 Streitverfahren .....	25
8.1.5.1 Widerspruchsverfahren .....	25
8.1.5.2 Klagen .....	25
8.2 TEAM VERSORGUNG .....	25
8.2.1 Anzahl der Versorgungsberechtigten .....	25
8.2.2 Höhe der gezahlten Versorgungsbezüge .....	26
8.2.3 Durchschnittliches Lebensalter bei Beginn des Ruhestandes der umlagepflichtigen Mitglieder .....	27
8.3 TEAM UMLAGE / MITGLIEDERSERVICE .....	28
8.3.1 Mitglieder .....	28
8.3.2 Umlagepflichtige Bedienstete .....	28
8.3.3 Mitglieder und Bedienstete (Zusammenfassung) .....	29
8.3.4 Altersstruktur (ohne Geschäftsbesorgung) .....	29
8.3.5 Entwicklung Aktive zu Versorgungsempfänger (ohne Geschäftsbesorgung) .....	30
8.3.6 Gründe für Versetzung in den Ruhestand (ohne Geschäftsbesorgung) .....	31
8.3.7 Leistungen .....	31

8.3.7.1 Nachversicherung .....	31
8.3.7.2 Versorgungsausgleich nach Ehescheidung gem. § 225 Absatz I und II SGB VI .....	31
8.3.7.3 Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLTStV) .....	32
8.3.8 Umlagen und Beteiligungen .....	32
<b>ZWEI FRAGEN AN MAIK LONGWITZ.....</b>	<b>33</b>
<b>9. FINANZEN.....</b>	<b>34</b>
9.1 AUFGABEN DES BEREICHS.....	34
9.2 WICHTIGE KENNZAHLEN .....	35
9.3 VERMÖGENSENTWICKLUNG .....	36
9.4 JAHRESABSCHLUSS .....	38
9.4.1 Bilanz .....	38
9.4.2 Ergebnisrechnung (Gewinn- und Verlustrechnung) .....	39
<b>ZWEI FRAGEN AN KERSTIN HATTENDORF-SELCHOW .....</b>	<b>40</b>
<b>10. BEREICH BEIHILFEKASSE .....</b>	<b>41</b>
10.1 BEIHILFERECHT UND HEILFÜRSORGERECHT.....	41
10.2 ABRECHNUNG DER BEIHILFEN MIT DEN MITGLIEDERN UND PROGRAMMTECHNISCHE ZUKUNFT DER BEIHILFEKASSE .....	42
10.3 AUSWIRKUNGEN DER SARS-CoV-2- PANDEMIE / COVID-19-PANDEMIE .....	42
10.4 AUFGABENERFÜLLUNG .....	44
10.4.1 Entwicklung im Beihilfebereich.....	44
10.4.1.1 Beihilfeaufwendungen untergliedert nach Versorgungsempfängern, Beamten und Arbeitnehmern .....	46
10.4.1.2 Höhe der Beihilfefestsetzungen und Beihilfeaufwendungen .....	46
10.4.2 Entwicklung im Bereich der Heilfürsorgeabrechnungen.....	47
10.5 STREITVERFAHREN - WIDERSPRUCHSVERFAHREN .....	47
<b>ZWEI FRAGEN AN FRIEDRICH RODEWALD .....</b>	<b>49</b>
<b>11. BEREICH BEZÜGEKASSE .....</b>	<b>50</b>
11.1 ALLGEMEINE ANGABEN ZUR GESCHÄFTSENTWICKLUNG .....	50
11.2 AUFGABENERFÜLLUNG / MITGLIEDS- UND FALLZAHLENENTWICKLUNGEN .....	50
<b>ZWEI FRAGEN AN TIM JASCHKE.....</b>	<b>52</b>
<b>12. BEREICH KOMMUNALES PERSONALMANAGEMENT .....</b>	<b>53</b>
12.1 TEAM MARKETING.....	53
12.2 TEAM PERSONALSERVICE .....	53
12.2.1 Allgemeine Angaben zur Personal- und Beamtenverwaltung sowie deren Geschäftsentwicklung..	53
12.2.2 Allgemeine Angaben zur Stellenbewertung sowie deren Geschäftsentwicklung .....	54
12.3 ALLGEMEINE ANGABEN ZUR ZENTRALEN STELLE .....	54
12.3.1 Angaben zur Geschäftsentwicklung der Zentralen Stelle .....	55
12.4 TEAM BETREUUNG AUSZUBILDENDE.....	55
<b>AUSBLICK .....</b>	<b>56</b>

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserinnen und Leser,

nach zwei Jahren Corona-Pandemie konnte es man sich im Jahr 2022 nicht vorstellen, dass es „noch schlimmer kommen konnte“. Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine war jenseits jeder Vorstellungskraft.

Bei unseren Kapitalanlagen konnten wir die Verwerfungen an den Finanzmärkten durch den Ukraine-Krieg, den Zinsanstieg und die hohe Inflation vergleichsweise stabil abfedern. Der europäische Rentenfonds, in dem ein Großteil der Versorgungsrücklage angelegt ist, zeigte zum Jahresende zwar ein negatives Ergebnis, jedoch bereits zu Jahresbeginn konnte wieder eine positive Entwicklung abgebildet werden.

Auch die Corona-Pandemie war im Berichtsjahr leider nicht zu Ende. Die VAK musste weiterhin Maßnahmen ergreifen, um den Schutz aller Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten und gleichzeitig die Dienstleistungen und hier insbesondere die Ultimo-zahlungen der Versorgung und Bezügeleistungen sowie die Beihilfezahlungen regelmäßig sicherzustellen.

Es haben sich weiterhin in besonderer Weise das Homeoffice und die sehr flexiblen Arbeitszeiten der VAK bewährt.

Die Digitalisierung mit der Ausweitung des Mitglieder-Portals der Bezügekasse und der Schaffung der Grundlagen für die E-Akte wurde im Berichtsjahr vorangetrieben.

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen ist die VAK auch im Jahr 2022 bei den Bezügeleistungen und den neuen Dienstleistungen der Personalverwaltung für Externe und Stellenbewertungen auf Wachstumskurs geblieben.

Es hat sich auch im Jahr 2022 gezeigt, wie wichtig das persönliche Engagement jeder einzelnen Kollegin und jedes einzelnen Kollegen ist, um eine so herausragende Gemeinschaftsleistung wie im Jahr 2022 vorweisen zu können. Darauf bin ich stolz und dafür gilt mein besonderer Dank allen Kolleginnen und Kollegen der VAK.

Ein herzliches Dankeschön gilt auch unseren Mitgliedern für das uns entgegengebrachte Vertrauen, dem Vorstand und dem Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport als Aufsichtsbehörde für die stets gute Zusammenarbeit sowie unseren Geschäftspartnern in der Vermögensanlage für die gute Beratung.

Auch unsere Dachorganisation, die AKA, hat uns stets gut beraten. Dem fünfköpfigen Vorstand der AKA und der hauptamtlichen Geschäftsstelle der AKA gebühren daher ebenfalls ein großer Dank.

Kiel, im September 2023

gez. Nils Lindemann  
Geschäftsführer der VAK

## 1. Die VAK – Ansprechpartner/innen

Geschäftsführer	Stellv. Geschäftsführerin
<b>Nils Lindemann</b> 0431 / 5701 - 100 nils.lindemann@vak-sh.de	<b>Maïke Sandvoß</b> 0431 / 5701 - 130 maïke.sandvoss@vak-sh.de

Ansprechpartner/in	Stellvertreter/in
<b>Michael Börm</b> Bereichsleitung Bereich I Personal/Organisation 0431 / 5701 - 110 michael.boerm@vak-sh.de	<b>Karsten Reckling</b>  0431 / 5701 - 121 karsten.reckling@vak-sh.de
<b>Axel Schröter</b> Bereichsleitung Bereich II Versorgung 0431 / 5701 - 140 axel.schroeter@vak-sh.de	<b>Maïke Ehlers</b>  0431 / 5701 - 141 maïke.ehlers@vak-sh.de
<b>Maik Longwitz</b> Bereichsleitung Bereich III Finanzen 0431 / 5701 - 190 maik.longwitz@vak-sh.de	<b>Katrin Koch</b>  0431 / 5701 - 192 katrin.koch@vak-sh.de
<b>Kerstin Hattendorf-Selchow</b> Bereichsleitung Bereich IV Beihilfekasse 0431 / 5701 - 170 kerstin.hattendorf-selchow@vak-sh.de	<b>Jens-Uwe Rohde</b>  0431 / 5701 - 172 jens.rohde@vak-sh.de
<b>Friedrich Rodewald</b> Bereichsleitung Bereich V Bezügekasse 0431 / 5701 - 200 friedrich.rodewald@vak-sh.de	<b>Sven Carstensen</b>  0431 / 5701 - 202 sven.carstensen@vak-sh.de
<b>Tim Jaschke</b> Bereichsleitung Bereich VI Kommunales Personalmanagement 0431 / 5701 - 102 tim.jaschke@vak-sh.de	<b>Ann-Kathrin Kerstan</b>  0431 / 5701 - 106 ann-kathrin.kerstan@vak-sh.de

## 2. Vorstand, Geschäftsführung, Aufsicht

Dem Vorstand obliegt die Beschlussfassung über alle Angelegenheiten der VAK von grundsätzlicher Bedeutung. Der Vorstand ist oberste Dienstbehörde. Der Vorstand der VAK besteht aus sieben Mitgliedern. Je zwei Mitglieder werden vom Städtebund Schleswig-Holstein, Schleswig-Holsteinischen Landkreistag und Schleswig-

Holsteinischem Gemeindetag benannt. Der Städtetag Schleswig-Holstein benennt ein Mitglied.

Im Jahr 2022 fanden zwei Sitzungen des Vorstands statt.

Dem Vorstand gehörten während des Berichtsjahres an:

### Vorsitzender

Jörg Sibbel (bis 06.12.2022)  
Bürgermeister der Stadt Eckernförde

Matthias Hannes Meins (ab 06.12.2022)  
Amtdirektor des Amtes Dänischer Wohld, Gettorf

### Stellvertretender Vorsitzender

Matthias Hannes Meins (bis 06.12.2022)  
Amtdirektor des Amtes Dänischer Wohld, Gettorf

Jan Peter Schröder (ab 06.12.2022)  
Landrat des Kreises Segeberg

### Vertreter des Schleswig-Holsteinischen Landkreistages

Mitglieder	Stellvertreter
Jan Peter Schröder Landrat des Kreises Segeberg	Markus Gerberding Leiter des FB Zentrale Steuerung, Bad Segeberg
Dr. Sönke E. Schulz Geschäftsführer des Schleswig-Holsteinischen Landkreistages, Kiel	Carsten Schreiber Stellvertretender Geschäftsführer des Schleswig-Holsteinischen Landkreistages, Kiel

### Vertreter des Städtebundes Schleswig-Holstein

Mitglieder	Stellvertreter/in
Jörg Sibbel (bis Juli 2022) Bürgermeister der Stadt Eckernförde	Rainhard Zug (bis Dezember 2022) Bürgermeister der Stadt Glinde
Rainhard Zug (ab Dezember 2022) Bürgermeister der Stadt Glinde	Dorothe Klömmer (ab Dezember 2022) Bürgermeisterin Tönning



Marc Ziertmann  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des  
Städteverbandes Schleswig-Holstein, Kiel

Claudia Zempel  
Dezernentin beim Städteverband Schles-  
wig-Holstein, Kiel

### Vertreter des Städtetages Schleswig-Holstein

Mitglieder	Stellvertreter
Dirk Brosowski Fachdienstleiter und Abteilungsleiter Perso- nal der Stadt Neumünster	Olaf Carstensen Leiter des Fachbereiches Zentrale Dienste der Stadtverwaltung Rendsburg

### Vertreter des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages

Mitglieder	Stellvertreter/in
Jörg Bülow Geschäftsführer des Schleswig-Holsteini- schen Gemeindetages, Kiel	Stefan Wulf (bis Oktober 2022) Amtsdirektor des Amtes Nordstormarn  Ulrike Schmidt (ab Dezember 2022) Bürgermeisterin Gemeinde Henstedt-Ulz- burg
Matthias Hannes Meins Amtsdirektor des Amtes Dänischer Wohld, Gettorf	Michael Lantau Leitender Verwaltungsbeamter des Amtes Horst-Herzhorn

### Geschäftsführung

Geschäftsführer der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-  
Holstein

Nils Lindemann

### Aufsicht

Die Rechtsaufsicht führt das

Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport

(§ 12 der Satzung der VAK).

## 3. Allgemeines

### 3.1 Rechtspersönlichkeit

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

Die Versorgungsausgleichskasse ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Dienstherrenfähigkeit im Sinne der beamtenrechtlichen Vorschriften. Sie ist berechtigt, das kleine Landessiegel zu führen.

Sitz der Versorgungsausgleichskasse ist nach dem Kassengesetz von 1949 die Landeshauptstadt Kiel. Das Dienstgebäude mit allen Geschäftszweigen befindet sich im Knooper Weg 71, 24116 Kiel.

### 3.2 Zweck und Aufgaben

Nach dem Gesetz über die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 30.05.1949 hatte die Versorgungsausgleichskasse den Zweck, die Lasten ihrer Mitglieder auszugleichen, die diesen durch die gesetzliche Versorgung ihrer Bediensteten und deren Hinterbliebenen entstehen. Wegen der Veränderungen der tatsächlichen Verwaltungsdienstleistung der Versorgungsausgleichskasse im Laufe der Zeit wurden nach dem Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 27.11.1992 die Aufgaben der

Versorgungsausgleichskasse auf die Dienstleistungen der Berechnung und Auszahlung der Beamtenversorgungsbezüge für Nichtmitglieder und die Berechnung und Auszahlung der Beihilfen ausgedehnt. Schließlich ist per Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 25.11.2003 die Dienstleistungsmöglichkeit der Versorgungsausgleichskasse auch auf die Berechnung und Auszahlung von Besoldungen, Vergütungen und Löhnen ausgedehnt worden.

### 3.3 Satzung

Die Satzung der Versorgungsausgleichskasse gilt in der Fassung vom 08.12.2011 (Amtsbl. Schl.-H. S. 935), zuletzt geändert durch die 7. Nachtragssatzung zur Satzung

der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 09.11.2021 (Amtsbl. Schl.-H. S. 1848).

### 3.4 Mitgliedschaftsbeziehungen der Versorgungsausgleichskasse

Die Versorgungsausgleichskasse ist Mitglied

- der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V. (AKA),
- des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein.



### 3.5 Geschäftsbesorgung für den Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg - Vorpommern

Zur Durchführung der dem Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern kraft Gesetzes zugeordneten Aufgaben haben der Kommunale Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern und die Versorgungsausgleichskasse der

Kommunalverbände in Schleswig-Holstein unter Beachtung der rechtlichen und wirtschaftlichen Selbständigkeit beider Körperschaften eine Verwaltungsvereinbarung über die Gewährung von Verwaltungshilfe der VAK für den VM-V geschlossen.

## 4. Gremien und Stäbe

### 4.1 Personalrat

Auch im letzten Jahr der Corona-Pandemie (2022) war die Arbeit des Personalrates der VAK von der Infektionsschutzbestimmungen geprägt.

Aufgrund des wechselnden Infektionsgeschehens wurden zahlreiche Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VAK beschlossen. In Folge des abflachenden Infektionsverlaufs wurden aber auch zahlreiche Lockerungen von uns mitgetragen.

Zusätzlich wurde an den Maßnahmen zur Umsetzung der Energieeinsparverordnung des Bundes mitgewirkt.

Daneben hat der Personalrat an zahlreichen Einstellungsverfahren teilgenommen. Zudem wurden interne Personalumsetzungen erörtert und mitgetragen.

Auch an einem Aufstiegskonzept und dem Fahrradleasing/Jobticket für die Mitarbeiter:innen der VAK wurde aktiv mitgearbeitet.

Die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung gestaltete sich auch im Jahr 2022 stets vertrauensvoll und produktiv.

### 4.2 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten haben an Bewerbungsgesprächen teilgenommen und waren an der Bewerberauswahl beteiligt.

Im Rahmen der Gleichstellung wurden Beförderungen, Elternzeiten und Teilzeiteinbarungen zur Kenntnis genommen.

Außerdem sind die Gleichstellungsbeauftragten in allen zurzeit stattfindenden Arbeitsgemeinschaften der VAK vertreten.

Die Zusammenarbeit mit allen Bereichen der VAK gestaltet sich sehr produktiv und kollegial.

### 4.3 Schwerbehindertenvertretung

Am 16.11.2022 war die turnusmäßige Wahl zur Schwerbehindertenvertretung 2022.

Der Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung (Jürgen Muus) wurde einstimmig für weitere 4 Jahre bestätigt und wiedergewählt.

Nach der Stimmgleichheit zur Wahl der Vertretung des gewählten Schwerbehindertenvertreters, hat der Losentscheid das nachfolgende Ergebnis gebracht:

Michael Arndt (1.stellvertr. Mitglied) und Lokman Demir (2.stellvertr. Mitglied) als Stellvertreter zur Verfügung.

Im vergangenen Jahr hat die SBV an den nachfolgenden Sitzungen/Maßnahmen - teilgenommen, mitgearbeitet und hat an verschiedenen Beschlüssen/Entscheidungen mitgewirkt oder wurde angehört.

- Monatsgespräche mit der Dienststelle und dem Personalrat

- Teilnahme und Mitarbeit an den unterschiedlichen Dienstbesprechungen/Arbeitsgruppen (z.B. VAK Karrierewege)
- Teilnahme und Mitarbeit an der VAK Fit Arbeitsgruppe.
- Teilnahme und Mitarbeit mit dem Abschluss der Dienstvereinbarung Fahrradleasing für die Mitarbeiter:innen in der VAK
- Mitwirkung an diversen Auswahlgesprächen in den Bereichen I,III, IV, V und VI. in Präsenz bzw. Online
- Individuelle Unterstützung und Beratung bei der Antragsstellung zur Schwerbehinderung und Fragen um die jeweilige Einzelfallsituation
- Austausch, Mitarbeit und Beratung bei personellen Entscheidungen im Zusammenhang mit einzelne/n schwerbehinderter/n oder gleichgestellter/n Mitarbeiter:innen mit der

Dienststelle und anderen Entscheidungsträgern.

Mir ist es weiterhin sehr wichtig auch den Mitarbeiter:innen, die zurzeit noch keinen anerkannten Grad der Behinderung /Gleichstellung haben, auf Wunsch beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Wie in der Vergangenheit, biete ich jederzeit Termine nach vorheriger Absprache (auch kurzfristig) im Zimmer 108 oder an anderer Stelle an.

#### 4.4 Datenschutzbeauftragte

Die VAK verarbeitet hauptsächlich Personalakten Daten ihrer Mitglieder. Somit ist nicht nur die Einhaltung des DS-GVO, sondern auch das Personalaktenrecht nach dem Landesbeamtenengesetz S-H zu gewährleisten.

Der Datenschutz und das Personalaktenrecht sind in der VAK auch bereits vor der DS-GVO stark beachtet worden.

Im Jahr 2022 wurden einige Gespräche mit dem ULD zu dem Thema Mitgliederportal VAKdirekt geführt. Das Mitgliederportal soll eine vereinfachte Kommunikation zwischen den einzelnen Mitgliedern und den Bereichen der VAK ermöglichen - natürlich nur unter Einhaltung des Datenschutzes.

Als Datenschutzbeauftragte werde ich stets in laufende Projekte eingebunden, so dass ich frühzeitig meine Fragen stellen kann

#### 4.5 Interne Revision

Seit ihrer Einrichtung zu Beginn des Jahres 2019 hat sich die Interne Revision damit befasst, verwaltungsinterne Vorgänge der VAK auf ihre Ordnungsmäßigkeit hin zu überprüfen. Hierzu gehört es außerdem, das Verwaltungshandeln der VAK im Hinblick auf seine Wirtschaftlichkeit zu beleuchten.

Die Überprüfung der Verwaltungskostenkalkulationen der kostenrechnenden Bereiche nahm im Jahr 2021 seinen Anfang mit dem Bereich Versorgung (II), welcher seine umfangreichen Aufgaben über die Umlagezahlungen der Mitglieder der Solidarge-

Für den Fall meiner Abwesenheit (Urlaub und Krankheit etc.) stehen

Michael Arndt (1.stellvertr. Mitglied) und ebenso

Lokman Demir (2.stellvertr. Mitglied) als Stellvertreter zur Verfügung.

*Jürgen Muus*

und gleich von Anfang an die Entwicklung datenschutzrechtlich begleitet.

Zu den Projekten gehören beispielsweise die Beihilfe App, die elektronische Akte, Löschkonzepte der Bereiche, das Mitgliederportal VAKdirekt, neue Module von dPersonalmanagement.

Regelmäßig finden Gespräche zwischen der Geschäftsleitung und der DSB statt, es werden Informationen ausgetauscht, verschiedene datenschutzrechtliche Themen durchgesprochen und dazu Stellung genommen.

Grundsätzlich stehe ich unseren Mitgliedern und natürlich unseren eigenen Beschäftigten gern für Nachfragen bezüglich des Datenschutzes in der VAK zur Verfügung.

*Andrea Schrenk*

meinschaft und die Erhebung von Verwaltungskosten gegenüber den Auftragsmitgliedern finanziert. Satzungsgemäß darf eine Quersubventionierung zwischen den verschiedenen kostenrechnenden Bereichen nicht erfolgen. Im Jahr 2022 wurden daher folgerichtig die Verwaltungskostenkalkulationen der Bereiche Beihilfe (VI), Bezüge (V) sowie des vergleichsweise jungen Bereichs Kommunales Personalmanagement (VI) geprüft.

Die Corona-Pandemie hat im Laufe des Jahres 2022 weitestgehend ihren Schrecken verloren. Dennoch haben mit dieser

außergewöhnlichen Situation Veränderungen Einzug in den Büro-Alltag gehalten, die auch auf die Prüfungstätigkeit der Internen Revision nachhaltig prägten. Hierzu gehören u.a. die fortschreitende Digitalisierung und die flächendeckende Arbeit im Home-Office. Der überwiegende Anteil der Prüfungstätigkeiten erfolgt seither von „Home-Office zu Home-Office“ bzw. in Form von Telefon- und Videokonferenzen.

Die für das Jahr 2022 vorgesehenen Prüfungen konnten durch die Interne Revision planmäßig vorgenommen werden. Die Ergebnisse wurden gemäß den Vorgaben der Geschäftsordnung der Internen Revision dem Vorstand der VAK fristgemäß zu seiner Sitzung vom 06.12.2022 zur Kenntnis gegeben. Gleiches galt für den Prüfungsplan des Jahres 2023

## Zwei Fragen an Maike Sandvoß

### Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Zu Beginn des Jahres 2022 war der Stab der Geschäftsführung weiter stark eingebunden in die Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf die Corona-pandemie. Im Laufe des Frühjahrs bzw. Frühsommers konnten die Beschränkungen dann erfreulicherweise sukzessive aufgehoben.

Im Februar 2022 mit dem Beginn des Ukraine-Krieges ergaben sich neben den tragischen Auswirkungen für die Menschen dort erhebliche Verwerfungen an den Finanzmärkten, die auch unsere Kapitalanlagen zunächst stark beeinflussten und historische Tiefststände abbildeten. Hier mussten schnell Sicherungsmaßnahmen zum Vermögenserhalt umgesetzt werden. Im Laufe des Jahres setzte dann -zumindest bei den Finanzanlagen der VAK - eine gewisse Entspannung ein.

Zum Herbst des Jahres rückte dann das Thema „Umsetzung der Energiesparmaßnahmen“ in den Vordergrund. Begründet durch die Einstellung der russischen Erdgaslieferungen wurden auch die öffentlichen Verwaltungen verpflichtet, besondere Energiesparmaßnahmen umzusetzen. Auch die internen Themen Querschnittskostenverteilung, Neustrukturierung der Prüfungsstruktur und das Thema „Onboarding“ für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Corona-Pandemie neu bei der VAK beschäftigt wurden, benötigten viel Aufmerksamkeit.

Das ganze Jahr überlagerte allerdings die Umsetzung der Umsatzsteuer nach § 2b UStG alle weiteren Aufgaben. Hier galt es, alle Dienstleistungen der VAK dezidiert zu beurteilen und nach ihrer Steuerpflicht zu bewerten. Gerade in dem sehr inhomogenen Mitgliedsbereich der Bezügekasse zeigte sich die Bewertung als besondere Herausforderung. Letztendlich wurde dann im Dezember 2022 vom Vorstand beschlossen, die nach dem Jahressteuergesetz mögliche weitere Verschiebung um 2 Jahre umzusetzen.

### Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

In 2023 soll die Digitalisierung der VAK weiter vorangetrieben werden. Insbesondere die e-Akte und das VAK-Mitgliederportal sollen flächendeckend bei der VAK umgesetzt werden. Hier wird der Stab weiter begleitend unterstützen und zunächst mit der Digitalisierung im Bereich Schadenersatz starten. Geplant ist im Anschluss, die digitale Aktenführung im Bereich Kapitalanlage umzusetzen.

Zudem soll das Thema Einführung und Implementierung von Risikomanagement/Internes Kontrollsystem nunmehr wieder in den Vordergrund rücken. Weitere Themen sind Compliance, sowie und auch die Überarbeitung des VAK-Gesetzes.

**Leiterin des  
Stabes**

**Gremienbetreuung,  
Kapitalanlage,  
Risikomanagement**



**Telefon:  
0431 / 5701 - 130**

**E-Mail: maike.sandvoss  
@vak-sh.de**

## 5. Stabsstelle

Die Stabsstelle wurde im Februar 2019 im Rahmen der Neustrukturierung der Versorgungsausgleichskasse in Schleswig-Holstein, die im Rahmen eines Geschäftsbesorgungsvertrages für den Versorgungsverband Mecklenburg- Vorpommern mit der Aufgabenwahrnehmung betraut wurde, eingerichtet. Hier sind seitdem Grundsatzaufgaben wie z.B. Risikomanagement, Gremienbetreuung, rechtliche Grundsatzangelegenheiten der VAK und des VM-V sowie die Vermögensverwaltung und Kapitalanlagenbetreuung beider Verbände zentralisiert. Zudem befasst sich die Stabsstelle federführend mit steuerlichen Themen, wie z.B. die Umsatzsteuer nach § 2b Umsatzsteuergesetz. Aber auch Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen und Festlegung von grundsätzlichen Ausrichtungen der Geschäftspolitik der VAK und des VM-V gehören zum Aufgabengebiet.

Die Leitung der Stabsstelle ist eng mit dem Aufgabenbereich des Geschäftsführers der VAK bzw. der Wahrnehmung der Aufgaben des Direktors des VM-V verknüpft und leistet hierbei Unterstützung. Zudem ist die aktuelle Leiterin der Stabsstelle, Frau Maike Sandvoß, als stellvertretende Geschäftsführerin vom Vorstand bestellt worden.

2022 nahm weiter das Thema Umsetzung der Umsatzsteuer nach § 2b Umsatzsteuergesetz viel Raum ein. Neben der abschließenden Bewertung gerade des sehr inhomogenen Mitgliedslandschaft der Bezügekasse mussten zahlreiche Fragestellungen geklärt werden. Aber auch die Umsetzung über das EDV-Buchhaltungsprogramm, sowie praktische Abläufe und Zuständigkeiten mussten festgelegt werden. Im Dezember 2022 eröffnete dann die Bundesregierung mit dem Steuergesetz 2022 die Möglichkeit, die weitere Option für 2 Jahre zu wählen. Der Vorstand beschloss in seiner Dezembersitzung dem folgend, dass die Anwendung der Umsatzsteuer nach §2b bei der VAK für weitere 2 Jahre verschoben wird. Dementsprechend wird die abschließende Umsetzung nunmehr frühestens zum 01.01.2025 erfolgen.

Stark beeinflusst war das gesamte Geschehen zum Jahresanfang weiterhin

durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie und die damit verbundenen Auswirkungen für den Dienstbetrieb. Hier ist es insgesamt durch die gezielten Schutzmaßnahmen, digitale Unterstützung und den Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelungen, die Auswirkungen insgesamt so gering wie möglich zu halten und den Dienstbetrieb störungsfrei zu gestalten. Im Laufe des Frühsommers konnten die getroffenen Schutzmaßnahmen dann insgesamt aufgehoben werden.

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2022 lag weiterhin im Aufgabenbereich Kapitalanlage. Die Veränderungen an den Finanzmärkten durch Corona-Auswirkungen, Inflation, Lieferkettenproblematiken, und Minuszinsen wurden im Februar durch den Einmarsch Russlands in die Ukraine noch verstärkt. Es kam zu historischen Kursverlusten sowohl an den an den Rentenmärkten als auch bei den Aktienmärkten. Hier galt es, rasch Sicherungsmaßnahmen zu ergreifen und in engem Kontakt zu dem Fondsmanager des KRN-Rentenfonds die weitere Entwicklung zu begleiten. Zum Jahresende 2022 konnte sich der Rentenfonds vergleichsweise gut behaupten, wenngleich sich die Entwicklung im Gesamtjahr leicht negativ darstellte.

Erfreulich hingegen war im Rahmen der Direktanlage, dass die EZB aufgrund der sehr hohen Inflationsrate von über 10% im Sommer die ersten Leitzinserhöhungen umsetzte. Dadurch begründet wurden im Herbst 2022 die Verwahrentgelte für Kapitaleinlagen bei Banken und Sparkassen abgeschafft und langsam aber stetig wieder Zinserträge auf Termin und Festgeldanlagen erzielt werden.

Der Vorstand hat zudem in 2022 die neuen Anlagerichtlinien der VAK beschlossen, die grundsätzlich auch eine Aktienbeimischung erlauben. Ein diesbezüglich zu bildender Anlageausschuss aus finanz erfahrenen Vertretern des Finanzministeriums, der Investitionsbank Schleswig-Holstein, der Gewerkschaften Deutscher Beamtenbund/Komba und der Kommunen soll beratend für die VAK eingesetzt werden.



Begründet durch den Ukraine-Krieg wurden für die Heizperiode 2022/2023 auch öffentliche Verwaltungen verpflichtet, Energiesparmaßnahmen umzusetzen. Die entsprechenden Regelungen für die Dienstgebäude der VAK wurden festgelegt und fristgerecht umgesetzt.

Darüber hinaus war der Stab der Geschäftsführung eng eingebunden in zahlrei-

che interne Themen wie z.B. die sachgerechte Querschnittskostenverteilung, Onboarding-veranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Neustrukturierung der internen Prüfungsinstanz der VAK.

Aber auch andere Themen wie IT-Sicherheit, Digitalisierung bei der VAK, sowie Personalentwicklung werden regelmäßig von hier aus begleitet.

## Zwei Fragen an Oliver Neumann

Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Die Stabsstelle Digitalisierung und IT (StDIT) hat sich im Geschäftsjahr 2022 mit einem vielfältigen Themenkomplex beschäftigt. Neben der Einarbeitung von zwei neuen Kollegen:innen wurde durch die Stabsstelle DIT unter anderem die Einführung & Erweiterung des E-Akten-Systems, der Ausbau des Mitgliederportals VAKdirekt sowie im IT-technischen Bereich der Austausch der Thin Clients und der weitere Ausbau der Homeoffice-Kapazitäten bewegt.

Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Im Jahr 2023 liegt der Fokus neben der Vorbereitung zur Einführung des digitalen Posteingangs, dem Ausbau des E-Akte-Systems sowie des Mitgliederportals VAKdirekt, auf den IT-Sicherheitsthemen. Auch die VAK ist nicht gefreit von Angriffsszenarien.

Im Jahr 2023 werden die Mitarbeiter:innen durch Hinweise/Beispiele für schädliche E-Mails sensibilisiert, wodurch sie eine bessere Einschätzung für kompromittierte Nachrichten erhalten.

Ebenso werden die IT-Sicherheitskonfigurationen sowie die Datensicherungslösungen weiter ausgebaut und optimiert.

Leiter des Stabes

Digitalisierung  
und IT



Telefon:  
0431 / 5701 - 120

E-Mail:  
oliver.neumann@  
vak-sh.de

## 6. Stab Digitalisierung und IT

Der Stab Digitalisierung und IT konnte im Laufe des Jahres eine neue Kollegin und einen neuen Kollegen dazugewinnen. Die Kollegin ist zuständig für die Einführung sowie den Ausbau der E-Akte (VIS) und der neue Kollege verstärkt schwerpunktmäßig den Bereich der IT-Tätigkeiten.

Die Einführung der E-Akte ist im Geschäftsjahr 2022 weiter vorangeschritten. So wurde im Zusammenspiel mit dem Mitgliederportal VAKdirekt ein digitaler Antragsworkflow entwickelt und eingeführt. Anträge sowie die erforderlichen Zustimmungen können digital abgebildet werden. Der Prozess wurde durch die Umstellung von analog auf digital verbessert u. a. kann nun jederzeit auf Anträge zugegriffen und Zustimmungen können direkt getätigt werden. In dem Bereich I haben die Teams Personal und Beschaffung auf eine digitale Aktenführung in der E-Akte umgestellt und das System wird neben der Ablage zudem für Workflows genutzt. Für einen bereichsübergreifenden Austausch zur E-Akte wurde ein Projektteam gegründet, dieses kommt einmal im Monat zu einem Jour fixe zusammen.

Auch im Jahr 2022 wurde das Mitgliederportal VAKdirekt stetig erweitert und verbessert. Die Versorgung/Umlage sowie die Beihilfekasse wurden in VAKdirekt integriert und damit einhergehend ein automatischer Versand vieler Änderungsmeldungen an interne VAK-Bereiche gleichzeitig ermöglicht. Beim Versenden einer Änderungsmitteilung kann der Melder auswählen, an welche VAK-Bereiche die Meldung übermittelt werden soll. Zudem wurde Anfang des Jahres ein Mitgliederbereich für unsere Dienstleistung BEM+ ausgearbeitet und umgesetzt.

Bis zum Geschäftsjahr 2022 wurden neue Blanko-Vordrucke / Änderungsmitteilungen über den Dienstleister in VAKdirekt eingepflegt. Im Laufe des Jahres konnte dies umgestellt werden und die VAK kann eigenständig und zeitnah neue Vordrucke / Änderungsmitteilungen im Portal zur Verfügung stellen. Im Zuge dessen wurde ein interner Personalbereich aufgebaut, sodass ab Anfang 2023 alle VAK Mitarbeiter / innen sämtliche Anträge digital an das Team Personal und / oder bspw. den Stab DIT übermitteln können. Zum Ende des Jahres haben wir ein digitales Vertragsmanagement für die VAK ausgearbeitet und dieses für VAKdirekt beauftragt; Verträge können einzeln oder direkt an alle Mitglieder digital übermittelt und vom Mitglied im Portal akzeptiert (digitale Signatur) oder abgelehnt werden. Die Einführung wird im Geschäftsjahr 2023 sowie im Geschäftsjahr 2024 weiter voranschreiten.

Im Laufe des Jahres wurden im Themenbereich der IT-Tätigkeiten alle Thin Clients an den Standorten Kiel, Rendsburg und Itzehoe ausgetauscht und durch neue Geräte ersetzt. Zusätzlich wurden die meisten Arbeitsplätze mit einem zusätzlichen / zweiten Bildschirm ausgestattet. Die Aktualisierung der Server-Struktur auf die Windows Server Version 2022 wurde weiter fortgesetzt. Das Geschäftsjahr 2022 war geprägt von vielen Neueinstellungen innerhalb der VAK und der damit verbundenen Bereitstellung neuer Arbeitsplätze. Damit einhergehend auch der weitere Ausbau der Homeoffice-Kapazitäten, wodurch auch für die neuen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit für die Arbeit aus dem Homeoffice sichergestellt werden konnte.

**Die Verfügbarkeit der IT-Systeme wurde stets gewährleistet.**

## Zwei Fragen an Michael Börm

Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Ein großer Schwerpunkt im Jahr 2022 lag auf der Einführung der elektronischen Personalakte und der Umstellung der Arbeit der übrigen Teams des B I auf die e-Akte. Die digitale Transformation des B I wurde begleitet durch den Ausbau des Prozessmanagements.

Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Im Jahr 2023 sollte die Einführung der Arbeit mit der e-Akte im gesamten B I abgeschlossen sowie ein Konzept zu den Karrierewegen in der VAK erarbeitet worden sein. Zum Jahresende sollte der Gesamt-Onboarding-Prozess der VAK beschrieben und in 2024 gestartet werden.

**Bereichsleiter**

**Personal / Organisation**



Telefon:  
0431 / 5701 - 110

E-Mail:  
michael.boerm@  
vak-sh.de

## 7. Bereich Personal / Organisation

Das Post-Corona-Jahr 2022 markierte den Übergang von der althergebrachten hin zu einer neuen Arbeitswelt in der VAK.

Die gewonnenen Erfahrungen mit einem Arbeiten unter veränderten Bedingungen der letzten Jahre werden in die zukünftige Arbeit in der VAK einfließen.

Darüber hinaus werden wir weiter an der Entwicklung einer Leistungs- und Vertrauenskultur in unserem Hause arbeiten und unsere Mitarbeitenden bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen.

Alle unsere Mitarbeitenden verfügen über ein breites Wissen über unsere Dienstleistungen und über unsere Kunden. Sie sind kompetent in dem, was sie tun. Mit internen und externen Schulungsmaßnahmen investieren wir kontinuierlich in die berufliche Weiterbildung.

Wir haben auch im Jahr 2022 viel Aufmerksamkeit in unserer Personalarbeit darauf

verwendet, unseren Mitarbeitenden neue berufliche Chancen sowie Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

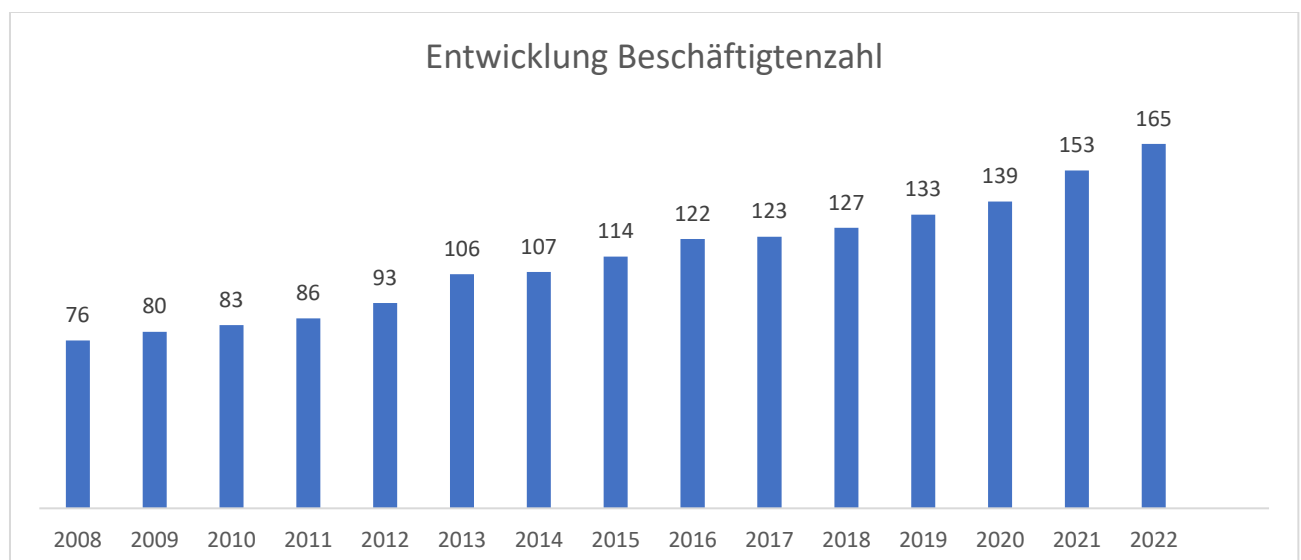
Orientiert an den Werten unseres Leitbildes wollen wir mit diesen Maßnahmen die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen, die Qualität unserer Dienstleistungen verbessern und so unsere Position als öffentliche rechtlicher Dienstleister auf kommunaler Ebene in Schleswig-Holstein stärken.

Wir sehen in der Personalpolitik weiterhin einen wichtigen strategischen Schlüssel für den Erfolg unseres Hauses. Wir verwenden daher auf die Personalauswahl viel Sorgfalt und bemühen uns, leistungsfähiges Personal durch eine nachhaltige Personalentwicklung langfristig an unser Unternehmen zu binden. So hoffen wir, den zukünftigen Herausforderungen der Arbeit, insbesondere dem Demographischen Wandel und der Digitalisierung gewachsen zu sein.

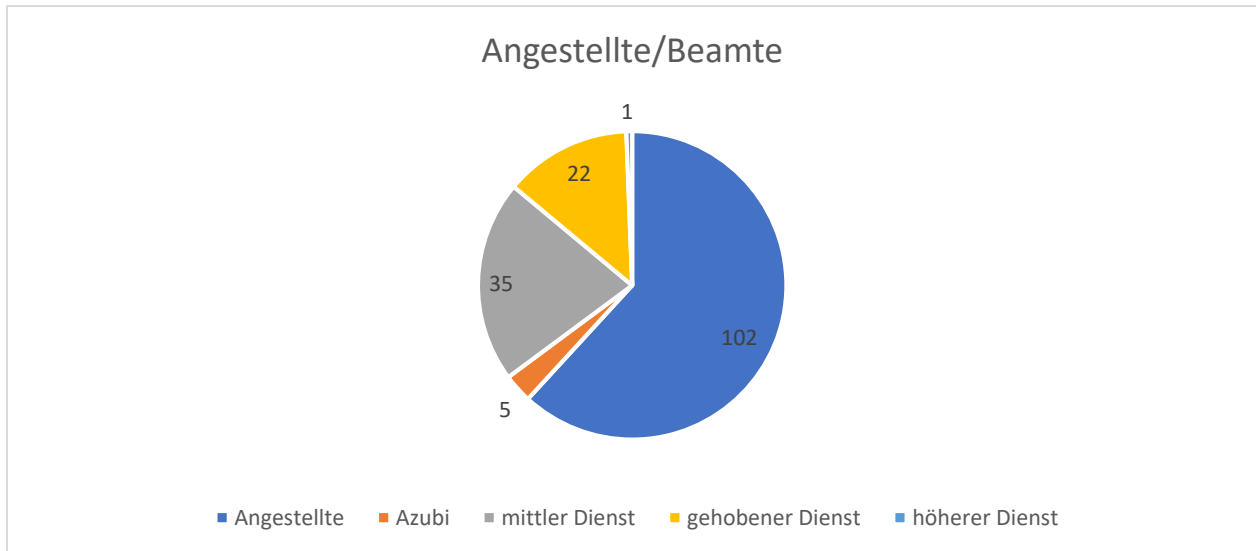
### 7.1 Personal

Der Wachstumskurs der VAK konnte auch im Jahr 2022 fortgesetzt werden.

Die Entwicklung unserer Beschäftigtenzahl der letzten Jahre ist der folgenden Darstellung zu entnehmen (Stichtag 31.12.2022):

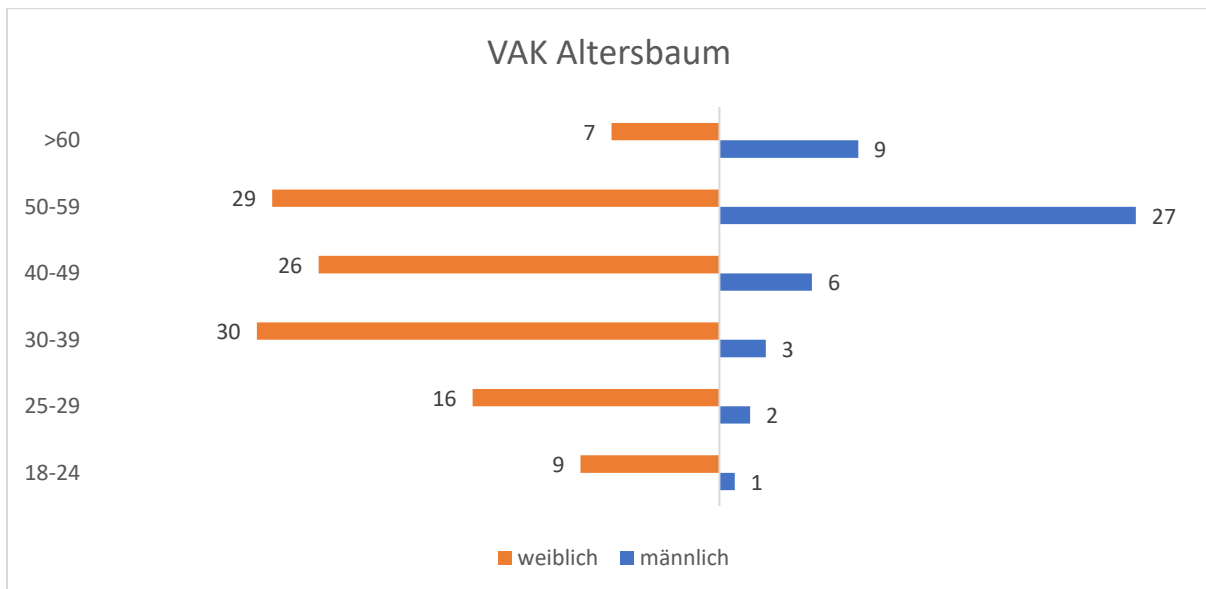


Die Verteilung nach den Beschäftigtengruppen Beamte und tariflich Beschäftigte (Angestellte) stellt sich wie folgt dar:



Insgesamt beschäftigen wir 12 schwerbehinderte Mitarbeiter/-innen.

Einen Überblick über die Altersstruktur gibt folgende Darstellung:



Unsere jüngste Mitarbeitende ist 19 Jahre, der älteste Mitarbeitende ist 66 Jahre alt. Das Durchschnittsalter unserer weiblichen Mitarbeitenden beträgt 41,16 Jahre, das der männlichen Mitarbeitenden 51,23 Jahre. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden beträgt 44,09 Jahre.

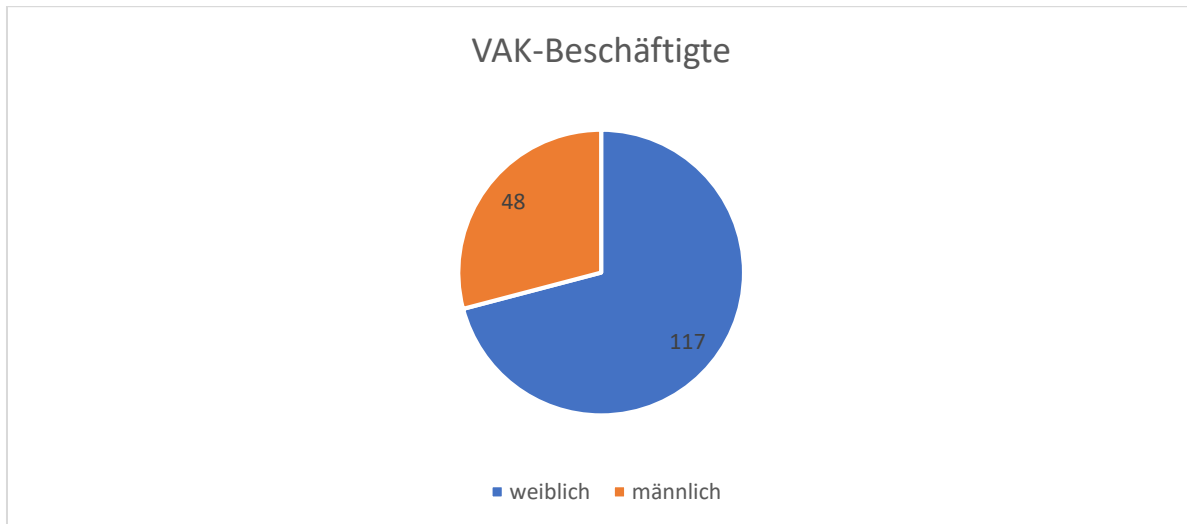
Die durchschnittliche Zugehörigkeit unserer Beschäftigten zur VAK beträgt 9,7 Jahre.



Der demographische Wandel wird die VAK auch zukünftig beschäftigen. An einer entsprechenden Strategie wird gearbeitet. Gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und anderen Kommunen werden

wir unser Personalmanagement weiterentwickeln und ausrichten, damit wir den Anforderungen dieses Wandels gewachsen sein werden.

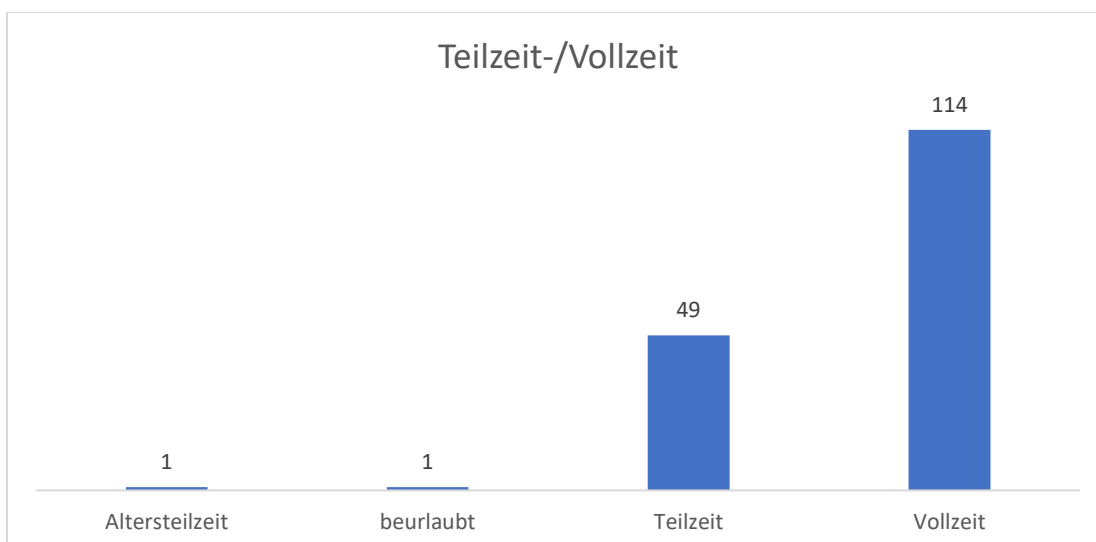
Die Verteilung der Geschlechter stellt sich in der VAK wie folgt dar:



Die Frauenquote beträgt 70,91 %.

Der Großteil unserer Mitarbeitenden ist in Vollzeit beschäftigt. Insgesamt 49 Mitarbeitende werden in Teilzeit beschäftigt.

Die Teilzeitquote liegt bei 29,71 %.



1 Mitarbeitende befindet sich in sogenannter familienpolitischer Beurlaubung.

Die Verbesserung der Prinzipien „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Work-Life-Balance“ stehen weiterhin im Fokus unserer Personalarbeit. Moderne Formen der Arbeitszeitregelung und der Arbeitsgestaltung spielen hierbei eine große Rolle. Mit dem Corona-bedingten Ausbau der Arbeit im Homeoffice, dem Einsatz digitaler Kommunikations- und Kollaborationsmöglichkeiten sowie der Anwendung moderner Arbeitszeitmodellen, versuchen wir den Weg hin zu einem familienfreundlichen Arbeitgeber weiter zu gehen.

## 7.2 Organisation

Die Corona-Pandemie hat für einen enormen Schub in Richtung Digitalisierung in der VAK gesorgt. Der Bereich begleitet und unterstützt die zahlreichen Digitalisierungsprojekte (z.B. VAK-Mitgliederportal, E-

Die Arbeit im Homeoffice wurde in den vergangenen Corona-Jahren kontinuierlich ausgebaut. Zum Stichtag am Jahresende 2022 konnten bereits 155 Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten. Damit erreichen wir eine Homeoffice-Quote von 93,94 %. Mit einer neuen Dienstvereinbarung zur Arbeit im Homeoffice hoffen wir, ein gesundes ausgewogenes Maß zwischen der Arbeit im Homeoffice und der Anwesenheit in den Büros zu erreichen.

Akte) weiterhin in organisatorischen Fragestellungen.

## 7.3 Gesundheitliche Prävention

Die Gesundheit der Mitarbeitenden liegt uns sehr am Herzen. Daher legen wir gesteigerten Wert auf gesundheitsfördernde und -erhaltende Maßnahmen.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagementsystem zielt darauf ab, die Arbeit, unsere Organisation und die Abläufe unseres Hauses gesundheitsgerecht zu gestalten und die Mitarbeitenden zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu motivieren.

Beim Gesundheitsmanagement geht es uns darum, die Arbeitsbedingungen so zu

gestalten, dass sie nicht nur nicht krank machen, sondern dazu beitragen, die Gesundheit zu erhalten und zu fördern.

Wie in 2021 konnten in diesem Jahr Corona-bedingt deutlich weniger Maßnahmen zur Gesunderhaltung in Präsenzform angeboten werden. Alternativ wurde daran gearbeitet Angebote zu schaffen, mit denen negativen gesundheitlichen Auswirkungen durch die veränderte Arbeitsweise entgegengewirkt werden sollte.

## 7.4 Ausblick

Die Corona-Pandemie war auch für die VAK eine Zäsur und Motor für Veränderungen gleichzeitig. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Vieles was bislang in der Arbeit einer Behörde unmöglich erschien, möglich wurde. Die Erfahrungen, die in dieser Zeit mit digitalen Arbeitsformen und -mitteln und -methoden gewonnen wurden, werden auch weiterhin in die zukünftige Gestaltung der Arbeit in der VAK einfließen.

Die Fortschreitende Digitalisierung der Arbeit erfordert nicht nur von den in der Sachbearbeitung eingesetzten Mitarbeitenden, sondern insbesondere auch von den Führungskräften andere und teilweise neue Kompetenzen. Diese Kompetenzen gilt es zu beschreiben und bei den Mitarbeitenden auf allen Ebenen zu fördern und zu stärken.

Die Zukunft der Arbeit in der VAK bleibt daher für uns ein wichtiges Thema.

Für uns wird es in der strategischen Ausrichtung darum gehen, auch in Zukunft moderne Dienstleistungen für unsere Kunden bereitzustellen und dabei auf gute Arbeitsbedingungen als wesentlichen Garanten und Erfolgsfaktor zu setzen.

Unsere Stärke und Handlungsfähigkeit bemessen sich vor allem an der Kompetenz und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Eine an den Mitarbeitenden ausgerichtete Personalpolitik ist ein wesentlicher Schlüssel, um die Arbeitsplätze in der VAK zukunftsgerecht zu gestalten und zugleich die Attraktivität der VAK als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber zu fördern.

Die VAK wird als Arbeitgeber die nötigen Rahmenbedingungen schaffen und ihre Organisationsstrukturen und Abläufe an die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt anpassen.

Ziel bleibt es dabei, die Potenziale und Stärken der Mitarbeitenden in der VAK konsequent einzubringen. Hierzu werden wir auch bereit sein, gewohnte Wege zu verlassen und Neues zu wagen.

Zentrale personalpolitische Handlungsfelder werden für uns auch zukünftig weiterhin Personalführung, Gesundheit sowie Wissen/Kompetenzen bleiben.

Hieran werden wir in Zukunft weiter intensiv arbeiten.

## Zwei Fragen an Axel Schröter

Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Die größte Herausforderung für den Bereich Versorgung war die fristgerechte Umsetzung der Zahlung der EPP noch im Jahr 2022. Durch die Politik wurde hier zum einen ein sehr enger Zeitrahmen gesetzt und zum anderen waren die Regelungen mit „heißer Nadel“ gestrickt. Auf Grund der guten Zusammenarbeit mit unserem EDV-Partner konnten wir diese Aufgabe aber erfolgreich lösen.

Weiterhin galt es für die Abrechnung der Versorgungszahlfälle, Fälle bei denen noch manuelle Berechnungen erforderlich waren, für eine komplette maschinelle Berechnung anzupassen. So wurden Versorgungsfälle, bei denen die Berechnung der Kinderzuschläge nach dem SHBeamVG bisher bei jeder Besoldungs- oder Rentenerhöhung manuell erfolgte, für eine maschinelle Berechnung dieser Zuschläge aufbereitet.

Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Die größte Herausforderung für den Bereich Versorgung in der nahen Zukunft besteht in der Annahme, dass durch das BVerfG festgestellt werden sollte, dass die Besoldung durch den Wegfall der Sonderzahlung im Jahr 2007 seitdem nicht mehr Verfassungskonform ist. In diesem Fall wären an die Versorgungsberechtigten ggf. Rückzahlungen für einen Zeitraum von bis zu 16 Jahren zu ermitteln. Dies dürfte nicht nur eine finanzielle, sondern auch eine logistische Mammutaufgabe sein.

Des Weiteren kann man gespannt sein, welche weiteren sonstigen Regelungen noch getroffen werden, um zukünftig eine amtsangemessene Alimentation sicher zu stellen.

**Bereichsleiter**  
**Versorgung**



Telefon:  
0431 / 5701 - 140

E-Mail:  
axel.schroeter@  
vak-sh.de

## 8. Bereich Versorgung

### 8.1 Team Aktivbetreuung

#### 8.1.1 Festsetzungen

Im Jahr 2022 sind 242 (229) Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand getreten, für die die entsprechenden Festsetzungen der Versorgungsbezüge zu fertigen waren.

Die Steigerung begründet sich insbesondere dadurch, dass nunmehr immer mehr der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand treten.

#### 8.1.2 Anwartschaftsberechnungen

Das Team Aktivbetreuung ist bestrebt, dem Informationsbedürfnis der Beamtinnen und Beamten hinsichtlich ihrer Alterssicherungsansprüche dadurch gerecht zu werden, dass sie neben den laufenden Versorgungsfallberechnungen jahrgangsweise bei den älteren sowie bei den neuangemeldeten Beamtinnen und Beamten die Versorgungsanwartschaften feststellt. Im Jahre 2022 sind in 855 (762) Fällen Anwartschaftsberechnungen erteilt worden. Die Anwartschaftsberechnungen selbst be-

rücksichtigen den Stand der jeweiligen gegebenen Rechtslage. Neben diesen zusätzlichen Anwartschaftsberechnungen stellt sich der Fachbereich vielen Fragen der Beamtinnen und Beamten hinsichtlich der Folgen für die Versorgungsansprüche, wenn Einzelne sich mit dem Gedanken tragen, sich vorzeitig in den Ruhestand versetzen zu lassen, welche Folgen die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit hätte und schließlich wie die sogenannte „Altersteilzeit“ versorgungsrechtlich begleitet wird.

#### 8.1.3 Auskünfte über auszugleichende Versorgung

In 29 (38) Fällen sind für die Familiengerichte Auskünfte nach dem Versorgungsausgleichsgesetz über die auszugleichende Versorgung im Rahmen von Ehe-

scheidungen erteilt worden. Hierbei ist anzumerken, dass das Land für die Träger einer Versorgung aus einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisverhältnis im Rahmen des Versorgungsausgleichs weiterhin keine interne Teilung vorsieht.

#### 8.1.4 Ersatz von Unfallfürsorgeleistungen

Im Berichtsjahr wurden 55 (50) neue von den Dienstherrn anerkannte Dienstunfälle bearbeitet.

In 58 (61) Fällen wurden Unfallfürsorgeleistungen in Höhe von insgesamt 105.655,10 EUR (131.151,54 EUR) gezahlt. Daneben waren an Ruhestandsbeamte

Unfallausgleichszahlungen aus Unfällen des früheren aktiven Dienstverhältnisses in Höhe von 110.952,00 EUR (108.948,00 EUR) zu leisten. Insgesamt wurden 216.607,10 EUR (240.099,54 EUR) an Unfallfürsorgeleistungen gezahlt. Von diesem Betrag entfällt eine Summe von 52.707,70 EUR (46.867,95 EUR) auf Fälle, in denen die Zahlung im Auftrage erfolgt.

## 8.1.5 Streitverfahren

### 8.1.5.1 Widerspruchsverfahren

Im Jahre 2022 wurden in 32 (9) Fällen Widersprüche gegen Bescheide des Bereichs Versorgung erhoben. In 18 Fällen wurden die Widersprüche als unbegründet zurückgewiesen. In 7 weiteren Fällen haben die Widerspruchsführer nach Beratung durch die Versorgungsausgleichskasse ihre

Rechtsbehelfe wegen Aussichtslosigkeit zurückgenommen.

Es wurden 4 Abhilfebescheide gefertigt. 3 Widersprüche konnten noch nicht in 2022 beschieden werden. Aus Vorjahren wurde 1 Widerspruch zurückgewiesen und 1 Widerspruch abgeholfen. 1 Widerspruch konnte noch nicht beschieden werden.

### 8.1.5.2 Klagen

Gegenüber den Entscheidungen des Bereichs Versorgung wurden im Jahr 2022 in 7 Fällen Klage vor dem Verwaltungsgericht erhoben. Von den Verfahren wurde 1 Klage

zurückgenommen und 1 Klage durch Klaglosstellung abgeschlossen. Es wurden 3 Beschwerden erhoben, die stattgegeben wurden.

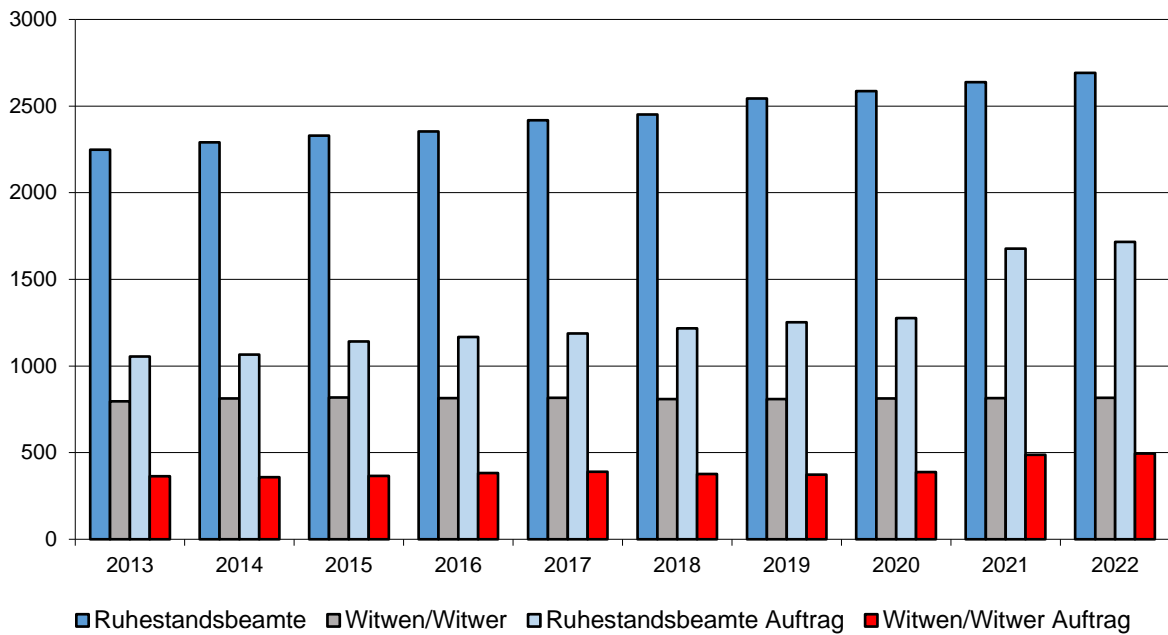
## 8.2 Team Versorgung

### 8.2.1 Anzahl der Versorgungsberechtigten

	Umlagepflichtige Mitglieder	Auftragsfälle (Geschäftsbesorgung und Vollerstattungsfälle)	Insgesamt
Ruhestandsbeamte	2692	1717	4409
Witwen/Witwer	817	495	1312
Voll- und Halbweisen	63	30	93
<b>Insgesamt</b>	<b>3572</b>	<b>2242</b>	<b>5814</b>



Zum 31.12.2022 gliederte sich die Zahl der Versorgungsempfänger wie folgt auf:



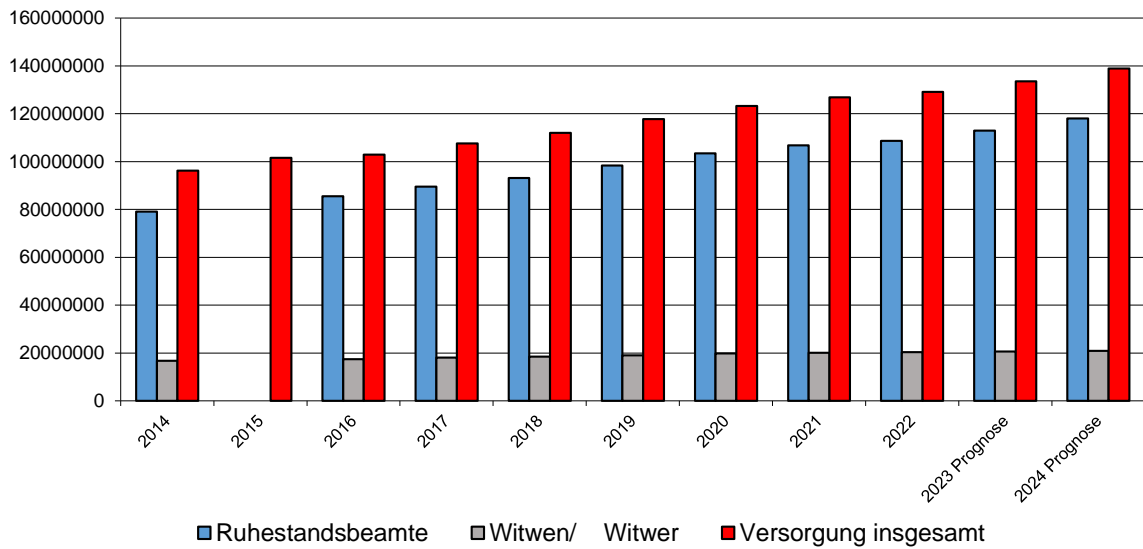
### 8.2.2 Höhe der gezahlten Versorgungsbezüge

Im Jahr 2021 wurden Versorgungsbezüge (ohne Dienstunfallfürsorgeleistungen) in folgender Höhe gezahlt:

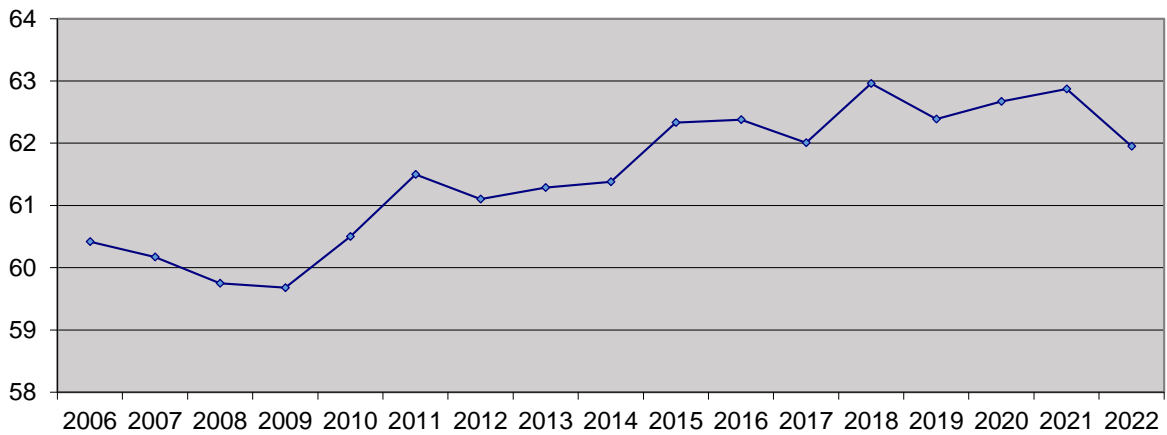
	Umlagepflichtige Mitglieder in EUR	Auftragsfälle (Geschäftsbesorgung und Vollerstattungsfälle) in EUR	Insgesamt in EUR
Ruhestandsbeamte	108.674.510,81	65.622.920,91	<b>174.297.431,72</b>
Witwen	20.409.307,39	11.896.295,09	<b>32.305.602,48</b>
Vollwaisen	262.330,94	71.533,62	<b>333.864,56</b>
Halbwaisen	172.827,07	73.242,87	<b>246.114,94</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>129.519.021,21</b>	<b>71.305.743,31</b>	<b>207.183.013,70</b>

Entwicklung der Versorgungsleistungen  
(ohne Geschäftsbesorgung und ohne

Dienstunfallfürsorgeleistungen) der umlagepflichtigen Mitglieder:



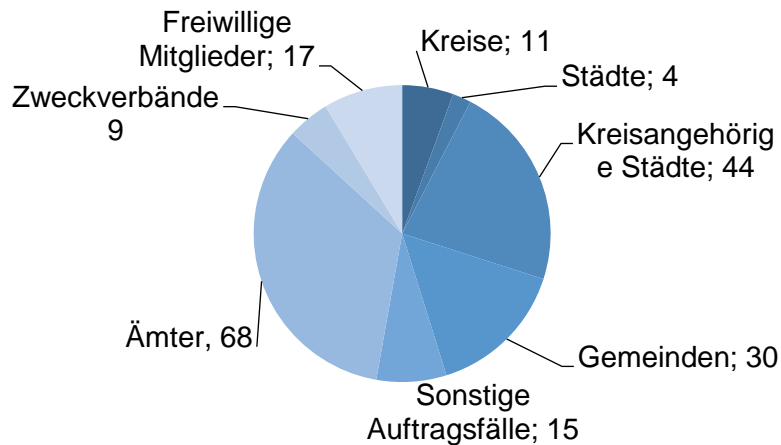
### 8.2.3 Durchschnittliches Lebensalter bei Beginn des Ruhestandes der umlagepflichtigen Mitglieder



## 8.3 Team Umlage / Mitgliederservice

### 8.3.1 Mitglieder

Der Mitgliederbestand, der durch den Bereich Versorgung betreut wird, setzt sich im Berichtsjahr wie folgt zusammen:



Anzahl der Mitglieder gesamt: 191

### 8.3.2 Umlagepflichtige Bedienstete

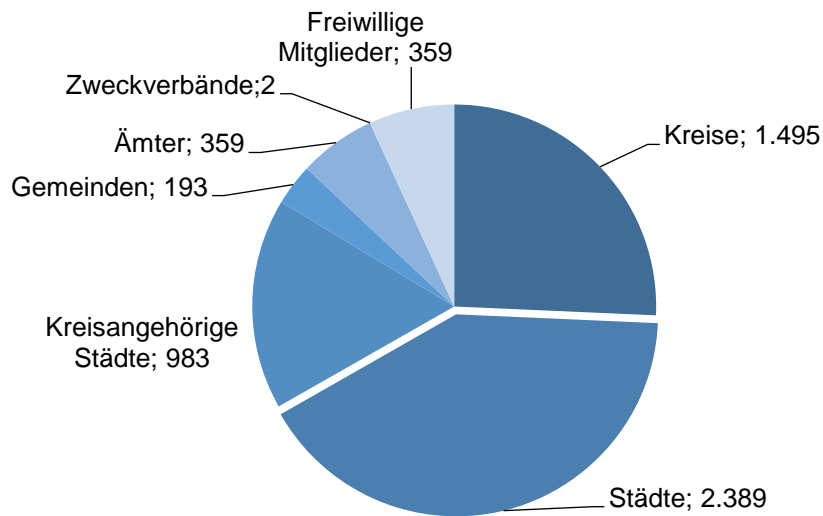
Gemäß § 16 unserer Satzung bezieht sich die Mitgliedschaft bei der VAK auf alle Bediensteten, die Anwartschaft auf beamtenrechtliche Versorgung haben oder denen

eine solche Versorgung gewährt werden kann. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Bediensteten in 2022 wie folgt entwickelt:

Zahl der Bediensteten im / in	31.12.2022	31.12.2021
Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	2.178	2.373
Beamtenverhältnis auf Zeit	149	145
Vorbereitungsdienst	337	390
Beurlaubung	204	98
Teilzeitbeschäftigung	1.231	1.067
<b>Insgesamt</b>	<b>4.099</b>	<b>4.073</b>

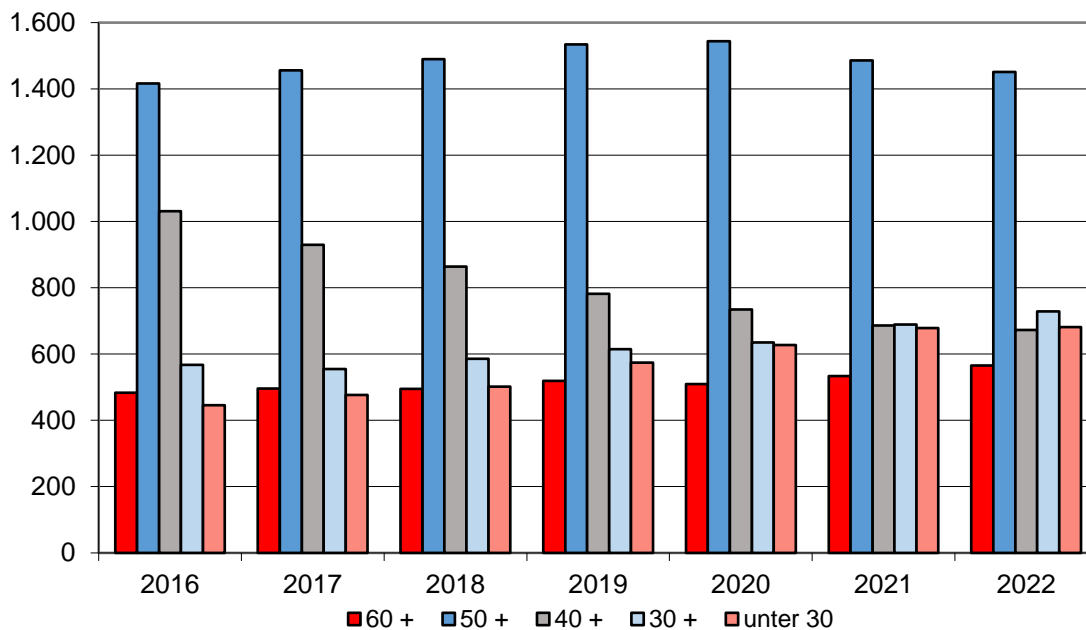
### 8.3.3 Mitglieder und Bedienstete (Zusammenfassung)

Die Mitglieder beschäftigten im Berichtsjahr:



Beamte und Beschäftigte mit einer Versorgungsanwartschaft, somit insgesamt: 5.788  
(davon Bedienstete der Mitglieder per Geschäftsbesorgung: 1.689)

### 8.3.4 Altersstruktur (ohne Geschäftsbesorgung)

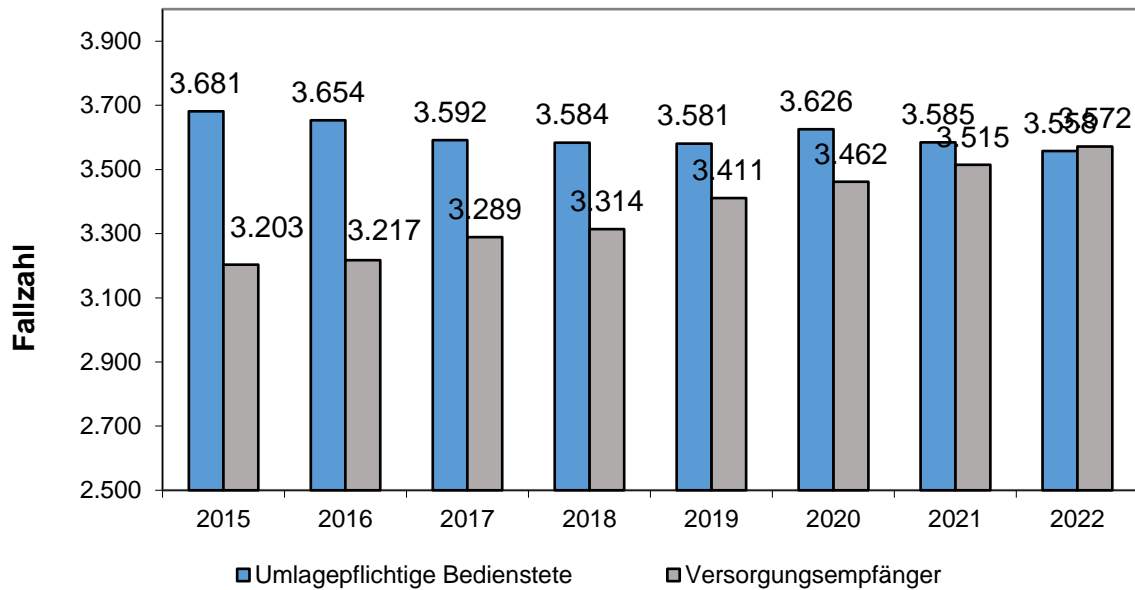


Das durchschnittliche Lebensalter betrug in:

2022: 45 Jahre 6 Monate

2021: 47 Jahre 9 Monate

### 8.3.5 Entwicklung Aktive zu Versorgungsempfänger (ohne Geschäftsbesorgung)



Im Jahr 2022 waren insgesamt 110 umlagepflichtige Neuzugänge (inkl. der übernommenen Anwärter nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes) zu verzeichnen.

Dem gegenüber standen 137 Versetzungen in den Ruhestand mit Versorgungsanspruch.

### 8.3.6 Gründe für Versetzung in den Ruhestand (ohne Geschäftsbesorgung)

Eintritt / Versetzung in den Ruhestand		31.12.2022	31.12.2021
nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ab dem 65. Lebensjahr		20	28
60. Lebensjahr (z. B. Feuerwehrbeamte)		5	3
nach Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit		60	66
Schwerbehinderte ab 60. Lebensjahr		11	6
wegen Dienstunfähigkeit	60. - 65. Lebensjahr	4	8
	55. - 59. Lebensjahr	9	5
	50. - 54. Lebensjahr	5	2
	45. - 49. Lebensjahr	2	2
	unter 45. Lebensjahr	1	1
wegen Ablauf der Amtszeit		18	7
aus sonstigen Gründen (einstweiliger Ruhestand, Abwahl, Tod oder Übernahme Geschäftsbesorgung für Mitglieder)		2	6
<b>Insgesamt</b>		<b>137</b>	<b>134</b>

### 8.3.7 Leistungen

#### 8.3.7.1 Nachversicherung

Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 27.11.1992 übernimmt die VAK die Nachversicherungsbeiträge an die gesetzlichen Rentenversicherungsträger, soweit sie auf Dienstzeiten von Bediensteten ihrer Mitglieder entfallen, für die Umlagen entrichtet worden sind.

Versicherungsbeiträge für Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf (Anwärter) sind

der VAK zu erstatten, da Beamte im Vorbereitungsdienst gemäß § 35 der Satzung von der Umlagepflicht befreit sind. Die Durchführung bzw. der Aufschub der Nachversicherung erfolgt im Auftrag unserer Mitglieder.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden Nachversicherungsleistungen in Höhe von 709.498,89 EUR geleistet.

#### 8.3.7.2 Versorgungsausgleich nach Ehescheidung gem. § 225 Absatz I und II SGB VI

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 3.485.825,01 EUR (3.043.692,22 EUR) an die Rentenversicherungsträger gezahlt, um nach den Maßgaben des Versorgungsaus-

gleichsverfahrens die durch die fiktive Versicherung entstandenen Aufwendungen zu erstatten. Zu Lasten der Versorgungsausgleichskasse und damit zu Lasten der die

Umlage finanzierenden Kommunen werden diese Zahlbeträge in aller Regel nicht in gleichem Umfang durch die später einsetzenden Kürzungsbeträge gemäß § 68

SHBeamtVG bei den Versorgungsbezügen nach der Versetzung in den Ruhestand aufgefangen

### 8.3.7.3 Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLTStV)

Wird ein Beamter eines Dienstherrn in den Dienst eines anderen Dienstherrn übernommen und stimmen beide Dienstherrn der Übernahme zu, so tragen der aufnehmende Dienstherr und der abgebende Dienstherr bei Eintritt des Versorgungsfalles die Versorgungsbezüge anteilig.

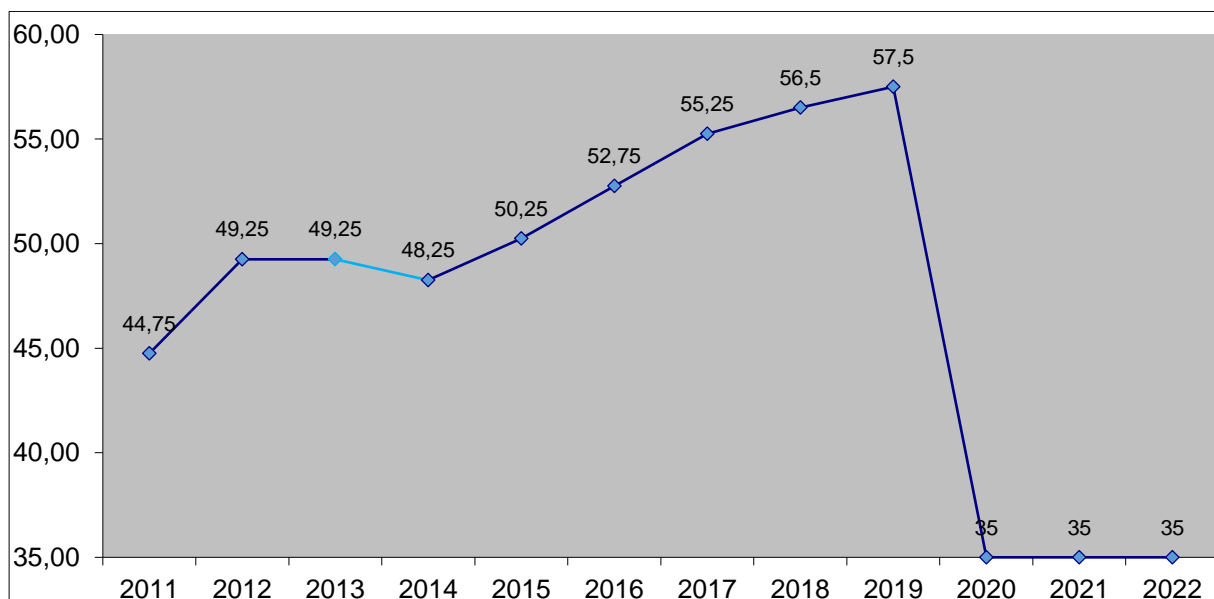
Mit Inkrafttreten des VLTStV zum 01.01.2011 als Nachfolgeregelung zum § 107b BeamtVG ist die Anzahl der Fälle mit

Versorgungslastenteilung erheblich gestiegen.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir in 62 Erstattungsfällen 7.492.007,29 EUR (5.089.785,14 EUR) bei anderen Dienstherrn und Versorgungseinrichtungen geltend gemacht. Im Gegenzug hatte die VAK sich in 39 Fällen mit einer Summe von 4.135.239,48 EUR (4.415.063,93 EUR) an den Versorgungsbezügen ehemaliger Beamteter ihrer Mitglieder zu beteiligen.

### 8.3.8 Umlagen und Beteiligungen

Der Umlagehebesatz hat sich seit 2011 wie folgt entwickelt:



Die deutliche Reduzierung des Umlagehebesatzes ab dem Jahr 2020 begründet sich durch den, aufgrund der Umstellung des Finanzierungssystems geänderten Umlagegrundbetrag, auf den der Umlagehebesatz angewendet wird.

Der Umlagehebesatz für das Berichtsjahr 2022 betrug 35 v.H. Dabei wurden Einnahmen in Höhe von 146.053.730,67 EUR (141.458.873,46 EUR) erzielt.

## Zwei Fragen an Maik Longwitz

### Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Im Jahr 2022 lag der Fokus auf der Vorbereitung der zur erwarteten Einführung der Umsatzsteuer gemäß § 2b UStG ab dem 01.01.2023. Hierzu zählte neben der Analyse der steuerrelevanten Erträge und Aufwendungen auch die Einrichtung und der Test von IT-Anwendungen (Buchhaltungsprogramm, Elster) zur elektronischen Unterstützung bei der Umsatzsteuervoranmeldung. Im Rahmen einer seit 2021 bestehenden Projektgruppe unter Leitung der Stabsstelle erfolgten finale Abstimmungen mit den zuliefernden Bereichen. Die Vorbereitungen wurden für die VAK sowie für den Kommunalen Versorgungsverband (VM-V) bis Jahresende erfolgreich abgeschlossen, so dass § 2b UStG ab dem 01.01.2023 umgesetzt werden kann und für den VM-V auch umgesetzt wird. Allerdings entschied der Vorstand der VAK am 6.12.2022, auf Basis der kurzfristig geänderten Gesetzeslage, die Einführung des § 2b UStG um weitere zwei Jahre zu verschieben.

Die VAK weist seit Jahren ein stetiges Wachstum, insbesondere in den Bereichen Bezüge und Kommunales Personalmanagement aus. Dies macht sich zunehmend auch im Bereich Finanzen bemerkbar. Nachdem bereits im Vorjahr die Geschäftsbuchhaltung personell verstärkt

werden musste, zeigte sich nun, dass auch die Finanzbuchhaltung personell verstärkt werden muss. Für das Haushaltsjahr wurde daher eine weitere Stelle eingeplant, die im Januar 2023 aus dem Pool der ehemaligen Auszubildenden besetzt werden konnte.

Im Jahr 2022 wurden wieder die externen Prüfungen für die Jahresabschlüsse der VAK sowie, im Rahmen der Geschäftsbeziehung, des VM-V begleitet. Sämtliche Prüfungen wurden erneut ohne wesentliche Beanstandungen erfolgreich abgeschlossen.

### Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Das Thema Digitalisierung wird den Bereich Finanzen weiterhin beschäftigen. Insbesondere arbeiten wir an einer stetigen Optimierung unserer Dienstleistungen durch die Automatisierung von Arbeitsvorgängen. Ebenso sind wir an der Einführung der E-Akte beteiligt. Des Weiteren arbeiten wir an der automatisierten Erstellung sowie den Versand von eRechnungen. Für den VM-V gewährleisten wir die Erstellung und den fristgerechten Versand der Umsatzsteuervoranmeldungen.

**Bereichsleiter**

**Finanzen**



Telefon:  
0431 / 5701 - 190

E-Mail:  
maik.longwitz@  
vak-sh.de



## 9. Finanzen

### 9.1 Aufgaben des Bereichs

Der Bereich Finanzen ist für den gesamten Zahlungsverkehr der Versorgungsausgleichskasse verantwortlich. Wir gewährleisten, dass alle Zahlungen (insbesondere die Versorgungs-, Beihilfe- und Gehaltszahlungen) termingerecht geleistet werden. Bei der Haushaltsführung richten wir uns nach der Gemeindehaushaltsverordnung-Doppik für Schleswig-Holstein. Hierzu gehört auch die jährliche Aufstellung von Haushaltsplänen und Jahresabschlüssen. Die Haushaltspläne werden jährlich vom Vorstand der Versorgungsausgleichskasse beraten und beschlossen. Danach werden die Haushaltspläne dem Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport des Landes Schleswig-Holstein vorgelegt und veröffentlicht.

Die Jahresabschlüsse werden von den kommunalen Rechnungsprüfungsämtern der Kreise und kreisfreien Städte im Rotationsverfahren vorgeprüft. Der Vorstand stellt den geprüften Jahresabschluss fest,

entscheidet über die Verwendung des Jahresergebnisses und die Entlastung des Geschäftsführers.

Zusätzlich zu den Haushaltsaufgaben unterstützt der Bereich Finanzen die anderen Bereiche bei der Gebührenkalkulation und ist für die Abrechnung der Geschäftsbesorgung für den Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern (VM-V) sowie für die Rechnungslegungen einiger Bereiche zuständig.

Ab dem Haushaltsjahr 2023 (VM-V) bzw. dem Haushaltsjahr 2025 (VAK) gehört auch die Prüfung und Überwachung der korrekten Erfassung von Anordnungen in Bezug auf § 2b UStG sowie die termingerechte Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldungen und Umsatzsteuererklärungen zu den Aufgaben des Bereichs.

## 9.2 Wichtige Kennzahlen

Die wichtigsten vorläufigen Kennzahlen stellen sich unterteilt nach Aufgabenbereichen wie folgt dar:

<b>Beamtenversorgung</b>	2022	2021	Veränderung
Umlagepflichtige Mitglieder	4.088	4.076	+12
Versorgungsfälle	3.572	3.515	+57
Umlagehebesatz	35,0%	35,0%	-
	in T€	in T€	
Umlageerträge	146.053,7	141.458,9	+3,2%
Versorgungsaufwendungen (Mitglieder)	129.631,7	127.268,4	+1,9%
Sondervermögen Kommunalen Pensionsfonds (Umlagegemeinschaft inkl. UK Nord)	79.976,9	79.976,9	-

<b>Beihilfe</b>	2022 in T€	2021 in T€	Veränderung
Beihilfeaufwendungen	39.431,5	39.236,0	+0,5%
Heilfürsorgeaufwendungen	617,0	598,4	+3,1%
Sonderposten (Gebührenaussgleich)	610,3	546,2	+ 11,7%

<b>Bezüge</b>	2022	2021	Veränderung
mtl. Abrechnungsfälle per 31.12.	30.390	27.530	+10,4%
	in T€	in T€	
Bruttobezüge der Mitglieder	1.236.788,1	1.117.168,6	+10,7%
Sonderposten (Gebührenaussgleich)	0,0	867,2	-100,0%

## 9.3 Vermögensentwicklung

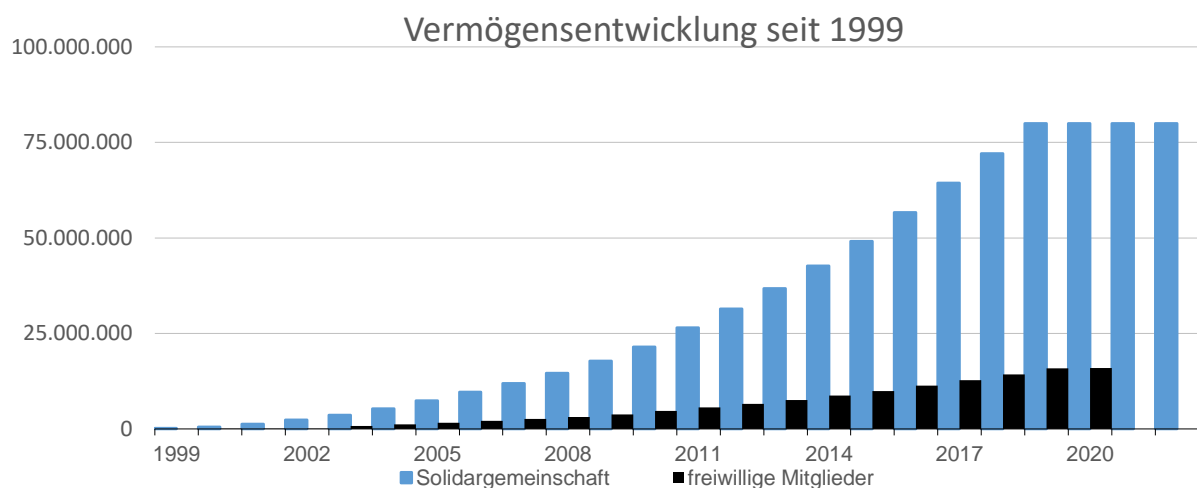
### Sondervermögen Kommunalen Pensionsfonds / Versorgungsrücklage

Auf Basis des Versorgungsrücklagengesetzes für Schleswig-Holstein wurden seit dem Jahr 1999 Sondervermögen zur Bildung der Versorgungsrücklagen gebildet. Dieses Gesetz war bis zum 31.12.2017 befristet. Für das Land Schleswig-Holstein trat als Nachfolgeregelung das Versorgungsfondsgesetz des Landes in Kraft. Auf die weitere Erhebung der Versorgungsrücklage in bisheriger Form wurde in der gesetzlichen Nachfolgeregelung verzichtet. Für die kommunale Ebene fanden sich in diesem Landesgesetz allerdings keine Regelungen zur ehemaligen Versorgungsrücklage der Kommunen. Auf Beschluss des Vorstandes der VAK wurde die weitere Erhebung der Versorgungsrücklage für die

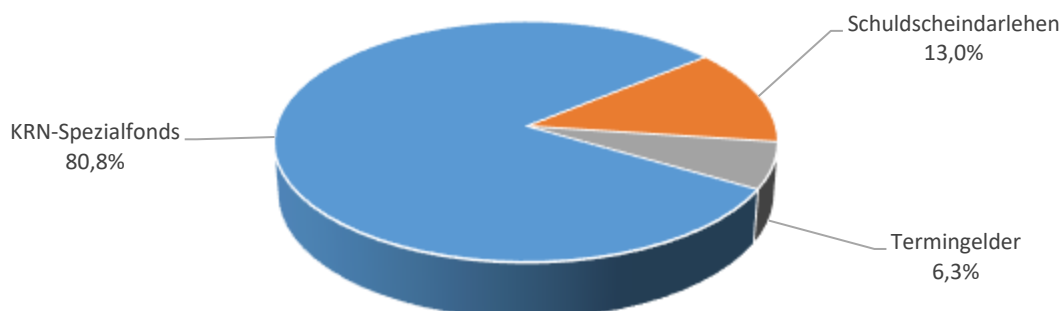
Mitgliedskommunen (Solidargemeinschaft) für zwei Jahre verlängert und die Versorgungsrücklage als Kommunalen Pensionsfonds fortgeführt.

Mit Inkrafttreten der neuen Finanzierungsgrundlagen (2020) wurde die Finanzierung der Versorgung zukunftsfähig aufgestellt. Auf weitere Zuführungen zur Versorgungsrücklage wurde seither verzichtet. In 2021 wurde zudem beschlossen, die Versorgungsrücklage ab dem Jahr 2023 für die kommenden 15 Jahre zur Entlastung der Mitglieder aufzulösen.

Die bisher geführten Sondervermögen für freiwillige Mitglieder wurden 2021 vollständig aufgelöst.



Das Sondervermögen ist per 31.12.2022 in folgenden Anlageklassen investiert:

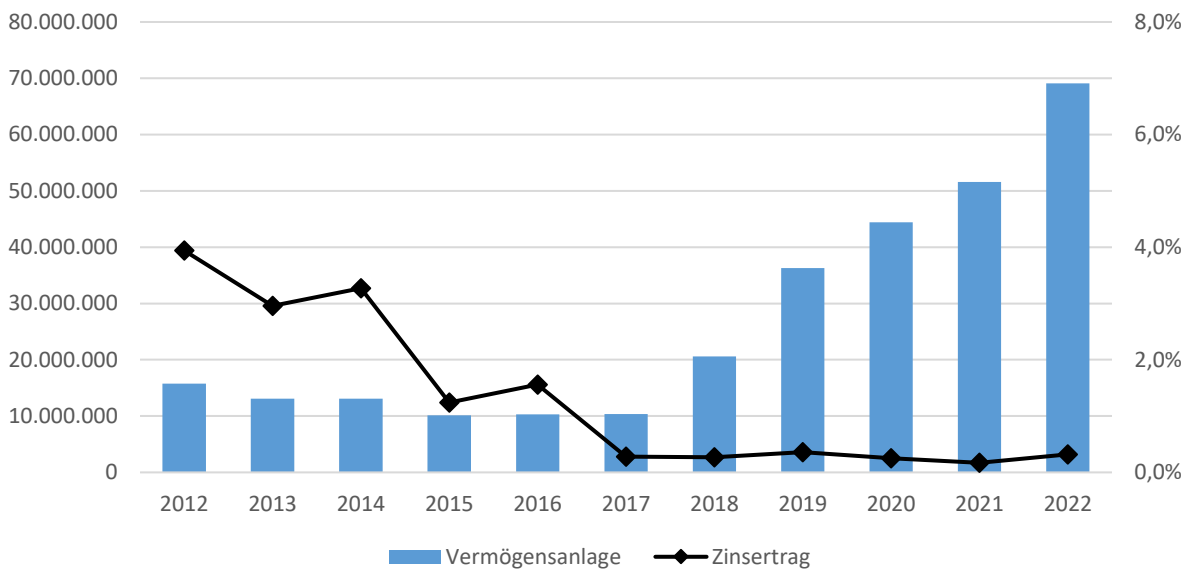


## Vermögensentwicklung

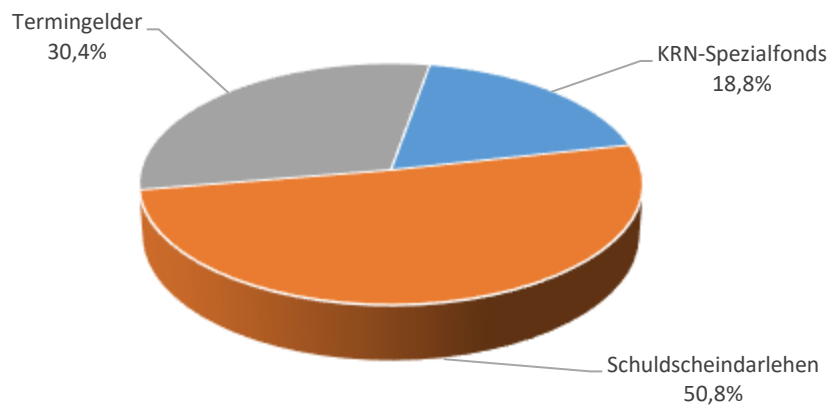
Neben dem Sondervermögen als wesentlichen Faktor der Finanzanlagen hält die VAK noch weitere Vermögenswerte aus vorübergehend nicht benötigten Finanzmitteln (Betriebsmittel).

Diese Betriebsmittel bilden den finanziellen Rückhalt der VAK, sie sind sicher und ertragbringend anzulegen.

### Vermögensentwicklung seit 2012



Die Betriebsmittel sind per 31.12.2022 wie folgt angelegt:



## 9.4 Jahresabschluss

### 9.4.1 Bilanz

Die vorläufige, ungeprüfte Bilanz für das Haushaltsjahr 2022 (Auszug) stellt sich wie folgt dar:

<b>Aktiva</b>	31.12.2022 in Mio. €	31.12.2021 in Mio. €
A Immaterielles Vermögen	0,05	0,08
B Sachanlagen	0,27	0,27
C Finanzanlagen*	128,08	107,08
D Forderungen	9,11	8,86
E Liquide Mittel	33,69	42,69
F Rechnungsabgrenzungsposten	29,79	26,76
	<b>200,99</b>	<b>185,74</b>
* davon Sondervermögen	79,98	79,98

<b>Passiva</b>	31.12.2022 in Mio. €	31.12.2021 in Mio. €
A Eigenkapital	68,85	55,20
B Sonderposten für den Gebührenaussgleich	1,04	1,80
C Sonderposten für Treuhandvermögen	79,98	79,98
D Rückstellungen	27,36	24,22
E Verbindlichkeiten	3,86	5,21
F Passive Rechnungsabgrenzungen	19,90	19,33
	<b>200,99</b>	<b>185,74</b>

### 9.4.2 Ergebnisrechnung (Gewinn- und Verlustrechnung)

Die vorläufige, ungeprüfte Ergebnisrechnung für das Jahr 2022 (Auszug) stellt sich wie folgt dar:

<b>Erträge</b>	31.12.2022 in Mio. €	31.12.2021 in Mio. €
1 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	8,05	7,56
2 Privatrechtliche Leistungsentgelte	2,96	2,81
3 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	1.510,46	1.376,14
4 Finanzerträge	0,37	0,22
5 Sonstige Erträge	0,36	17,57
	<b>1.522,20</b>	<b>1.404,30</b>

<b>Aufwendungen</b>	31.12.2022 in Mio. €	31.12.2021 in Mio. €
1 Personalaufwendungen	1.286,25	1.166,45
2 Versorgungsaufwendungen	208,21	199,26
3 Sach- und Dienstleistungen	0,86	0,85
4 Abschreibungen	0,23	0,18
5 Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0,00	0,00
6 Sonstige Aufwendungen	12,11	27,85
	<b>1.507,66</b>	<b>1.394,59</b>

<b>Jahresüberschuss</b>	<b>14,54</b>	<b>9,71</b>
-------------------------	--------------	-------------

## Zwei Fragen an Kerstin Hattendorf-Selchow

Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Neben umfangreichen beihilferechtlichen Änderungen wurden vielseitige Digitalisierungsprojekte bei der Vorbereitung der Einführung begleitet. Die Projekte umfassen unter anderem die Bereiche Input- und Outputmanagement, somit insbesondere die Projekte zur Einführung einer Beihilfe-App, zur Einführung des Frühen Scannens, die Vorbereitung der Einführung des e-Rezepts. Daneben galt es, die Themenaspekte Datenmanagement, Datenschutz und Sicherheit, das Anforderungsmanagement für die Anwendung des Beihilfeabrechnungsprogramms, den Bereich des Druckwesens als weitere Schwerpunkte zu begleiten und umzusetzen.

Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Die kommenden 6-8 Jahre werden primär von Aufgaben aus dem Bereich der Digitalisierungsprojekte begleitet. Es ist beabsichtigt, die Beihilfe-App im Oktober/November 2023 einzuführen. Vorab ist die Einführung des Frühen Scannens erforderlich und hiermit verbunden die Einrichtung eines Scan-Workflows (Eingang von Daten, Informationen und Anfragen) sowie eines Postkorbworkflows (Zuweisung und Bereitstellung der Daten). Zusätzlich sind für das Outputmanagement die Kommunikationskanäle perspektivisch auf Portale, Apps und sichere Mailingverfahren auszurichten. Um eine ausreichende Finanzierbarkeit der Digitalisierungsprojekte sicherstellen zu können, sind die Verwaltungskosten neu zu kalkulieren.

**Bereichsleiterin**

**Beihilfekasse**



Telefon:  
0431 / 5701 - 170

E-Mail:  
kerstin.hattendorf-selchow@vak-sh.de

## 10. Bereich Beihilfekasse

### 10.1 Beihilferecht und Heilfürsorgerecht

Im Bereich des Beihilferechts wurden die Regelungen aus dem Gesetz zur Verbesserung der Besoldungsstruktur und dem Gesetz zur Gewährleistung eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kinder umgesetzt. Als Beitrag zur Sicherung des nötigen Abstandsgebots zur Grundsicherung wurde ab dem 01.05.2022 der Bemessungssatz für die Ehegattin oder den Ehegatten, die eingetragene Lebenspartnerin oder den eingetragenen Lebenspartner der Beamtin oder des Beamten von 70 % auf 90 % erhöht, sofern zwei oder mehr Kinder berücksichtigungsfähig sind. Darüber hinaus wurde der Bemessungssatz für Kinder von 80 % auf 90 % erhöht, sobald drei oder mehr Kinder vorhanden sind. Die Erhöhung der Bemessungssätze gilt nicht für pflegebedingte Aufwendungen (Pflegefälle). Ergänzend entfielen rückwirkend ab 01.01.2022 die Selbstbehalte in den unteren Besoldungsgruppen bis einschließlich A 9.

Die ursprünglich vorgesehene umfassende Pflegereform konnte in der letzten Legislaturperiode von der Bundesregierung nicht mehr umgesetzt werden. Stattdessen wurden kurzfristig mit den Ausschussberatungen im Deutschen Bundestag zum Gesetzgebungsverfahren für das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) noch einige pflegerechtliche Änderungen im SGB XI verabschiedet. Politischer Kompromiss zwischen BMG und BMAS war die gesetzlich vorgegebene Tarifzahlung für Pflegeeinrichtungen. Um die pflegebedürftigen Personen nicht mit den höheren Personalkosten zu belasten, wurden die Sachleistungsbeträge erhöht und ein neuer Leistungszuschlag bei vollstationärer Pflege eingeführt. Die leistungsrechtlichen Regelungen zur Pflege des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes vom 11. Juli 2021 traten am 1. Januar 2022 in Kraft.

Die direkten Auswirkungen der „kleinen Pflegereform“ umfassen insbesondere die

Erhöhung der Beträge der Pflegesachleistung, die Erhöhung des Leistungsanspruchs der Kurzzeitpflege sowie die Einführung eines neuen Leistungszuschlags bei vollstationärer Pflege.

Die Landesverordnung über die Gewährung von Beihilfen an Beamtinnen und Beamte in Schleswig-Holstein (Beihilfeverordnung) wurde unter anderem im Bereich der Pflege auf die Änderungen aus der Pflegereform angepasst. Zudem wurden die Höchstbeträge für Heilmittel der Anlage 4 zu § 9 Abs. 1 Nr. 3 BhVO mit Wirkung vom 01.01.2022 in Teilbereichen auf das Niveau der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht. Daneben wurden die in der Anlage 2 zu § 9 Abs. 1 Nr. 1 BhVO zu gewährenden Leistungen im Bereich der Kurzzeittherapie angepasst und die Systemische Therapie in die BhVO aufgenommen.

Durch die Besoldungserhöhung zum 01.06.2022 und 01.12.2022 war eine Anpassung der Berechnungsgrundlage für die Berechnung der ergänzenden Beihilfe im Bereich der stationären Pflege gemäß § 12 c BhVO vorzunehmen. Basis der Berechnung des einzubringenden Einkommens ist das Bruttogrundgehalt A 9 Stufe 11. Durch die Besoldungserhöhung erhöht sich zugleich die Höhe des einzubringenden Einkommens.

Bezüglich des Entwurfs eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe für gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte (§ 80 a LBG - Drucksache 20/111 vom 17.08.2022 sowie Drucksache 20/160 (neu) vom 30.08.2022) wurde eine Stellungnahme im Rahmen der Anhörung im Namen der kommunalen Familie abgegeben. Für die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände und die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein wurde die VAK am 3. November 2022 im Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags angehört.



Auf dem Wege der Vorgriffsregelung zur Änderung der Beihilfeverordnung wurde Nr. 9.2 der Anlage 5 zu § 9 Absatz 1 Nr. 4 BhVO mit Wirkung vom 09.05.2022 sowie Nr. 1 der Anlage 5 zu § 9 Absatz 1 Nr. 4 BhVO mit Wirkung vom 28.09.2022 geändert.

Ebenfalls auf dem Wege der Vorgriffsregelung vom 07.12.2022 mit Wirkung ab 01.01.2023 werden folgende Regelungen erlassen:

1. Anhebung der monatlichen Kostenpauschale für Unterkunft, Verpflegung und Investitionskosten im Bereich der vollstationären Pflege  
In § 12c Absatz 2 Satz 2 BhVO wird der Betrag „1.400 €“ durch den Betrag „1.600 €“ ersetzt.
2. Anpassung der Tarifstruktur und der Höchstbeträge für beihilfefähige Aufwendungen für Heilmittel im Bereich der Ergotherapie an das Niveau der Gesetzlichen Krankenversicherung  
In Abschnitt 1 der Anlage 4 (zu § 9 Absatz 1 Nummer 3 BhVO) sind bei den

lfd. Nrn. 53 bis 57 die in der Anlage aufgeführte Tarifstruktur sowie die dort ausgewiesenen Höchstbeträge zugrunde zu legen.

Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes war im Bereich der Abrechnung der Familien- und Haushaltshilfe gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 8 BhVO zu berücksichtigen. Der Mindestlohn änderte sich wie folgt:

bis 06.2021: 9,50 €  
ab 01.07.2021: 9,60 €  
ab 01.01.2022: 9,82 €  
ab 01.07.2022: 10,45 €  
ab 01.10.2022: 12,00 €.

Änderung im Heilfürsorgerecht waren auch im Jahr 2022 nicht zu verzeichnen.

Als neue Mitglieder im Bereich der Heilfürsorge wurden die Städte Norderstedt und Fehmarn aufgenommen, die nunmehr zusätzlich zur Stadt Kiel, Stadt Neumünster, Stadt Brunsbüttel und dem Kreis Stormarn in Angelegenheiten der Heilfürsorge bzw. Beihilfe betreut werden.

## 10.2 Abrechnung der Beihilfen mit den Mitgliedern und programmtechnische Zukunft der Beihilfekasse

Die seit dem 01.01.2021 praktizierte monatsscharfe Abrechnung mit den Mitgliedern der Beihilfekasse hat sich bewährt und wird beibehalten. Die Beihilfen werden entweder direkt durch die Mitglieder an die VAK oder bei Inanspruchnahme einer Beihilfeablöseversicherung aufgrund der Kooperationsvereinbarung mit der Versicherungskammer Bayern durch diese erstattet.

Aufgrund einer Anpassung der IT-Serverstruktur an neue technische Anforderungen verschiebt sich die Einführung der Beihilfe-

App in das Jahr 2023. Auch in den kommenden Jahren werden die Digitalisierungsprojekte im Vordergrund stehen. Hierbei sind insbesondere die aktuellen Projekte der Einführung einer Beihilfe-App sowie die Einführung des Frühen Scannens zu nennen.

Ebenso von herausgehobener Bedeutung sind die Einführung des E-Rezepts und die Einführung der Direktabrechnung mit Partnern (z.B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Abrechnungsstellen).

## 10.3 Auswirkungen der SARS-CoV-2- Pandemie / COVID-19-Pandemie

Die Auswirkungen der Pandemie waren auch im Jahr 2022 präsent. Pandemiebedingte Regelungen des Jahres 2020 wurden über den 30.06.2022 hinaus verlängert. Diese umfassten unter anderem nachfolgende Themenbereiche:

- Die pandemiebedingten Regelungen zur videogestützten psychotherapeutischen Behandlung gelten entsprechend der gemeinsamen Abrechnungsempfehlungen der BÄK.

- Analog zu den Regelungen der Krankenkassen angesichts der Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Virus-Infektion können genehmigte Leistungen einer Gruppenpsychotherapie übergangsweise in Einzelpsychotherapie umgewandelt werden, ohne dass hierfür eine gesonderte Antragstellung oder Begutachtung erfolgen muss.
- Analog zur „Vereinbarung über Leistungserbringung von freiberuflich tätigen Hebammen mit Kommunikationsmedien und Materialmehraufwand im Zusammenhang mit dem Coronavirus nach dem Vertrag über die Versorgung mit Hebammenhilfe gemäß § 134a SGB V“ sind die in der Vereinbarung aufgeführten pandemiebedingten Zuschläge von Hebammen beihilfefähig.
- In Anlehnung an die für den Bereich der Gesetzlichen Krankenversicherung angesichts der Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Virus-Infektion verkündeten Regelung über die Versorgung mit Hebammenhilfen gem. § 134a SGB V können digitale Geburtsvorbereitungs- und Rückbildungskurse als beihilfefähig anerkannt werden. Die berufsrechtlichen Vorgaben sowie die technischen (insbesondere Datenschutz) und fachlichen Standards sind zu berücksichtigen.
- Infolge der COVID-19-Pandemie ist die mehrfache Berechnung der Nr. 3 GOÄ für längere telefonische Beratungen, je vollendete 10 Minuten, möglich. Voraussetzung ist, dass das Aufsuchen des Arztes pandemiebedingt nicht möglich bzw. zumutbar ist, eine Videoübertragung nicht durchgeführt und die Patientenversorgung auf andere Weise nicht gewährleistet werden kann.
- Zur Abgeltung der aufgrund der COVID-19-Pandemie deutlich erhöhten Kosten für Schutzkleidung etc. kann der Zahnarzt die Geb.-Nr. 3010 GOZ analog zum Einzelsatz (= 6,19 Euro), je Sitzung, zum Ansatz bringen. Auf der Rechnung ist die Geb.-Nr. mit der Erläuterung „3010 analog – erhöhter Hygieneaufwand“ zu versehen. Dem entsprechend kann ein erhöhter Hygieneaufwand dann jedoch nicht zeitgleich ein Kriterium bei der Faktorsteigerung nach § 5 Abs. 2 darstellen.
- Die von Heilmittelerbringern erhobenen Hygienepauschalen sind in Anlehnung an die COVID-19-Versorgungsstrukturen-Schutzverordnung bis zu einem Betrag von 1,50 Euro je Anwendung beihilfefähig.
- Die von Heilpraktikern erhobenen Hygienepauschalen werden in Höhe von bis zu 1,50 Euro je Sitzung als beihilfefähig anerkannt.
- Zur Erfüllung aufwändiger Hygienemaßnahmen im Rahmen der COVID19-Pandemie können Ärzte analog Nr. 383 GOÄ, erhöhte Hygienemaßnahmen, zum 2,3fachen Satz je Sitzung, zum Ansatz bringen. Die Abrechnungsempfehlung gilt nur bei unmittelbarem, persönlichen Arzt-Patienten-Kontakt. Bei Berechnung der Analoggebühr nach Nr. 245 GOÄ kann ein erhöhter Hygieneaufwand nicht zeitgleich durch ein Überschreiten des 2,3fachen Gebührensatzes für die in der Sitzung erbrachten ärztlichen Leistungen berechnet werden.
- Aufwendungen für Apotheken-Botendienste werden bis zur Höhe von 2,50 Euro als beihilfefähig anerkannt.
- Erhobene Hygienezuschläge bei Krankentransporten sind bis zu einem Betrag von 50 Euro beihilfefähig.
- Aufwendungen für Hygienemehraufwendungen im Rahmen der COVID-19-Pandemie von Rehabilitationseinrichtungen werden in sinngemäßer Anwendung der Empfehlungen des GKV-Spitzenverbandes für Leistungen, die bis zum 30.06.2022 erbracht werden, als beihilfefähig anerkannt:  
„Der GKV-Spitzenverband hat eine Empfehlung zur Vergütung der coronabedingten Mehraufwendungen für Hygiene- und Organisationsmaßnahmen abgegeben:
- Der Zuschlag sollte zeitlich befristet für Leistungen, die im Zeitraum vom 01.09.2020 bis zum 31.12.2020 erbracht werden, je Leistungstag gezahlt werden.
- Aufnahme- und Entlassungstag werden im Bereich der stationären Rehabilitation als ein Leistungstag gewertet. Der Zuschlag kann für den Aufnahme- und Entlassungstag abgerechnet werden.
- Im Bereich der stationären Rehabilitation sowie der stationären Vorsorge

sollte der Zuschlag 8,00 EUR/Leistungstag und im Bereich der ambulanten Rehabilitation 6,00 EUR/Leistungstag betragen.

- Sofern die/der Versicherte von einer oder mehreren Personen mit Zustimmung der Krankenkasse begleitet wird, kann

maximal der doppelte Zuschlag berücksichtigt werden (z.B. Mutter-/Vater-Kind Vorsorge oder Rehabilitation).

- Im Bereich der ambulanten Suchtrehabilitation sowie der Suchtnachsorge sollte der Zuschlag 0,25 EUR pro Teilnehmer und Termin betragen. Der Zuschlag wird nicht für telematische Leistungen gewährt.“

## 10.4 Aufgabenerfüllung

### 10.4.1 Entwicklung im Beihilfebereich

Die **Anzahl der Beihilfefestsetzungen** und

die **Höhe der Fallpauschale** beliefen sich auf:

Jahr	Beihilfefestsetzungen	Fallpauschale	
		Mitglieder	Zuschlagspflichtige Mitglieder
2019	39.953 Festsetzungen	34,90 €	./.
2020	36.871 Festsetzungen	34,90 €	./.
2021	40.511 Festsetzungen	38,50 €	./.
<b>2022</b>	<b>41.140 Festsetzungen</b>	<b>39,95 €</b>	<b>./.</b>

Das **Ausgabevolumen** der ausgezahlten Beihilfen betrug:

Jahr	Beihilfen Mitglieder	Beihilfen VAK	Beihilfevolumen gesamt
2019	36.913.675,76 €	275.607,94 €	37.189.283,70 €
2020	35.419.805,81 €	233.167,91 €	35.652.973,72 €
2021	39.232.119,06 €	338.387,76 €	39.570.506,82 €
<b>2022</b>	<b>39.431.517,91 €</b>	<b>362.893,29 €</b>	<b>39.794.411,20 €</b>

### Vorausschau auf das Jahr 2023

Die Aufwendungen im Jahr 2023 werden durch eine voraussichtliche erneute Anpassung der Beträge im Bereich der Heilbehandlungen sowie aufgrund erhöhter Aufwendungen im Bereich der Pflege weiter ansteigen.

Die **Aufwendungshöhe eines Beihilfeantrages** eines Beihilfeberechtigten beträgt demnach durchschnittlich:

Jahr	durchschnittliche jährliche Beihilfeaufwendung pro Festsetzung
2019	954,72 €
2020	966,96 €
2021	976,78 €
<b>2022</b>	<b>967,29 €</b>

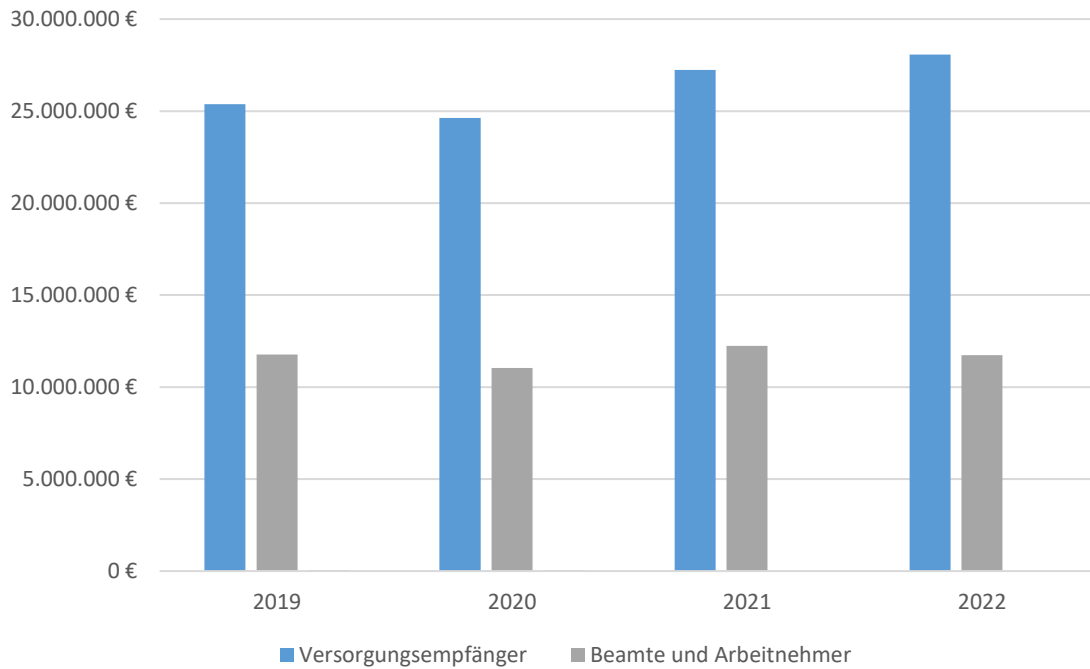
**Der durchschnittliche jährliche Bearbeitungsumfang pro Sachbearbeiter/in** beträgt: (Basis 100 % = Faktor 1 = 41 Stunden) ohne Heilfürsorgeleistungen

Jahr	durchschnittlicher jährlicher Festsetzungsumfang pro Sachbearbeiter/in pro Jahr	Umfang der wöchentlichen Stellenanteile für die Festsetzung der Beihilfen und Heilfürsorgeaufwendungen ohne Sonderaufgaben
2019	3.701	10,52
2020	3.139	12,65
2021	3.315	12,22
<b>2022</b>	<b>3.460</b>	<b>11,89</b>

Der zeitliche Umfang der Festsetzung eines Beihilfeantrages mit Aufwendungen der Pflege ist deutlich höher als der Umfang der Festsetzung von klassischen Rechnungen bzw. Rezepten. Unter Berücksichtigung des Anstiegs der Anzahl der pflegebedürftigen Versorgungsempfänger/innen

aufgrund des demographischen Wandels und einer erhöhten Lebenserwartung sowie des Anstiegs von pflegebedürftigen Kindern ist eine Reduzierung des jährlichen Festsetzungsumfanges pro Sachbearbeiter/in in der Zukunft unumgänglich.

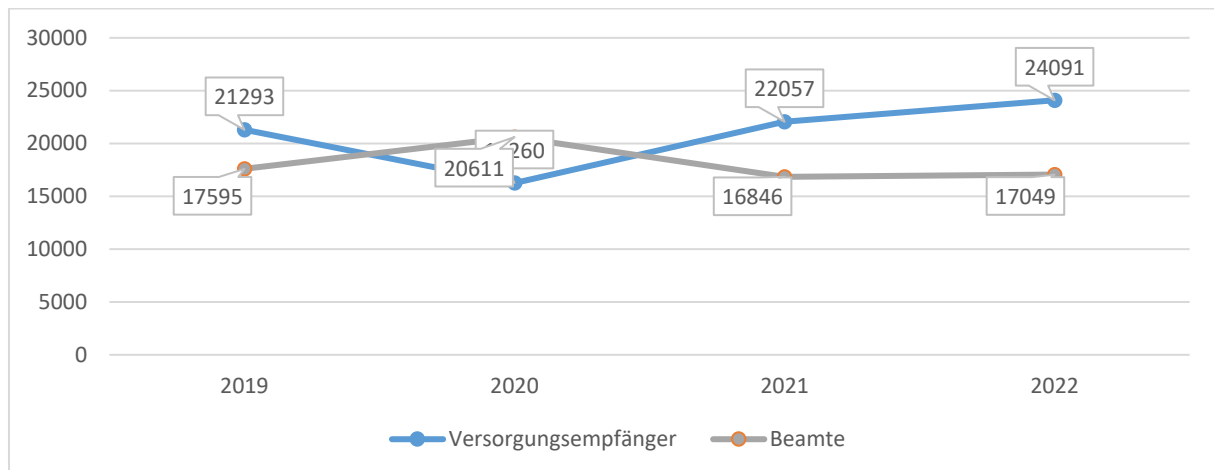
#### 10.4.1.1 Beihilfeaufwendungen untergliedert nach Versorgungsempfängern, Beamten und Arbeitnehmern



#### 10.4.1.2 Höhe der Beihilfefestsetzungen und Beihilfeaufwendungen

Höhe der Beihilfeaufwendungen		
Jahr	Versorgungsempfänger	Beamte/ Arbeitnehmer
2019	25.369.447 €	11.774.226 €
2020	24.621.670 €	11.031.303 €
2021	27.333.370,73 €	12.237.136,09 €
<b>2022</b>	<b>28.068.144,69 €</b>	<b>11.726.267,14 €</b>

## Anzahl der Festsetzungen



## 10.4.2 Entwicklung im Bereich der Heilfürsorgeabrechnungen

Die **Höhe und Anzahl der Heilfürsorgefestsetzungen** sowie die Höhe der Fallpauschale beliefen sich im Geschäftsjahr auf:

Jahr	Heilfürsorgeaufwendungen	Anzahl der Festsetzungen	Fallpauschale
2019	515.254,02 €	1.023 Festsetzungen	34,90 €
2020	533.402,72 €	905 Festsetzungen	34,90 €
2021	598.410,89 €	904 Festsetzungen	38,50 €
<b>2022</b>	<b>617.000,31 €</b>	<b>981 Festsetzungen</b>	<b>39,95 €</b>

## 10.5 Streitverfahren - Widerspruchsverfahren

Gegen Festsetzungen der Beihilfekasse wurden im Berichtsjahr 65 Widersprüche erhoben. Die Anzahl der Widersprüche ist insgesamt gesunken.

Hiervon konnte 27 Widersprüche auf dem Verwaltungswege vollständig abgeholfen werden, nachdem beispielsweise weitere

Nachweise vorgelegt wurden. Drei Widersprüchen konnte nur teilweise abgeholfen werden. Als unbegründet wurden 7 Widersprüche zurückgewiesen. Insgesamt wurden 16 Widersprüche zurückgenommen, nachdem den Widerspruchsführern die Rechtslage im Einzelnen erläutert wurde.

Widersprüche	abgeholfen	teilweise abgeholfen	zurück- gewiesen	zurück- genommen	offen
2019: 113	65	5	8	27	8
2020: 101	47	3	10	34	7
2021: 98	51	3	8	30	6
<b>2022: 98</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>12</b>

Jahr	Beihilfefestsetzungen	Widerspruchsquote
2019	38.953 Festsetzungen	0,3 %
2020	36.871 Festsetzungen	0,3 %
2021	40.511 Festsetzungen	0,3 %
<b>2022</b>	<b>41.140 Festsetzungen</b>	<b>0,3 %</b>

## Zwei Fragen an Friedrich Rodewald

Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Auch im Jahr 2022 konnte der Bereich seine Mitglieder- und Betreuungsfallzahlen wieder erheblich steigern. So wuchs die Zahl der Betreuungsfälle von 27.530 (Dez. 2021) auf 30.390 (Dez. 2022) an.

Um diesen Anstieg dann bewältigen zu können, musste natürlich auch der Personalkörper angemessen erweitert und Strukturen angepasst werden. Aufgrund der bevorstehenden Aufnahme weiterer Mitgliedshäuser ab 2023 waren darüber hinaus naturgemäß auch schon eine ganze Reihe von vorbereitenden Aufgaben im Hinblick auf das Folgejahr zu bewältigen. Neben diesen Aufgaben beschäftigten uns natürlich dann noch diverse tarifliche und gesetzliche Änderungen (bspw. die Umsetzung der Zahlung von Energiepreispauschalen oder auch die Umsetzung des Meldeverfahrens der Elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)).

Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Die weiter stetig anhaltende Nachfrage nach unseren öffentlich-rechtlichen Bezügedienstleistungen weist darauf hin, dass der Wachstumskurs der Bezügekasse generell fortgesetzt werden kann. Dies setzt jedoch voraus, dass es uns auch weiterhin gelingt, gutes und qualifiziertes Personal einwerben und auch halten zu können. Angesichts der demographischen Entwicklung und der auch nicht weniger werdenden tarifrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen ist dies keine kleine Aufgabe. Alle öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber und Dienstherrn werden sich angesichts der nicht einfachen Gesamtrahmenbedingungen einiges einfallen lassen müssen, um auch künftig weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können.

**Bereichsleiter**

**Bezügekasse**



Telefon:  
0431 / 5701 - 200

E-Mail:  
friedrich.rodewald  
@vak-sh.de



## 11. Bereich Bezügekasse

### 11.1 Allgemeine Angaben zur Geschäftsentwicklung

Die seit dem 01.01.2005 bestehende Bezügekasse der Versorgungsausgleichskasse setzt monatlich für Beschäftigte ihrer Mitglieder Besoldungen, Tarifentgelte sowie Kindergelder fest und zahlt diese Leistungen auch aus.

Zahlreiche in der Regel kommunale Häuser haben der VAK-Bezügekasse die Betreuung ihrer Bezüge- und/oder Kindergeldangelegenheiten anvertraut. Zum Ende des Berichtszeitraumes betreute die VAK-Bezügekasse eine monatliche Abrechnungsfallzahl von 30.390 Personalfällen.

Zu den Häusern, die die Dienstleistungen der Bezügekasse nutzen, gehören die Kreise Rendsburg-Eckernförde, Ostholstein, Segeberg, Steinburg, Pinneberg und Herzogtum-Lauenburg. Des Weiteren u. a. die Landeshauptstadt Kiel sowie auch die Städte Schleswig, Rendsburg, Bad Oldesloe, Eutin, Bad Segeberg, Bad Schwartau, Kaltenkirchen, Reinbek, Quickborn, Ahrensburg, Wahlstedt, Glinde, Preetz, Oldenburg, Heiligenhafen, Lauenburg, Bad Bramstedt, Büdelsdorf und auch Glückstadt.

Darüber hinaus haben sich zahlreiche Ämter und Gemeinden sowie sonstige öffentlich-rechtliche Häuser der Mitgliedergemeinschaft der VAK-Bezügekasse angeschlossen.

Im Falle einer Bezügekassenmitgliedschaft ist die Versorgungsausgleichskasse gesetzliche

Vertreterin ihrer Mitglieder und kann damit rechtsverbindlich nahezu einen Vollservice im Bezügebereich (Besoldungen, Tarifentgelte) anbieten.

Eine Aufgabenübertragung hilft nicht nur Kosten zu sparen, sondern es eröffnen sich auch neue, zukunftsweisende Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die jeweiligen Einzelhäuser (Konzentration auf wesentliche Kernkompetenzen).

Die Komplexität der abzudeckenden Rechtsgebiete, der oft sehr hohe Zeitdruck in diesem sensiblen Bereich der Personalarbeit, verbunden mit dem generellen Risiko des Zahlungsausfalles, insbesondere in kleineren Personaleinheiten, sollte nicht unterschätzt werden.

Die Bündelung dieser Aufgabenfelder in der VAK-Bezügekasse gewährleistet ein hohes Maß an Rechtssicherheit und eine geringe Störanfälligkeit bei gut vertretbaren Kostenfeldern.

Die VAK arbeitet regelmäßig eng mit den „Kommunalen Landesverbänden“ zusammen und wirbt für eine zukunftsweisende Zusammenarbeit/Kooperation unter den Kommunen sowohl in technischer als auch in organisatorischer Hinsicht.

### 11.2 Aufgabenerfüllung / Mitglieds- und Fallzahlenentwicklungen

Die Bezügekassengemeinschaft wächst weiter. Bis Ende 2022 hatten sich der Bezügekassengemeinschaft schon 168 Mitgliedshäuser angeschlossen. Neben der Landeshauptstadt Kiel sind dies bspw. die Kreise Rendsburg-Eckernförde, Segeberg, Ostholstein, Steinburg, Pinneberg und Herzogtum-Lauenburg. Dies gilt in besonderem Maße auch für zahlreiche kreisangehörige Städte, Ämter und Gemeinden.

Weitere Mitgliedsaufnahmen sind zu erwarten.

Die Entwicklung der Fallzahlenbetreuung des Bereichs zeigt sich in nachfolgendem Diagramm:



## Zwei Fragen an Tim Jaschke

### Welche Aufgaben haben Ihren Bereich im Jahr 2022 besonders beschäftigt?

Der fortschreitende Fachkräftemangel zeigt sich in der kommunalen Familie Schleswig-Holsteins immer deutlicher. Entsprechend nimmt das Kundeninteresse an unseren Dienstleistungen, sowie unserem Vorgehen in Sachen Digitalisierung, deutlich zu. Zudem war die Vorbereitung für unser Projekt „BEM+“, welches 2023 startete, ein großer Punkt in diesem Jahr.

### Wie sehen Sie die künftigen Entwicklungen in Ihrem Bereich? Geben Sie bitte einen Ausblick auf das Jahr 2023.

Das Kommunale Personalmanagement hat sich in nicht einmal fünf Jahren als Unterstützung für die kommunale Familie etabliert.

Mit dem Angebot der VAK wird den einzelnen Kommunen geholfen, sich von immer komplexer werdenden Personalaufgaben zu lösen und damit Raum für die eigentliche Aufgabenwahrnehmung zu schaffen.

Die große Resonanz auf die zusätzlichen Angebote zeigt sehr deutlich den großen Bedarf in der kommunalen Familie.

Insbesondere hat sich gezeigt, dass die Mitglieder die VAK als zentrale, einheitliche Personalbearbeitungsstelle bevorzugen, da mit der Versorgung, der Beihilfe und den Bezügen nunmehr auch weitere Personalbewirtschaftungsangebote zentral angeboten werden.

An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass auch der KAV, der Landesrechnungshof und die Staatskanzlei die Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen bei der VAK bei entsprechenden Anfragen empfiehlt.

**Bereichsleiter**

**Kommunales  
Personalmanage-  
ment**



**Telefon:**  
0431 / 5701 - 102

**E-Mail:**  
tim.jaschke@vak-sh.de

## 12. Bereich Kommunales Personalmanagement

Der ehemalige Bereich Neue Geschäftsfelder wurde zum 01.07.2021 in den Bereich Kommunales Personalmanagement umgewandelt. Hintergrund ist die strikte Ausrichtung auf Personalthemen. Die Kernaufgabe ist und bleibt Entwicklung neuer möglicher Geschäftsfelder der VAK sowie deren langfristige Implementierung. Zudem bleiben

die Bereiche Auszubildende, Marketing und Kundenbetreuung dem Bereich zugeordnet, da diese Schwerpunkte bei der Bereichsleitung verbleiben sollen. Somit besteht der Bereich nun aus den Teams Marketing, Personalservice, Zentrale Stelle und Betreuung Auszubildende.

### 12.1 Team Marketing

Auch die Arbeit des Teams Marketing und Öffentlichkeitsarbeit hat sich im Jahr 2022 an den zwei großen Themen Digitalisierung sowie Entgegenwirkung des Fachkräftemangels (Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers) orientiert.

So rückte der digitale Außenauftritt der VAK mit den zwei Instagram-Kanälen und der Einführung des Unternehmensprofils auf der Bewertungsplattform XING/Kununu in den Fokus der Jahresarbeiten.

Bei der Einführung der Dienstleistung BEM war das Team Marketing und Öffentlichkeitsarbeit maßgeblich an der Erstellung von Informationsmaterialien, dem Dreh eines Werbefilmes, sowie der Erarbeitung eines geschützten Mitgliederbereiches für potenzielle Kunden der neuen Dienstleistung zuständig.

Nachdem es in den vorherigen Pandemie-jahren nicht möglich war sich als Aussteller auf Messen zu präsentieren, konnten in der zweiten Jahreshälfte die Jobmesse sowie auch die Delegiertenversammlung besucht werden. Hierfür wurde ein neues, aktuelles Messedesign entwickelt und entsprechende Messematerialien entwickelt und beschafft.

Diese Art von Messeauftritten sollen auch zur weiteren Festigung der Arbeitgebermarke „VAK“ dienen, einen großer Schritt in diese Richtung hat das Team durch die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung der VAK in Richtung internes und externes Personalmarketing geschafft, diese Ausrichtung soll in den kommenden Jahren durch weitere Marketingmaßnahmen ausgebaut werden.

### 12.2 Team Personalservice

Im Team Personalservice wurden die Teilbereiche Stellenbewertung, Personalverwaltung und Beamtenverwaltung zusam-

mengefasst. Ab 2023 ist eine neue Dienstleistung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ geplant.

#### 12.2.1 Allgemeine Angaben zur Personal- und Beamtenverwaltung sowie deren Geschäftsentwicklung

Das Dienstleistungsangebot „Personalverwaltung“ umfasst die komplette Personalverwaltung für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte.

Gerade kleineren Verwaltungseinheiten fällt die Anwendung der unterschiedlichen Tarifverträge oder auch rechtssichere Anwendung von Vorgaben des Beamtenrechts immer schwerer, weil entweder Personal fehlt, oder aber die Personalverwaltung mit zahlreichen anderen Aufgaben an einem Arbeitsplatz verknüpft sind, die die

zeitaufwändige Personalsachbearbeitung nicht mehr zulässt.

Gepaart mit dem Angebot der digitalen Personalaktenführung bei der VAK nutzen daher gerade kleinere Einheiten das Angebot der VAK, da damit sowohl Personal entlastet und eingespart werden kann, aber auch ein weiterer Schritt in die Digitalisierung vollzogen werden kann.

Wichtig ist auch bei dieser Dienstleistung, dass die Entscheidungshoheit immer beim

Mitglied weiterbesteht, im Rahmen der Personalverwaltung erfolgt die Vorbereitung und Umsetzung dieser Entscheidungen.

Gerade auch die Umsetzung des formstrengen Beamtenrechts stellt kleinere Mitglieder vor große Herausforderungen. Hier wird entsprechend unterstützt und die formale Abwicklung bis hin zur Urkundenerstellung angeboten.

Auch den Bezug zu den anderen Bereichen der VAK wie z.B. der Bezügekasse, sehen die Mitglieder als Vorteil, da damit „alles in einer Hand“ bei der VAK liegt.

Auch diese Dienstleistungen wurde zunächst als Projekt gestartet und wurde wegen der guten Nachfrage als dauerhaftes Angebot integriert.

In der Personalverwaltung wurden im Jahr 2020 für 3 Kunden insgesamt 83 Personalfälle bewirtschaftet. 2021 waren es für insgesamt 4 Kunden 169 Personalfälle und 2022 stieg die Anzahl der Personalfälle bei den 4 Kunden auf 216.

Die Beamtenverwaltung als einzelne Dienstleistung verzeichnete im Jahr 2020 für 4 Kunden 13 Personalfälle und 2021 für 5 Kunden insgesamt 22 Personalfälle. Im Jahr 2022 stieg die Anzahl der Kunden auf insgesamt 9 mit insgesamt 36 Personalfällen. Zudem sind aber auch bei den Kunden der allgemeinen Personalverwaltung diverse Beamtenfälle vorhanden.

### 12.2.2 Allgemeine Angaben zur Stellenbewertung sowie deren Geschäftsentwicklung

Die Stellenbewertung wird seit dem 01.01.2019 in der VAK durchgeführt. Nach erfolgreicher Projektzeit handelt es sich nun um eine dauerhafte neue Dienstleistung, die sehr stark von unseren kommunalen Kunden nachgefragt wird. Im Jahr 2019

wurden insgesamt 68 Bewertungen durchgeführt. 2020 waren es 202 Stellenbewertungen, 2021 139 und 2022 insgesamt 80, da ein Personalwechsel stattgefunden hat.

### 12.3 Allgemeine Angaben zur Zentralen Stelle

Sowohl der Landesrechnungshof als auch das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz

(ULD) haben sich sehr deutlich für eine Zentralisierung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Einführung von KoPers ausgesprochen. Vergleichbar mit den Aufgaben der Staatskanzlei auf Landesebene. Zu den Aufgaben der Zentralen Stelle zählen u. a.:

- Erstellung und Durchführung von standardisierten Tests zur Freigabe neuer Releases
- Erstellung und Fortschreibung des Verfahrensverzeichnisses und der Nutzungsbestimmungen für den Bereich Bezügeabrechnung
- kontinuierliche Anpassung und Verbesserung des Programms, auch unter Berücksichtigung der Ansprüche der Kunden
- Lösung von auftretenden Problemen auch unter der Beteiligung

von Dataport im Programm und/oder für Kunden, sowie deren Erläuterung in der Gruppe

- Gespräche mit Kunden und entsprechendem Support, ggf. auch vor Ort.

Das Verfahren KoPers ist sehr komplex (Bezüge, Personalverwaltung, Datenschutz und Zusatzmodule). Die Mitarbeiter der Zentralen Stelle verfügen daher über gute Kenntnisse aus den jeweiligen Bereichen. Das vertraglich zugesicherte Mitspracherecht der Kunden erfolgt durch gewählte Vertreter aus dem Kundenkreis, mit denen sich die Zentrale Stelle z.B. quartalsweise zusammenfindet, um mögliche Veränderungen, Probleme und Wünsche einzelner Kunden zu besprechen. Die Einrichtung der Zentralen Stelle erfolgte zum 01.06.2015 zunächst als Projekt. Die Finanzierung der Zentralen Stelle wurde unabhängig von den anderen Aufgabengebieten der VAK sichergestellt. Eine entspre-

chende Kalkulation der Kosten wurde vorgenommen und im Produkt 11801 abgebildet. Es ist strikt zu vermeiden, eine Quersubventionierung seitens der anderen Bereiche der VAK zuzulassen. Bei der Zentralen Stelle handelt es sich um eine Dienstleistung der VAK für ihre Mitglieder.

Zudem haben auch Mitglieder der VAK, die sich nicht der Bezügekasse angeschlossen haben, jedoch mit dem Personalabrechnungsprogramm KoPers arbeiten, gegen Zahlung eines Verwaltungskostenbeitrags die Möglichkeit, sich der Zentralen Stelle anzuschließen.

### 12.3.1 Angaben zur Geschäftsentwicklung der Zentralen Stelle

Die Kosten für die Beauftragung der Zentralen Stelle (ZS) wurden zum 01.01.2019 mit einem neuen Gebührenmodell umgestellt. Ziel war eine gerechtere Verteilung der Kosten sowie die Reduzierung der Gebühren. Im neuen Gebührenmodell wird eine Mandantenpauschale in Höhe von 20€/Jahr mit einer Fallpauschale in Höhe

von 0,24€ pro monatlichen Abrechnungsfall berechnet.

Aktuell nutzen

- 109 Ämter/Gemeinden/AÖR/e.V.,
- 36 Städte und
- 8 Kreise die Dienstleistungen der Zentrale Stelle.

## 12.4 Team Betreuung Auszubildende

Beginnend mit dem 01.08.2020 startete die VAK mit der Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten, Fachrichtung Kommunalverwaltung.

Hierzu wurde mit der Stadt Kiel eine Kooperationsvereinbarung getroffen, so dass die Bereiche soziale Sicherung, Ordnungs-

recht und Steuerrecht dort vermittelt werden können. Im Gegenzug bietet die VAK sogenannte Praxisblöcke für die Auszubildenden der Stadt Kiel an. Im Jahr 2020 und 2021 wurden je zwei Auszubildende eingestellt. Im Jahr 2022 war es eine Auszubildende.

## Ausblick

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass die Lektüre unseres Geschäftsberichtes Sie von den erbrachten Dienstleistungen der VAK überzeugen konnte. Wir sind stets bemüht, unsere Dienstleistungen für unsere Mitglieder zu optimieren.

Wie das Dienstleistungsangebot der VAK zukünftig aussehen soll, beschäftigt auch den Vorstand der VAK. Auf seine Veranlassung hin hat die VAK eine landesweite Abfrage gestartet, um die Bedarfe in der kommunalen Familie zu erfragen. Dieses Thema sowie die Prüfung der VAK durch die kommunalen Rechnungsprüfungsämter und die Interne Revision werden Gegenstand eines Workshops des Vorstandes im Herbst sein.

Ein großes Thema im Jahr 2023 wird natürlich auch die Fortsetzung der Digitalisierung in der VAK sein, um als zukunftsfähiger Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen zu können.

Um jetzige und zukünftige Aufgaben der VAK erfolgreich in der Zukunft zu meistern, bedarf es unserer hochmotivierten Kolleginnen und Kollegen. Nochmals sei dem gesamten Team der VAK für seine hervorragenden Leistungen gedankt.

Kiel, im September 2023

gez. Nils Lindemann  
Geschäftsführer der VAK

## FOTOCREDITS

Patty Chan, K. Sorokin – beide Shutterstock.com



*Mit der VAK  
voll auf Kurs!*

---

VERSORGUNGSAusGLEICHskASSE DER  
KOMMUNALVERBÄNDE IN SCHLESWIG-  
HOLSTEIN

KNOOPER WEG 71  
24116 KIEL

---

[WWW.VAK-SH.DE](http://WWW.VAK-SH.DE)