



Versorgungs Ausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein



GESCHÄFTS- BERICHT

2024

www.vak-sh.de

Unsere Öffnungszeiten:
Montag - Freitag 09.00 - 12.00 Uhr
Montag - Donnerstag 14.00 - 15.00 Uhr

Betriebsversammlungsgebäude
VAK

A blue square icon with a white wheelchair symbol, indicating accessibility.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
1. DIE VAK – ANSPRECHPARTNER/INNEN	4
2. VORSTAND, GESCHÄFTSFÜHRUNG, AUFSICHT	5
3. ALLGEMEINES	7
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
4. GREMIEN UND STÄBE	9
4.1 PERSONALRAT	9
4.2 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	9
4.3 SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	9
4.4 DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE	10
5. STABSSTELLE	11
6. STAB DIGITALISIERUNG UND IT	13
7. BEREICH PERSONAL / ORGANISATION	15
7.1 PERSONAL	16
7.2 ORGANISATION	18
7.3 GESUNDHEITLICHE PRÄVENTION	19
7.4 FAZIT UND AUSBLICK	19
8. BEREICH VERSORGUNG	20
8.1 TEAM AKTIVBETREUUNG	20
8.1.1 Festsetzungen	20
8.1.2 Anwartschaftsberechnungen	20
8.1.3 Auskünfte über auszugleichende Versorgung	20
8.1.4 Ersatz von Unfallfürsorgeleistungen	21
8.1.5 Streitverfahren	21
8.1.5.1 Widerspruchsverfahren	21
8.1.5.2 Klagen	21
8.2 TEAM VERSORGUNG	21
8.2.1 Anzahl der Versorgungsberechtigten	21
8.2.2 Höhe der gezahlten Versorgungsbezüge	22
8.2.3 Durchschnittliches Lebensalter bei Beginn des Ruhestandes der umlagepflichtigen Mitglieder	23
8.3 TEAM UMLAGE / MITGLIEDERSERVICE	24
8.3.1 Mitglieder	24
8.3.2 Umlagepflichtige Bedienstete	24
8.3.3 Mitglieder und Bedienstete (Zusammenfassung)	25
8.3.4 Altersstruktur (ohne Geschäftsbesorgung)	25
8.3.5 Entwicklung Aktive zu Versorgungsempfänger (ohne Geschäftsbesorgung)	26
8.3.6 Gründe für Versetzung in den Ruhestand (ohne Geschäftsbesorgung)	26
8.3.7 Leistungen	27
8.3.7.1 Nachversicherung	27
8.3.7.2 Versorgungsausgleich nach Ehescheidung gem. § 225 Absatz I und II SGB VI	27
8.3.7.3 Versorgungslastenteilung nach dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag (VLTStV)	27
8.3.8 Umlagen und Beteiligungen	28
9. FINANZEN	29
9.1 AUFGABEN DES BEREICHS	29
9.2 WICHTIGE KENNZAHLEN	30

9.3 VERMÖGENSENTWICKLUNG	31
9.4 JAHRESABSCHLUSS	33
9.4.1 Bilanz	33
9.4.2 Ergebnisrechnung (Gewinn- und Verlustrechnung)	34
10. BEREICH BEIHILFEKASSE	35
10.1 BEIHILFERECHT UND HEILFÜRSORGERECHT	35
10.2 ABRECHNUNG DER BEIHILFEN MIT DEN MITGLIEDERN, VERWALTUNGSGEBÜHREN UND PROGRAMMTECHNISCHE ZUKUNFT DER BEIHILFEKASSE	36
10.3 AUFGABENERFÜLLUNG	37
10.3.1 Entwicklung im Beihilfebereich	37
10.3.2 Entwicklung im Bereich der Heilfürsorgeabrechnungen	38
10.4. WIDERSPRÜCHE UND KLAGEN	38
11. BEREICH BEZÜGEKASSE	39
11.1 ALLGEMEINE ANGABEN ZUR GESCHÄFTSENTWICKLUNG	39
11.2 AUFGABENERFÜLLUNG	40
12. BEREICH KOMMUNALES PERSONALMANAGEMENT	41
12.1 TEAM MARKETING	41
12.2 TEAM PERSONALSERVICE	41
12.2.2 Allgemeine Angaben zur Stellenbewertung sowie deren Geschäftsentwicklung	42
12.2.3 Allgemeine Angaben zum Projekt BEM+	42
12.3 ALLGEMEINE ANGABEN ZUR ZENTRALEN STELLE	43
12.3.1 Angaben zur Geschäftsentwicklung der Zentralen Stelle	43
12.4 TEAM BETREUUNG AUSZUBILDENDE	44
AUSBLICK	45

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

die weltpolitische Lage war auch im Berichtsjahr 2024 weiterhin sehr angespannt. Der weiter andauernde Ukraine-Krieg und der Angriff der Hamas auf den Staat Israel führten aber erneut nicht dazu, dass die Kapitalmärkte einbrachen.

Die Fortführung der erforderlichen Digitalisierung war auch im Jahr 2024 wieder ein Schwerpunkt-Thema in der VAK.

Nach der Entscheidung des Vorstandes, die neuen Dienstleistungen der VAK wie die Personalverwaltung für Externe und die Stellenbewertungen fortzuführen, hat der Vorstand anhand von Kennzahlen die Entwicklung der Dienstleistungen im Berichtsjahr sehr konstruktiv begleitet. Die Einstellung einer geeigneten Bewerberin oder einer geeigneten Bewerberin für ein neu einzurichtendes Rechnungsprüfungsamt der VAK konnte leider im Jahr 2024 nicht realisiert werden; in den entsprechenden Vorstellungsgesprächen konnte leider niemand überzeugen, sodass ein neues Ausschreibungsverfahren auf den Weg gebracht werden musste.

Die Bezügekasse hat ihren Wachstumskurs fortsetzen können und wird in der kommunalen Familie als zuverlässiger Dienstleister seit vielen Jahren sehr geschätzt.

Es hat sich auch im Jahr 2024 gezeigt, wie wichtig das persönliche Engagement jeder einzelnen Kollegin und jedes einzelnen Kollegen ist, um eine so herausragende Gemeinschaftsleistung wie im Jahr 2024 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 gebührt daher ebenfalls ein großer Dank.

Kiel, im September 2025

gez. Nils Lindemann
Geschäftsführer der VAK

1. Die VAK – Ansprechpartner/innen

Geschäftsführer	Stellv. Geschäftsführerin
Nils Lindemann 0431 / 5701 - 100 nils.lindemann@vak-sh.de	Maike Sandvoß 0431 / 5701 - 130 maike.sandvoss@vak-sh.de

Ansprechpartner/in	Stellvertreter/in
Michael Börm Bereichsleitung Bereich I Personal/Organisation 0431 / 5701 - 110 michael.boerm@vak-sh.de	Karsten Reckling 0431 / 5701 - 121 karsten.reckling@vak-sh.de
Axel Schröter Bereichsleitung Bereich II Versorgung 0431 / 5701 - 140 axel.schroeter@vak-sh.de	Maike Ehlers 0431 / 5701 - 141 maike.ehlers@vak-sh.de
Maik Longwitz Bereichsleitung Bereich III Finanzen 0431 / 5701 - 190 maik.longwitz@vak-sh.de	Katrin Koch 0431 / 5701 - 192 katrin.koch@vak-sh.de
Kerstin Hattendorf-Selchow Bereichsleitung Bereich IV Beihilfekasse 0431 / 5701 - 170 kerstin.hattendorf-selchow@vak-sh.de	Jens-Uwe Rohde 0431 / 5701 - 172 jens.rohde@vak-sh.de
Friedrich Rodewald Bereichsleitung Bereich V Bezügekasse 0431 / 5701 - 200 friedrich.rodewald@vak-sh.de	Sven Carstensen 0431 / 5701 - 202 sven.carstensen@vak-sh.de
Tim Jaschke Bereichsleitung Bereich VI Kommunales Personalmanagement 0431 / 5701 - 102 tim.jaschke@vak-sh.de	Claudia Kloss 0431 / 5701 - 107 claudia.kloss@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 2024 fanden zwei Sitzungen des Vorstands statt.

Dem Vorstand gehörten während des Berichtsjahres an:

Vorsitzender

Matthias Hannes Meins
 Amtsdirektor des Amtes Dänischer Wohld, Gettorf

Stellvertretender Vorsitzender

Jan Peter Schröder
 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 01.01.2024 – 31.07.2024 Evelyn Dallal (Referentin beim SHLKT)

Vertreter des Städtebundes Schleswig-Holstein

Mitglieder	Stellvertreter/in
Rainhard Zug Bürgermeister der Stadt Glinde	Dorothe Klömmer Bürgermeisterin Tönning
Marc Ziertmann Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Städteverbandes Schleswig-Holstein, Kiel	Claudia Zempel Dezernentin beim Städteverband Schleswig-Holstein, Kiel

Vertreter des Städtetages Schleswig-Holstein

Mitglieder	Stellvertreter
Michael Knapp Erster Stadtrat der Stadt Neumünster	Thomas Russ Fachbereichsleiter Zentrale Dienste Stadt Flensburg

Vertreter des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages

Mitglieder	Stellvertreter/in
Jörg Bülow Geschäftsführer des Schleswig-Holsteinischen Gemeindetages, Kiel	Ulrike Schmidt Bürgermeisterin Gemeinde Henstedt-Ulzburg
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 8. Nachtragssatzung zur Satzung

der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein vom 11. Juni 2024 (Amtsbl. Schl.-H. Nr. 2024/41).

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

Der Personalrat der VAK besteht aus 7 Mitgliedern. Im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit tauschen sich die Dienststelle und der Personalrat in regelmäßigen Abständen aus. Der Personalrat hat an zahlreichen Auswahlverfahren für interne und externe Ausschreibungen teilgenommen sowie bei diversen personellen oder sonstigen Maßnahmen die Mitbestimmung wahrgenommen. Die Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Aufstiegskonzepts sowie weitere relevante Themen wie

z. B. die Gestaltung des Arbeitens im Homeoffice oder die Sicherheit am Arbeitsplatz nahmen ebenfalls viel Raum ein. Der Personalrat setzt sich auch im Jahr 2025 für die Fortsetzung der vertrauensvollen Zusammenarbeit ein und sieht insbesondere in der in den kommenden Jahren zu erwartenden altersbedingten Fluktuation und sich daraus ergebenden Veränderungen eine der ganz großen Herausforderungen für die VAK.

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

Im vergangenen Jahr hat die SBV an den nachfolgenden Sitzungen/Maßnahmen teilgenommen, mitgearbeitet und hat an verschiedenen Beschlüssen/Entscheidungen mitgewirkt oder wurde angehört. Die Termine haben überwiegend in Präsenz stattgefunden.

- Monatsgespräche mit der Geschäftsführung und dem Personalrat.
- Teilnahme und Mitarbeit an den unterschiedlichen Dienstbesprechungen (Homeoffice/ VAK Karrierewege usw.).
- Teilnahme und Mitarbeit an der VAK Fit Arbeitsgruppe.
- Mitwirkung an diversen Auswahlgesprächen in den Bereichen I,III, IV, V und VI; aktive Teilnahme und Gestaltung im Bereich V.
- Individuelle Unterstützung und Beratung bei der Antragsstellung und Fragen um die jeweilige Einzelfallsituation der schwerbehinderten Mitarbeiter/-innen.

- 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.

Als Schwerbehindertenvertretung sind wir das Sprachrohr und Brückenbauer für die schwerbehinderten Beschäftigten und begleiten sie mit ihren sehr unterschiedlichen und gesundheitlichen Einschränkungen im beruflichen Umfeld, um in Zusammenarbeit mit den anderen Gremien und der Personalstelle mögliche Benachteiligungen auf Grund der Schwerbehinderung zu vermeiden.

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

Es gibt keine offizielle Sprechstunde.

Termine können und werden nach vorheriger Absprache (auch kurzfristig) im Zimmer 5 oder an anderer Stelle wahrgenommen. Für den Fall meiner Abwesenheit (Urlaub und Krankheit etc.) stehen Michael Arndt (1.stellvertr. Mitglied) und ebenso Lokman Demir (2.stellvertr. Mitglied) als stellvertretende Ansprechpartner zur Verfügung.

4.4 Datenschutzbeauftragte

Die VAK führt für die Beschäftigten ihrer Mitglieder Personalakten. Genauer sind es Teilakten zu der Beamtenversorgung incl. Dienstunfälle, Beihilfe, Bezüge sowie Schadenersatz. Auch Grundakten werden zum Teil für die Mitglieder geführt. Das Personalaktenrecht aus Art. 88 DS-GVO in Verbindung mit § 15 LDSG S-H in Verbindung mit dem LBG S-H (§§ 85-92) ist bei der Aktenführung zu beachten. Die Anwendung gilt sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamte, da es derzeit noch kein eigenes Personalaktenrecht für Tarifbeschäftigte gibt.

Jürgen Muus

"Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann."

(Richard v. Weizsäcker)

Im ausführlichen Kommentar zu §§ 85-92 LBG S-H wird auch eine Struktur zur Führung der Akte vorgeschlagen, diese wird bei der VAK umgesetzt.

Als Datenschutzbeauftragte bin ich in laufende Projekte mit personenbezogenen Daten eingebunden, um den Datenschutz zu gewährleisten.

Der Aufbau der elektronischen Aktenführung wird weiter begleitet, z.B. die Umsetzung der BSI Technischen Richtlinie zum ersetzenden Scannen (TR-Resiscan), Erstellung von Leitfäden, Aufbewahrungsfristen. Es gibt viele Fragestellungen vom Wechsel von Papier zur elektronischen Akte, die auch einen datenschutzrechtlichen Aspekt haben.

5. Stabsstelle

**Leiterin des
Stabes**

**Gremienbetreu-
ung, Kapitalan-
lage, Risikoma-
nagement, Steu-
erthemen**



**Telefon:
0431 / 5701 - 130**

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

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.

Im Jahr 2024 bewegten u.a. wichtige interne Themen den Stab der Geschäftsführung. So wurde die neue Dienstvereinbarung Homeoffice eng begleitet, die Umsetzung der E-Akte im Geschäftsbereich des StabGF begonnen, ebenso die Pilotierung des digitalen Posteingangs durchgeführt. Die strategische Ausrichtung der VAK wurden ebenfalls als ein Aufgabenschwer-

punkt bewegt und wird auch in 2025 weiterhin ein zentrales Thema sein. In diesem Zusammenhang war neben dem Aufgabenangebot der VAK auch die zukünftige Zusammenarbeit mit dem VM-V und die damit verbundene zukunftsfähige Aufgabenwahrnehmung ein Schwerpunkt. Der Verwaltungsrat des VM-V hat diesbezüglich eine Strategiesitzung Anfang November 2025 terminiert, in dem die strategische Ausrichtung des VM-V beraten werden soll.

Auch in das Thema der Rückführung des Bereichs „Staatlicher Unfallschutz der Unfallkasse Nord“ zum Land war der Stab der Geschäftsführung eng eingebunden. Neben der rechtlichen Umsetzung waren zudem die dadurch begründeten Ausgleichszahlungen ein sehr vielschichtiges Thema; letztendlich konnte jedoch insgesamt mittlerweile eine einvernehmliche Lösung gefunden werden.

Weiteres Schwerpunktthema im Stab war weiterhin die Umsetzung der Umsatzsteuer nach § 2b Umsatzsteuergesetz. Während sich der VM-V bereits seit 2023 in der Umsatzsteuer nach § 2b UstG befindet, hat die VAK nach Vorstandsbeschluss erneut von der Optionsmöglichkeit zur Verschiebung der Umsetzung Gebrauch gemacht. Die Vorbereitungen zur Umsetzung zum 01.01.2027 laufen jedoch weiterhin auf Hochtouren. Zudem wurde ein erster Entwurf für ein Steuerhandbuch erstellt, welches zudem Festlegungen eines Tax-Compliance-Systems beinhaltet.

Letztlich nahm das Thema Kapitalanlage in beiden Verbänden großen Raum ein. Insbesondere die Umsetzung der nunmehr getroffenen Entscheidungen des Anlageausschusses bei der VAK bezüglich einer möglichen Aktienbeimischung gestaltet sich schwierig und musste zunächst durch eine Anpassung der Anlagerichtlinien in einen rechtlichen Rahmen gebracht werden. Eine Umsetzung konnte jedoch in 2024 nicht mehr erfolgen. Hier soll in 2025 weiter nach geeigneten Investitionsmöglichkeiten gesucht werden.

Ende des Jahres 2024 beschäftigten zudem zwei kurz hintereinander stattgefundene Einbrüche in das Dienstgebäude der VAK den Stab der Geschäftsführung. Der Täter konnte mittlerweile gefunden und verurteilt werden. Insgesamt sind geringe materielle Schäden entstanden – es wurden jedoch umfangreiche Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in Bezug auf den Datenschutz implementiert.

6. Stab Digitalisierung und IT

Leiter des Stabes

Digitalisierung
und IT



Telefon:
0431 / 5701 - 120

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

Der Stab Digitalisierung und IT hat im Geschäftsjahr 2024 weitere wichtige Schritte zur Einführung und Etablierung der elektronischen Akte (E-Akte VIS) unternommen und ist damit dem Ziel, die E-Akte vollständig in den Arbeitsalltag zu integrieren und die Vorteile einer digitalen Verwaltung vollumfänglich zu nutzen, ein deutliches Stück nähergekommen. Zu den umgesetzten Maßnahmen zählte unter anderem die Durchführung einer umfassenden Datenschutzfolgeabschätzung. Diese Analyse stellt sicher, dass alle datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt werden und potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und minimiert werden.

In den einzelnen Bereichen und Stäben wurden unterschiedliche Themen umgesetzt. Im Stab der Geschäftsführung wurde der Aufgabenbereich Kapitalanlagen auf die digitale Aktenführung in VIS umgestellt, zudem fanden verschiedene Workshops statt, unter anderem ein Auffrischungsworkshop für den gesamten Stab. Im Bereich V fiel der Startschuss für die Arbeit mit VIS; so wurde beispielsweise der Prozess des wöchentlichen Zahlungsdienstes auf VIS abgestimmt. Im Bereich VI wurden in den Teams Zentrale Stelle, BEM, Marketing und Stellenbewertung Aktenstrukturen erarbeitet und die Abläufe in VIS optimiert. Darüber hinaus wurden die Gremien in VIS geschult.

Als bereichsübergreifende Schulungsmaßnahmen wurde die bestehende Webinarreihe fortgesetzt und zusätzlich Auffrischungsworkshops angeboten. Jeder Mit-

arbeiter der VAK verfügt nun über einen Zugriff auf VIS; in öffentlichen Ablagen werden beispielsweise der VIS-Newsletter bereitgestellt. Ein bedeutender Fortschritt in Richtung digitale Behörde wurde mit der produktiven Einführung des digitalen Posteingangs erreicht. Eine Pilotgruppe, bestehend aus den Bereichen I, III sowie den Stäben GF und DIT, testete diesen Prozess intensiv. Zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch trifft sich das bereichsübergreifende Projektteam weiterhin einmal im Monat zu einem Jour Fixe.

Auch das Mitgliederportal VAKdirekt wurde im Jahr 2024 kontinuierlich erweitert und optimiert. Die interne Kommunikation zwischen den Bereichen konnte durch erweiterte interne Meldungen verbessert werden. So können Formulare im internen Personalbereich nicht nur an das Team Personal, sondern auch an weitere Bereiche übermittelt werden. Zudem wurde der Bereich Versorgung in VAKdirekt aktiviert, zunächst für den Austausch zwischen der Beihilfekasse VM-V und der VAK. Auch im Bereich BEM kommt VAKdirekt wieder zum Einsatz, insbesondere mit der Meldefunktion für Externe und den dazugehörigen Formularen. Zum Jahresende konnte die Abrechnungs-Applikation erfolgreich finalisiert werden – erstmals wurden Abrechnungen der Zentralen Stelle den Mitgliedern direkt über das Portal zur Verfügung gestellt.

Im Bereich der IT-Tätigkeiten wurde im Berichtsjahr die Implementierung der Softwareverteilung (Baramundi) in der Server-

und Clientinfrastruktur fortgesetzt. Sämtliche Terminalserver- sowie Fat-Client-Systeme (Einzelplatzrechner) wurden in die Softwareverteilung aufgenommen. Die Aktualisierung der Serverstruktur auf die Windows-Server-Version 2022 wurde ebenfalls weitergeführt. In diesem Zuge wurden die beiden alten Druckserver außer Betrieb genommen und sämtliche Druckerfreigaben zentral auf einem neuen Windows-Server-System bereitgestellt.

Darüber hinaus wurde das bisherige Ticketsystem (OTRS) durch ein neues System der Firma Zammad ersetzt. Auswahl, Installation und Bereitstellung erfolgten in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Bereichen. Wie bereits in den Vorjahren war auch das Jahr 2024 von zahlreichen Neueinstellungen und der damit verbundenen Einrichtung neuer Arbeitsplätze sowie Homeoffice-Ausstattungen geprägt.

Die Verfügbarkeit der IT-Systeme wurde jederzeit gewährleistet.

7. Bereich Personal / Organisation

Bereichsleiter Personal / Organisation		Telefon: 0431 / 5701 - 110 E-Mail: michael.boerm@ vak-sh.de
---	---	---

Das Jahr 2024 war geprägt von bedeutenden Fortschritten in der Digitalisierung, im Personalmanagement sowie in der Beschaffung. Unser zentrales Ziel war es, interne Geschäftsprozesse weiter zu optimieren, die E-Akte im Personalwesen einzuführen und digitale Workflows erfolgreich vorzubereiten und umzusetzen.

Digitalisierung und Prozessoptimierung

Die Digitalisierung war ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Arbeit. Mit der Einführung digitaler Workflows konnten wir wichtige Grundlagen für eine effizientere und transparentere Verwaltung schaffen. Die E-Akte im Personalmanagement stellt dabei einen Meilenstein dar, der Prozesse beschleunigt, Ressourcen schont und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die tägliche Arbeit erleichtert.

Personalmanagement und Unternehmenskultur

Ein weiterer Fokus lag auf der Weiterentwicklung unserer Leistungs- und Vertrauenskultur. Wir haben Maßnahmen ergriffen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu stärken, die Qualität unserer Dienstleistungen zu erhöhen und die Identifikation mit unserem Leitbild weiter zu fördern.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über ein breites Wissen über unsere Dienstleistungen und unsere Kunden. Ihre Kompetenz ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Daher investieren wir kontinuierlich in die berufliche Weiterbildung – sowohl durch interne als auch durch externe Schulungsmaßnahmen.

Personalentwicklung und Karrierewege

Besondere Aufmerksamkeit erhielt im Jahr 2024 die Personalentwicklung. Wir haben neue berufliche Chancen, Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterentwicklungswege eröffnet. Mit der Implementierung des Karriereweg-Modells in Anlehnung an das VAK-Kompetenzmodell 5 x 5 haben wir einen wichtigen Baustein für die künftige Personalstrategie gelegt.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, die langfristige Bindung leistungsfähiger Fachkräfte sicherzustellen und auf kommende Herausforderungen – insbesondere den demographischen Wandel und die fortschreitende Digitalisierung – vorbereitet zu sein.

Ausblick

Wir sehen die Personalpolitik weiterhin als strategischen Schlüssel zum Erfolg unseres Hauses. Durch eine sorgfältige Personalauswahl und nachhaltige Personalentwicklung wollen wir sicherstellen, dass wir auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarker, öffentlich-rechtlicher Dienstleister auf kommunaler Ebene in Schleswig-Holstein bleiben.

Fazit

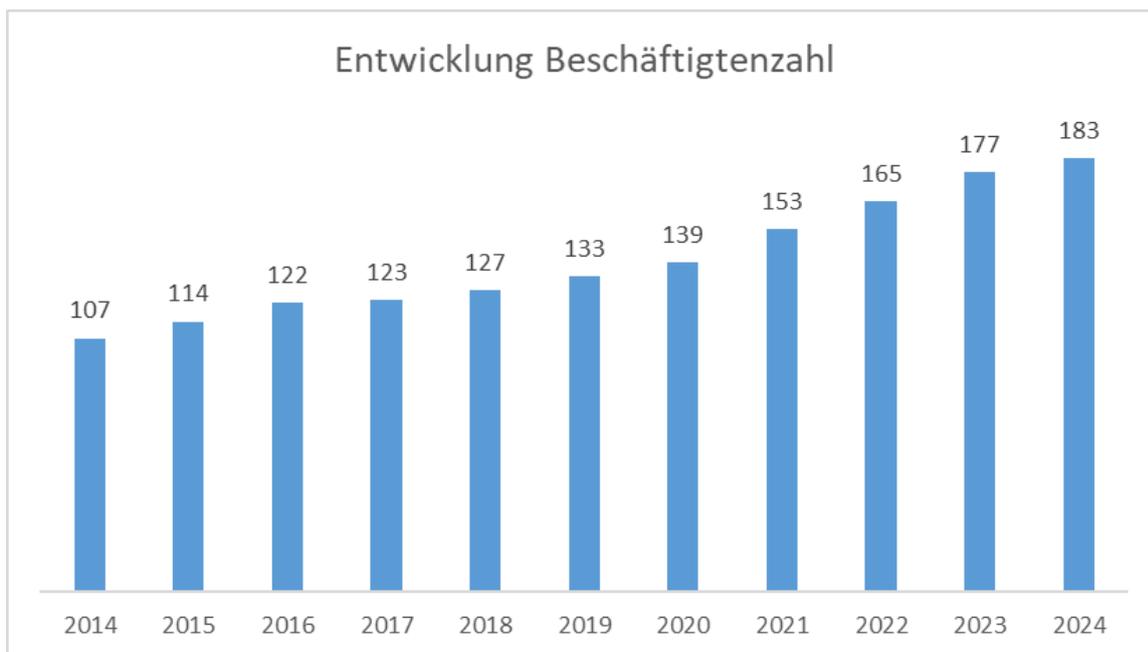
Das Jahr 2024 war ein Jahr der Weichenstellung. Mit konsequenten Schritten in Richtung Digitalisierung, einer stärkeren Fokussierung auf Personalentwicklung und dem Ausbau unserer Unternehmenskultur haben wir die Grundlage gelegt, um auch in Zukunft erfolgreich zu arbeiten.

7.1 Personal

Der Wachstumskurs der VAK konnte auch im Jahr 2024 fortgesetzt werden. Trotz des angespannten Arbeitsmarktes konnten wir im Berichtsjahr zahlreiche neue Mitarbeitende gewinnen. Dies war vor allem durch unsere optimierten Recruitingprozesse sowie eine verstärkte Präsenz auf digitalen

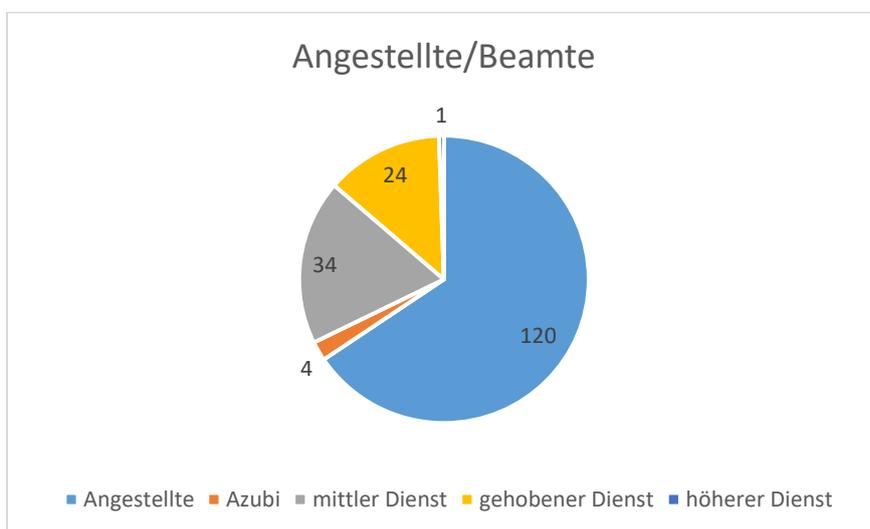
Karrieremessen und in sozialen Netzwerken möglich.

Die Entwicklung unserer Beschäftigtenzahl der letzten 10 Jahre ist der folgenden Darstellung zu entnehmen (Stichtag 31.12.2024):



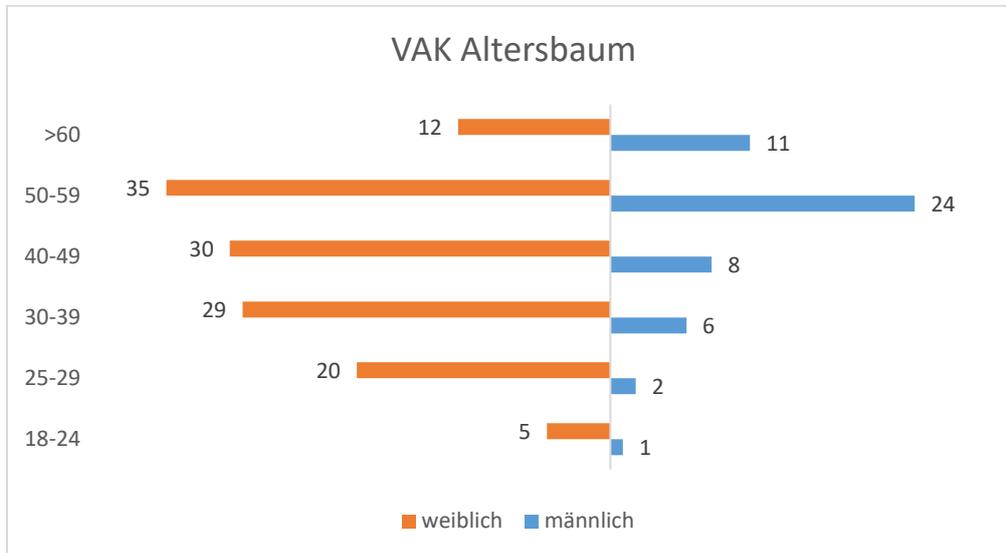
Diese Zunahme spiegelt unsere kontinuierlichen Bemühungen wider, talentierte Fachkräfte zu rekrutieren, um das Wachstum der VAK zu unterstützen.

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



Insgesamt beschäftigen wir 10 schwerbehinderte Mitarbeiter/-innen.

Einen Überblick über die Altersstruktur gibt folgende Darstellung:

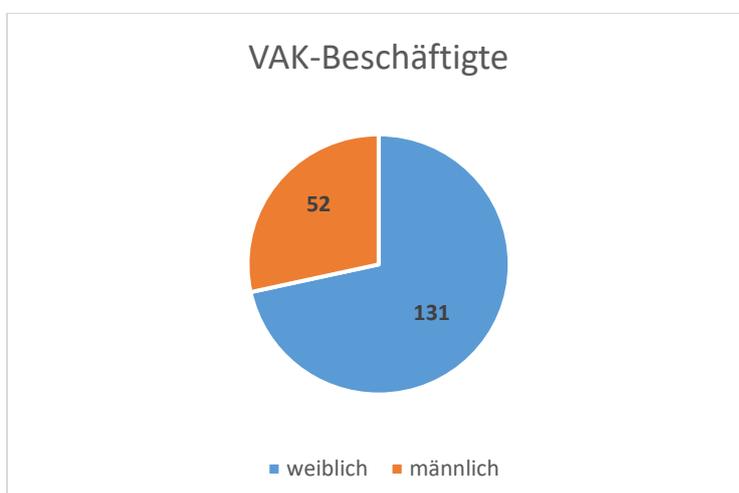


Unsere jüngste Mitarbeitende ist 19 Jahre, der älteste Mitarbeitende ist 67 Jahre alt. Das Durchschnittsalter unserer weiblichen Mitarbeitenden beträgt 42,89 Jahre, das der männlichen Mitarbeitenden 49,81 Jahre. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden beträgt 45 Jahre.

Die durchschnittliche Zugehörigkeit unserer Beschäftigten zur VAK beträgt 9,4 Jahre.

Der demographische Wandel wird die VAK auch weiterhin 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:

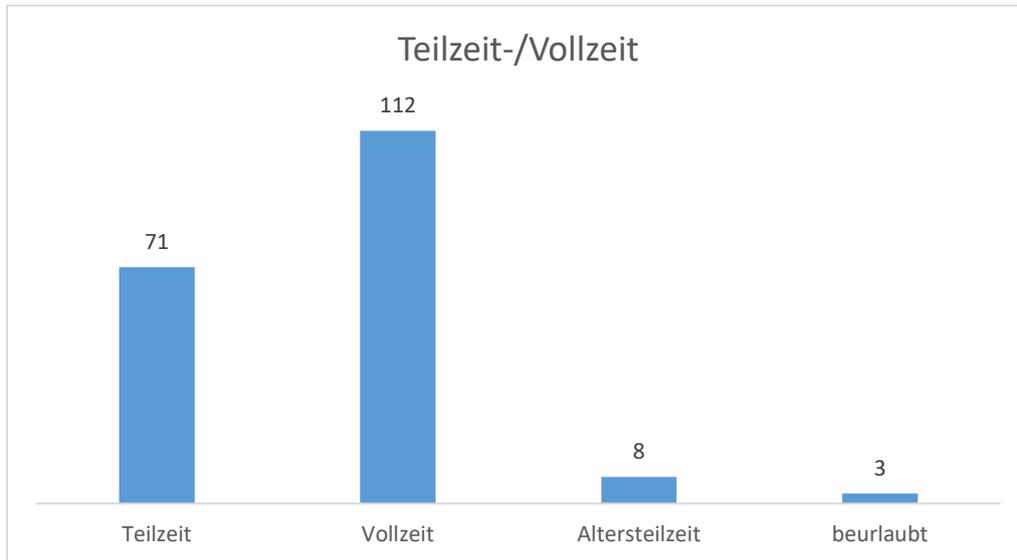


Die Frauenquote beträgt 71,58 %. Sie ist Ausdruck unserer diversity-Strategie.

Der Großteil unserer Mitarbeitenden ist in Vollzeit beschäftigt. Insgesamt 71

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Teilzeit beschäftigt.

Die Teilzeitquote liegt bei 38,80 %.



8 Mitarbeitende nehmen an Altersteilzeitmodellen teil, 3 Mitarbeitende befindet sich in sogenannter familienpolitischer Beurlaubung.

Die Weiterentwicklung der Leitprinzipien „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Work-Life-Balance“ bleibt ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Personalarbeit. Flexible Arbeitszeitmodelle und moderne Formen der Arbeitsgestaltung nehmen hierbei eine zentrale Rolle ein. Durch die verstärkte Nutzung des Homeoffice, den Einsatz digitaler Kommunikationslösungen und die Einführung zeitgemäßer Arbeitszeitkonzepte verfolgen wir konsequent das Ziel, uns als familienfreundlicher Arbeitgeber weiter zu etablieren.

Die Arbeit im Homeoffice wurde im Laufe des Jahres kontinuierlich ausgebaut. Zum

Jahresende 2023 konnten bereits 165 Mitarbeitende von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Mit dieser Entwicklung streben wir an, eine ausgewogene Balance zwischen den organisatorischen Anforderungen und den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten nach flexibleren Arbeitsorten zu erreichen.

Die Arbeit im Homeoffice wurde kontinuierlich ausgebaut. Zum Stichtag am Jahresende 2023 konnten bereits 165 Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten. Mit der Ausgestaltung der Arbeit im Homeoffice hoffen wir, ein gutes Verhältnis zwischen den dienstlichen Erfordernissen der Arbeit und den Wünschen der Mitarbeitenden nach flexiblen Arbeitsorten erreicht zu haben.

7.2 Organisation

Der Bereich unterstützt und begleitet auch weiterhin eine Vielzahl an Digitalisierungsprojekten – darunter die Nutzung des ZOOM-Workplace, das Mitgliederportal VAK-direkt und die Einführung der E-Akte –

bei allen organisatorischen Fragestellungen. weiterhin in organisatorischen Fragestellungen.

7.3 Gesundheitliche Prävention

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns einen besonders hohen Stellenwert. Daher legen wir großen Wert auf Maßnahmen, die sowohl präventiv wirken als auch die langfristige Gesundheit fördern und erhalten.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingun-

gen, Abläufe und Strukturen so zu gestalten, dass sie die Gesundheit unterstützen. Gleichzeitig möchten wir unsere Beschäftigten dazu motivieren, gesundheitsbewusst zu handeln. Dabei geht es uns nicht nur darum, Belastungen zu vermeiden, sondern aktiv Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz haben.

7.4 Fazit und Ausblick

Das Geschäftsjahr 2024 war für das Personalmanagement insgesamt sehr erfolgreich.

Durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Recruiting und Mitarbeitendenbindung gelang es der VAK, den Personalbestand zu erhöhen und gleichzeitig die Zufriedenheit der Belegschaft zu steigern.

Gleichzeitig stellen der anhaltende Fachkräftemangel sowie der steigende Bedarf an spezialisierten Experten – insbesondere im IT-Bereich und bei den Bezügerechnern – eine große Herausforderung dar. Um diesen Entwicklungen aktiv entgegenzuwirken, wird die VAK ihr Recruiting weiter ausbauen. Zudem soll die Förderung digitaler Kompetenzen künftig noch stärker in den Vordergrund rücken. Geplant sind hierzu spezifische Schulungsprogramme, mit denen wir unsere Mitarbeitenden gezielt auf

künftige technologische Veränderungen vorbereiten möchten.

Die Themen Fachkräftemangel und digitaler Wandel werden auch in den kommenden Jahren entscheidend bleiben. Wir sind jedoch überzeugt, dass wir mit einem vorausschauenden Personalmanagement auch in Zukunft erfolgreich agieren können. Die Gestaltung der Arbeit von morgen bleibt daher ein zentrales Anliegen der VAK.

Die Herausforderungen der Zukunft, insbesondere der Fachkräftemangel und der technologische Wandel, werden weiterhin im Fokus stehen. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass wir durch vorausschauendes Personalmanagement auch im kommenden Jahr erfolgreich agieren werden. Die Zukunft der Arbeit in der VAK bleibt daher für uns ein wichtiges Thema.

8. Bereich Versorgung

<p>Bereichsleiter</p> <p>Versorgung</p>		<p>Telefon: 0431 / 5701 - 140</p> <p>E-Mail: axel.schroeter@ vak-sh.de</p>
---	---	--

8.1 Team Aktivbetreuung

8.1.1 Festsetzungen

Im Jahr 2024 sind 230 (259) Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand getreten, für die die entsprechenden Festsetzungen der Versorgungsbezüge zu fertigen waren. Die Minderung begründet sich insbeson-

dere dadurch, dass bei den Auftragsmitgliedern weniger Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand getreten sind. Bei den Umlagemitgliedern gab es hingegen eine leichte Steigerung.

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 2024 sind in 693 (845) 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 40 (30) 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 85 (75) neue von den Dienstherren anerkannte Dienstunfälle bearbeitet.

In 72 (73) Fällen wurden Unfallfürsorgeleistungen in Höhe von insgesamt 129.743,53 EUR (156.695,09 EUR) gezahlt. Daneben waren an Ruhestandsbeamte Unfallaus-

gleichszahlungen aus Unfällen des früheren aktiven Dienstverhältnisses in Höhe von 120.348,14 (116.664,00 EUR) zu leisten. Insgesamt wurden 250.091,67 EUR (273.359,09 EUR) an Unfallfürsorgeleistungen gezahlt. Von diesem Betrag entfällt eine Summe von 51.063,88 EUR (56.930,22 EUR) auf Fälle, in denen die Zahlung im Auftrage erfolgt.

8.1.5 Streitverfahren

8.1.5.1 Widerspruchsverfahren

Im Jahre 2024 wurden in 10 (33) Fällen Widersprüche gegen Bescheide des Bereichs Versorgung erhoben. In 5 Fällen wurden die Widersprüche als unbegründet zurückgewiesen. In 3 weiteren Fällen haben die Widerspruchsführer nach Beratung durch die Versorgungsausgleichskasse ihre

Rechtsbehelfe wegen Aussichtslosigkeit zurückgenommen. Es wurden 2 Abhilfebescheide gefertigt. In 2024 wurden alle Widersprüche beschieden. Aus den Vorjahren wurden 2 Widersprüche zurückgewiesen und 1 Widerspruch abgeholfen.

8.1.5.2 Klagen

Gegenüber den Entscheidungen des Bereichs Versorgung wurden im Jahr 2024 in 1 Fall Klage vor dem Verwaltungsgericht

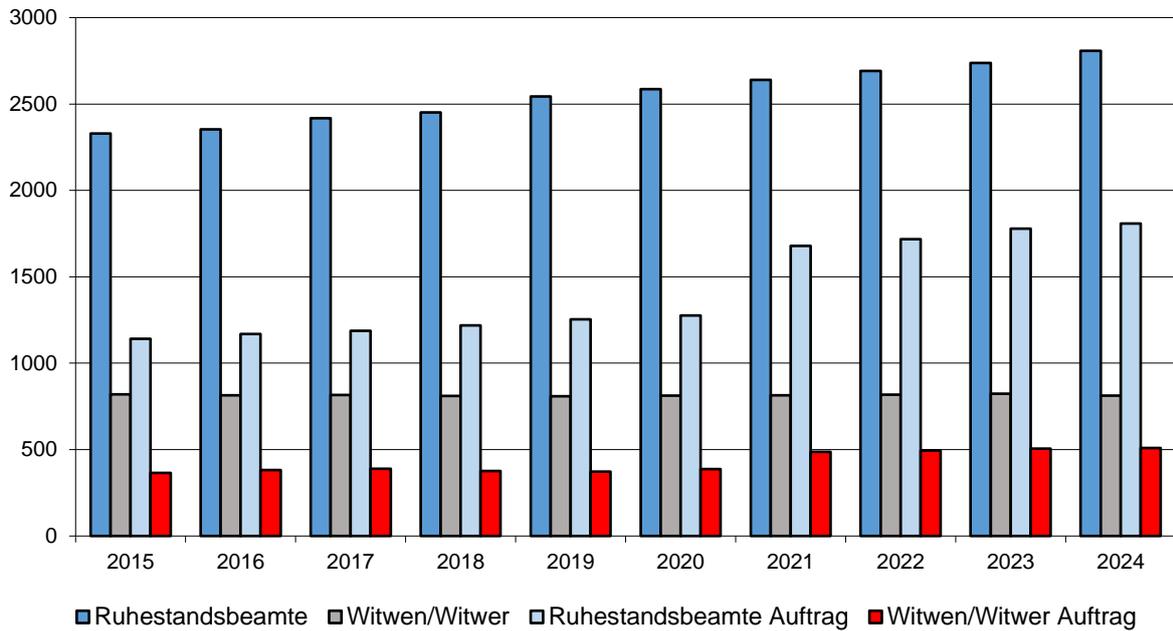
erhoben. Aus den Vorjahren wurde ein Verfahren durch Vergleich beendet. Beschwerden mussten keine erhoben werden.

8.2 Team Versorgung

8.2.1 Anzahl der Versorgungsberechtigten

	Umlagepflichtige Mitglieder	Auftragsfälle (Geschäftsbesorgung und Vollerstattungsfälle)	Insgesamt
Ruhestandsbeamte	2.808	1.808	4.616
Witwen/Witwer	812	509	1.321
Voll- und Halbwaisen	55	27	82
Insgesamt	3.675	2.344	6.019

Zum 31.12.2024 gliederte sich die Zahl der Versorgungsempfänger wie folgt auf:



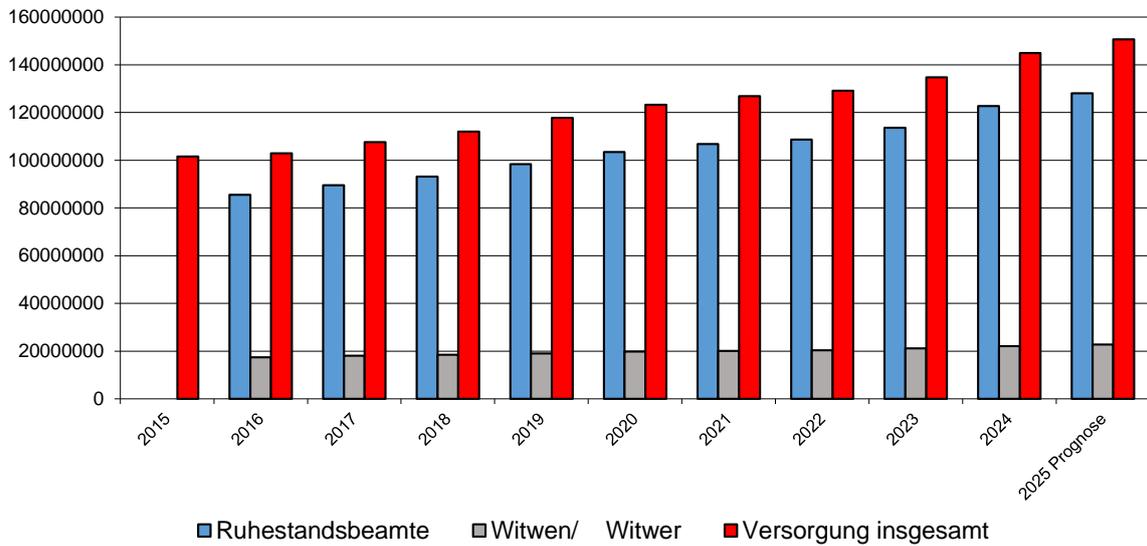
8.2.2 Höhe der gezahlten Versorgungsbezüge

Im Jahr 2024 wurden Versorgungsbezüge (ohne Dienstunfallfürsorgeleistungen) in folgender Höhe gezahlt:

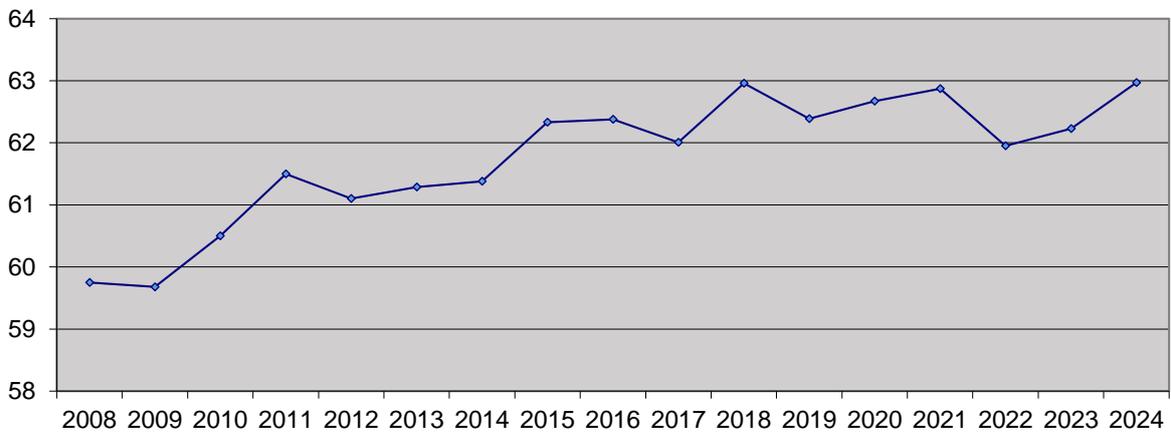
	Umlagepflichtige Mitglieder in EUR	Auftragsfälle (Geschäftsbesorgung und Vollerstattungsfälle) in EUR	Insgesamt in EUR
Ruhestandsbeamte	122.873.555,84	75.222.715,61	198.096.271,48
Witwen	22.110.154,80	13.269.475,95	35.379.630,75
Vollwaisen	266.806,89	111.798,02	380.604,91
Halbwaisen	162.144,47	70.257,37	232.401,84
Insgesamt	145.414.662,03	88.674.249,95	234.088.908,98

Entwicklung der Versorgungsleistungen
(ohne Geschäftsbesorgung und ohne

Dienstunfallfürsorgeleistungen) der umlagepflichtigen Mitglieder:



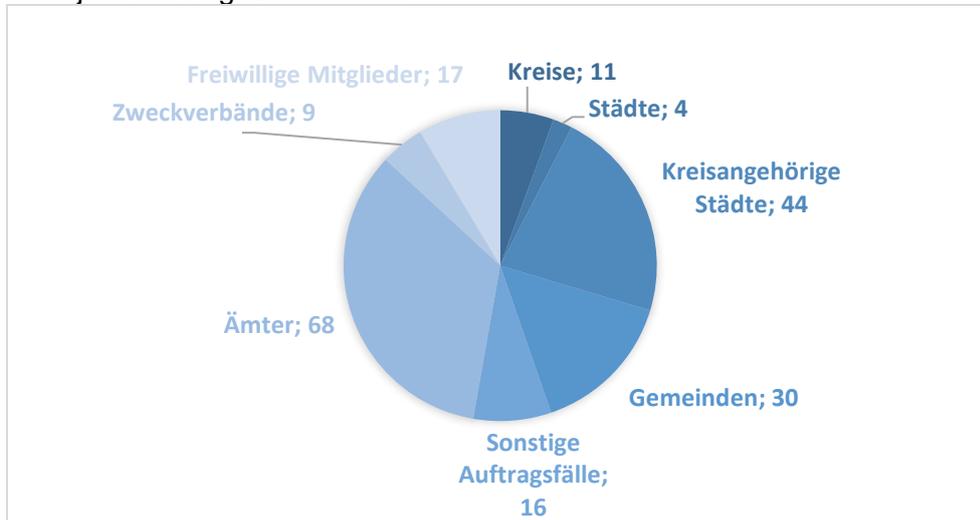
8.2.3 Durchschnittliches Lebensalter bei Beginn des Ruhestandes der umlagepflichtigen Mitglieder



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: 199

8.3.2 Umlagepflichtige Bedienstete

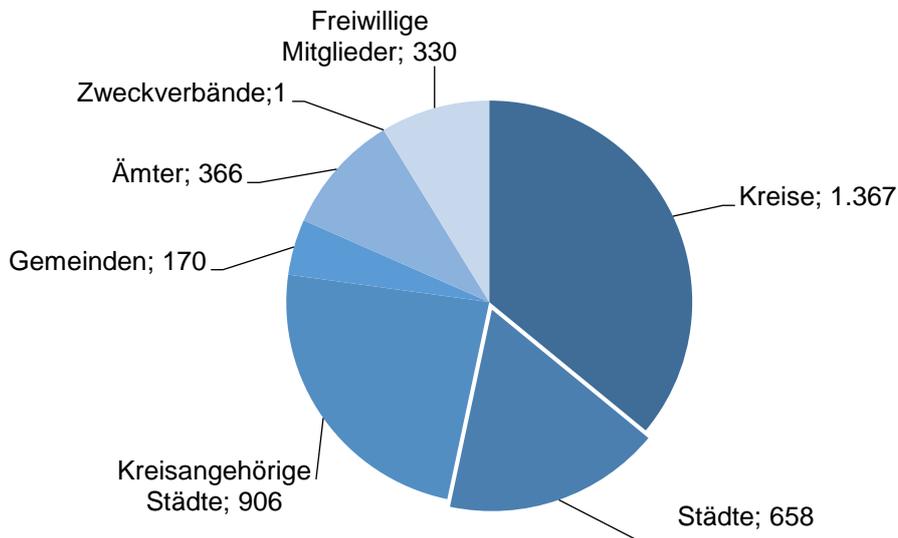
Gemäß § 16 unserer Satzung bezieht sich die Mitgliedschaft bei der VAK auf alle Bediensteten, die Anwartschaft auf beamtenrechtliche Versorgung haben oder denen

eine solche Versorgung gewährt werden kann. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Bediensteten in 2024 wie folgt entwickelt:

Zahl der Bediensteten im / in	31.12.2024	31.12.2023
Beamtenverhältnis auf Probe / Lebenszeit	3.599	3.622
Davon: Teilzeitbeschäftigung	1.208	1.176
Beurlaubung	102	84
Beamtenverhältnis auf Zeit	149	149
Versorgungsberechtigte Angestellte	50	52
Vorbereitungsdienst/Anwärter	407	371
Insgesamt	4.205	4.194

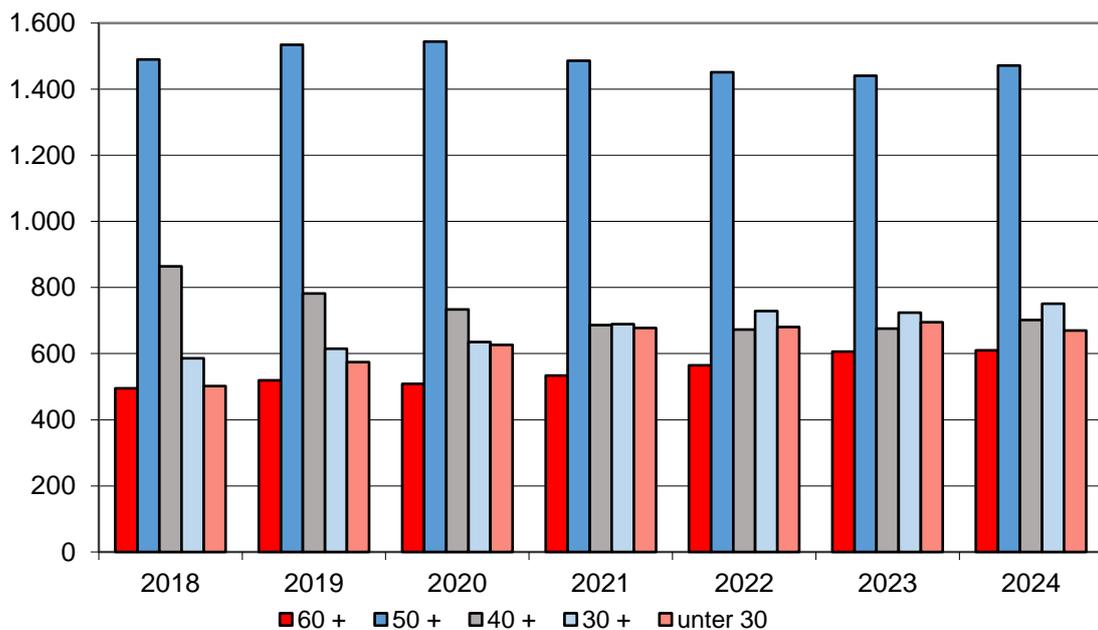
8.3.3 Mitglieder und Bedienstete (Zusammenfassung)

Die Mitglieder beschäftigten im Berichtsjahr:



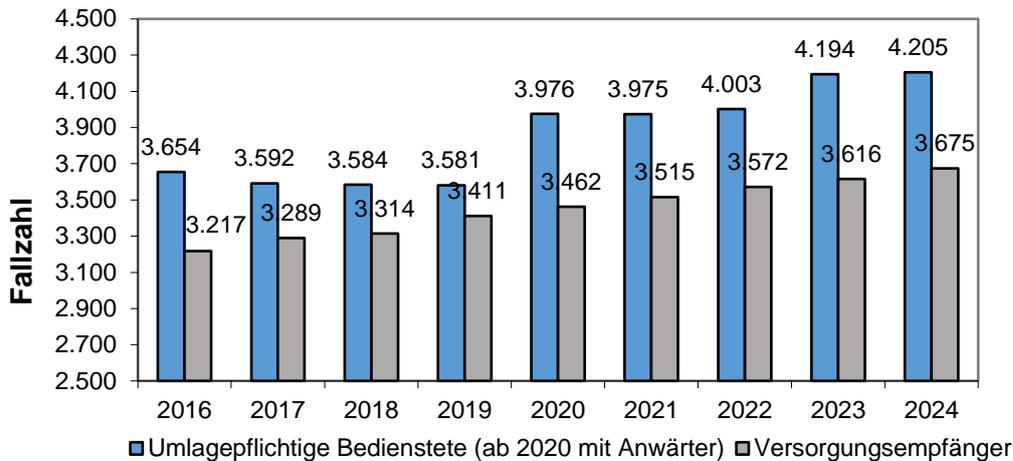
Beamte und Beschäftigte mit einer Versorgungsanwartschaft, somit insgesamt: 3.798
(VAK – eigene Beamte = 59)

8.3.4 Altersstruktur (ohne Geschäftsbesorgung)



Das durchschnittliche Lebensalter betrug in:
2024: 46 Jahre 3 Monate

8.3.5 Entwicklung Aktive zu Versorgungsempfänger (ohne Geschäftsbesorgung)



Im Jahr 2024 waren insgesamt **251 umlagepflichtige Neuzugänge** (inkl. der übernommenen Anwärter nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes) zu verzeichnen.

Dem gegenüber standen **144 Versetzungen in den Ruhestand** mit Versorgungsanspruch.

8.3.6 Gründe für Versetzung in den Ruhestand (ohne Geschäftsbesorgung)

Eintritt / Versetzung in den Ruhestand		31.12.2024	31.12.2023
nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ab dem 65. Lebensjahr		20	17
60. Lebensjahr (z. B. Feuerwehrbeamte)		3	8
nach Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit		80	73
Schwerbehinderte ab 60. Lebensjahr		9	12
wegen Dienstunfähigkeit	60. - 65. Lebensjahr	5	3
	55. - 59. Lebensjahr	7	3
	50. - 54. Lebensjahr	3	5
	45. - 49. Lebensjahr	2	2
	unter 45. Lebensjahr	0	2
wegen Ablauf der Amtszeit		11	13
aus sonstigen Gründen (einstweiliger Ruhestand, Abwahl, Tod oder Übernahme Geschäftsbesorgung für Mitglieder)		4	2
Insgesamt		144	140

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 2024 wurden Nachversicherungsleistungen in Höhe von 300.995,35 EUR (424.788,23 EUR) geleistet.

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

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 4.075.998,35 EUR (4.060.491,33 EUR) an die Rentenversicherungsträger gezahlt, um nach den Maßgaben des Versorgungsausgleichsverfahrens die durch die fiktive Versicherung entstandenen Aufwendungen zu erstatten. Zu Lasten der Versorgungsausgleichskasse und damit zu Lasten der die

Umlage finanzierenden Kommunen werden diese Zahlungsbeträge 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)

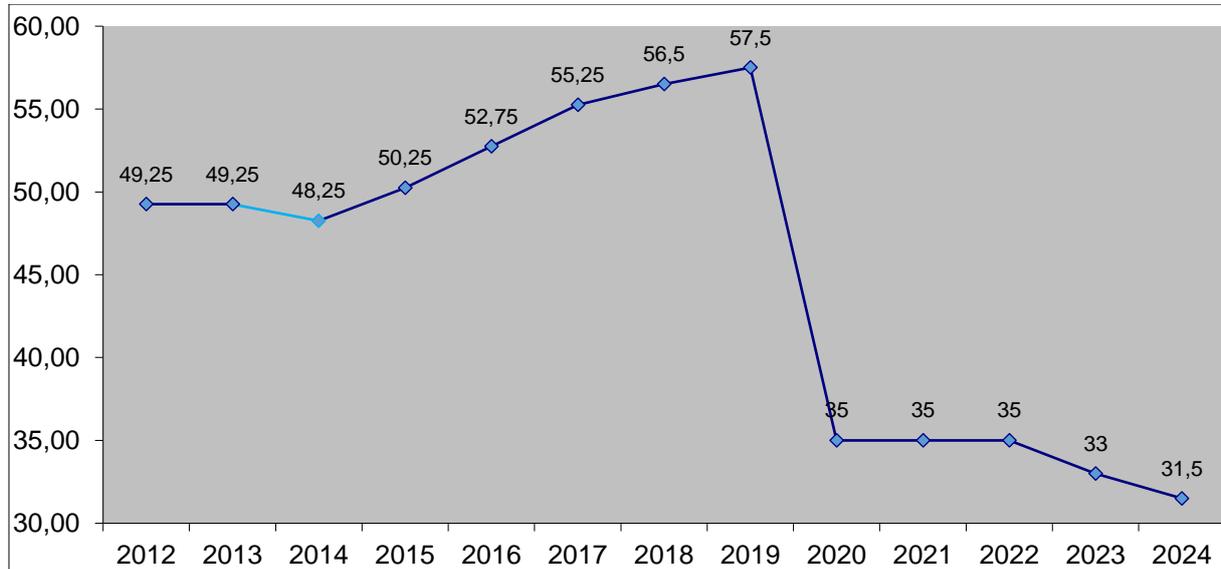
Wird ein Beamter eines Dienstherrn in den Dienst eines anderen Dienstherrn übernommen und stimmen beide Dienstherrn der Übernahme zu, so tragen der aufnehmende Dienstherr und der abgebende Dienstherr bei Eintritt des Versorgungsfalles die Versorgungsbezüge anteilig.

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

Im Geschäftsjahr 2024 haben wir aufgrund erfolgter Dienstherrnwechsel in 86 (61) Erstattungsfällen 11.407.013,53 EUR (7.611.022,57 EUR) bei anderen Dienstherrn und Versorgungseinrichtungen geltend gemacht. Im Gegenzug hatte die VAK in 54 (29) Fällen 8.757.447,32 EUR (4.003.110,58 EUR) an andere Dienstherrn und Versorgungseinrichtungen zu erstatten.

8.3.8 Umlagen und Beteiligungen

Der Umlagehebesatz hat sich seit 2012 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 2024 betrug 31,5 v.H. Dabei wurden Einnahmen in Höhe von 145.999.619,80 EUR (144.574.683,06 EUR) erzielt.

9. Finanzen

<p>Bereichsleiter Finanzen</p>		<p>Telefon: 0431 / 5701 - 190</p> <p>E-Mail: maik.longwitz@ vak-sh.de</p>
--	---	---

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 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 vom hausinternen Rechnungsprüfungsamt, hilfsweise von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, geprüft. 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.

Im Rahmen der Geschäftsbesorgung für den VM-V gehört seit dem Haushaltsjahr 2023 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:

Beamtenversorgung	2024	2023	Veränderung
Umlagepflichtige Mitglieder	4.215	4.142	+73
Versorgungsfälle	3.681	3.616	+65
Umlagehebesatz	31,5%	33,0%	-4,6%
	in T€	in T€	
Umlageerträge	146.398,8	144.858,5	+1,1%
Versorgungsaufwendungen (Mitglieder)	145.434,8	135.246,6	+7,5%
Sondervermögen Kommunalen Pensionsfonds (Umlagegemeinschaft inkl. UK Nord)	69.131,4	74.645,2	-7,4%

Beihilfe	2024 in T€	2023 in T€	Veränderung
Beihilfeaufwendungen	47.778,1	42.323,2	+12,9%
Heilfürsorgeaufwendungen	729,3	641,1	+13,8%
Sonderposten (Gebührenaussgleich)	541,1	684,8	-21,0%

Bezüge	2024	2023	Veränderung
mtl. Abrechnungsfälle per 31.12.	35.887	33.368	+7,6%
	in T€	in T€	
Bruttobezüge der Mitglieder	1.651.299,2	1.447.611,2	+14,1%
Sonderposten (Gebührenaussgleich)	0,0	0,0	-

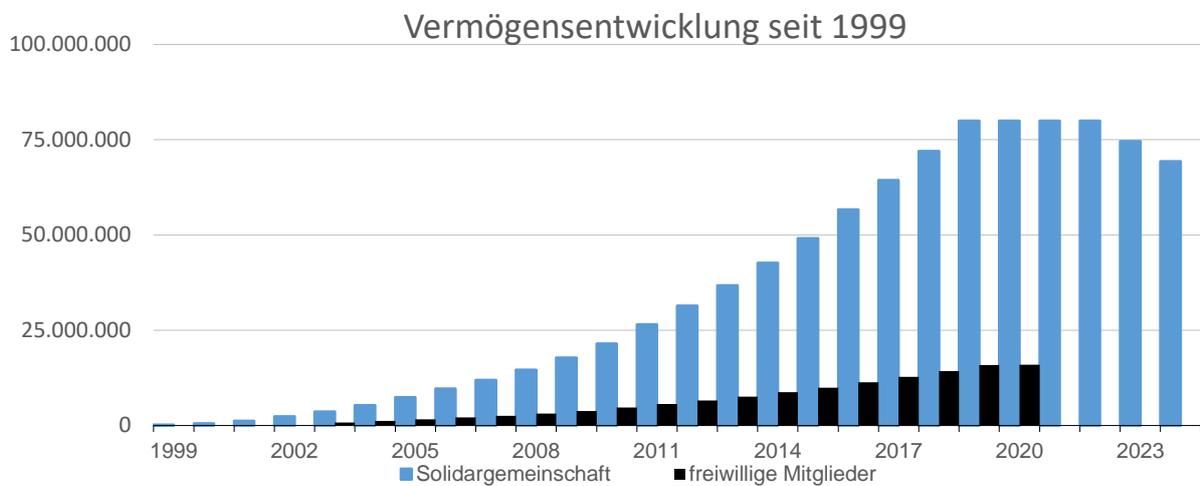
9.3 Vermögensentwicklung

Sondervermögen Kommunalen Pensionsfonds / Versorgungsrücklage

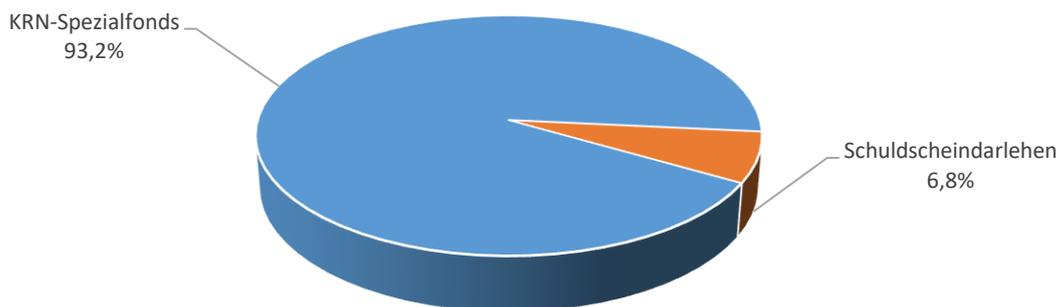
Das Sondervermögen „Kommunaler Pensionsfonds“ (ehemals „Versorgungsrücklage“) wird aufgrund eines Vorstandsbeschlusses aus dem Jahr 2021 jährlich um einen Betrag von rund 5,3 Mio. € aufgelöst, um damit den Umlagehebesatz zu stabilisieren

und die steigenden Versorgungsaufwendungen durch Pensionierungen der geburtenstarken Jahrgänge abzufedern.

Das Sondervermögen ist überwiegend in einem europäischen Renten-Spezialfonds der Deka Investment investiert.



Das Sondervermögen ist per 31.12.2024 in folgenden Anlageklassen investiert:

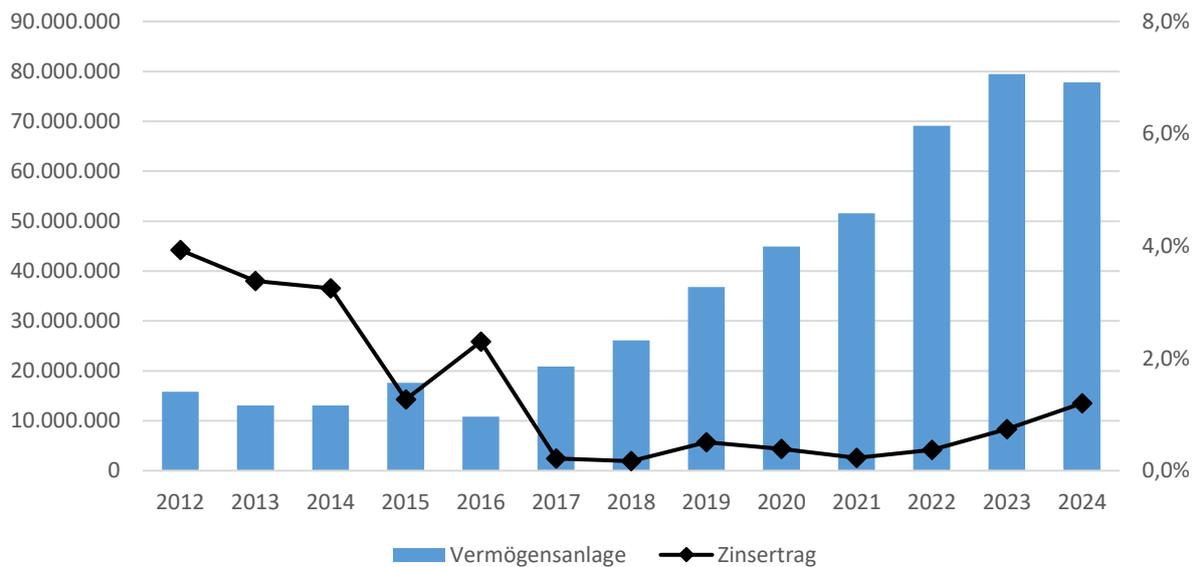


Vermögensentwicklung

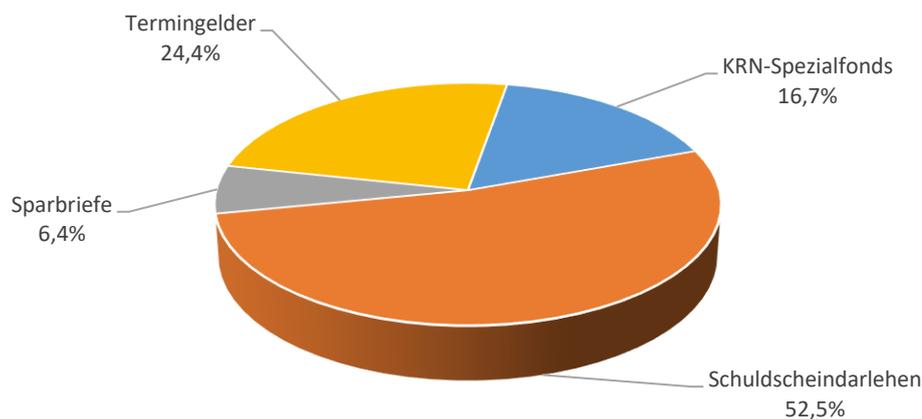
Neben dem Sondervermögen als wesentlichen Faktor der Finanzanlagen hält die VAK noch weitere Vermögenswerte aus vorübergehend nicht benötigten Finanzmitteln (Betriebsmittel).

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

Vermögensentwicklung seit 2012



Die Betriebsmittel sind per 31.12.2024 wie folgt angelegt:



9.4 Jahresabschluss

9.4.1 Bilanz

Die vorläufige, ungeprüfte Bilanz für das Haushaltsjahr 2024 (Auszug) stellt sich wie folgt dar:

Aktiva	31.12.2024 in Mio. €	31.12.2023 in Mio. €
A Immaterielles Vermögen	0,04	0,05
B Sachanlagen	0,39	0,38
C Finanzanlagen*	128,08	130,08
D Forderungen	17,21	16,33
E Liquide Mittel	38,97	34,32
F Rechnungsabgrenzungsposten	32,95	29,19
	217,64	210,35
* davon Sondervermögen	69,31	74,64

Passiva	31.12.2024 in Mio. €	31.12.2023 in Mio. €
A Eigenkapital	83,39	81,87
B Sonderposten für den Gebührenaussgleich	0,89	1,11
C Sonderposten für Treuhandvermögen	69,31	74,64
D Rückstellungen	33,21	28,42
E Verbindlichkeiten	7,67	4,20
F Passive Rechnungsabgrenzungen	23,17	20,11
	217,64	210,35

9.4.2 Ergebnisrechnung (Gewinn- und Verlustrechnung)

Die vorläufige, ungeprüfte Ergebnisrechnung für das Jahr 2024 (Auszug) stellt sich wie folgt dar:

Erträge	31.12.2024 in Mio. €	31.12.2023 in Mio. €
1 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	11,24	9,21
2 Privatrechtliche Leistungsentgelte	4,00	2,92
3 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	1.948,44	1.727,52
4 Finanzerträge	1,02	0,77
5 Sonstige Erträge und Bestandsveränderungen	8,06	6,33
	1.972,76	1.746,75

Aufwendungen	31.12.2024 in Mio. €	31.12.2023 in Mio. €
1 Personalaufwendungen	1.713,68	1.501,55
2 Versorgungsaufwendungen	238,43	217,57
3 Sach- und Dienstleistungen	1,39	1,15
4 Abschreibungen	0,18	0,17
5 Zinsen und sonstige Finanzaufwendungen	0,00	0,00
6 Sonstige Aufwendungen	17,56	13,29
	1.971,24	1.733,73

Jahresüberschuss	1,52	13,02
-------------------------	-------------	--------------

10. Bereich Beihilfekasse

Bereichsleiterin

Beihilfekasse



Telefon:
0431 / 5701 - 170

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

10.1 Beihilferecht und Heilfürsorgerecht

Auf dem Wege der Vorgriffsregelung wurden die Leistungsbeträge in der Pflege innerhalb des § 12a BhVO mit Wirkung vom 01.01.2024 erhöht.

Im Februar 2024 brachte das Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein den Entwurf des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes 2024 mit dem Ziel der Verbesserung der verfassungsgemäßen Alimentation auf den Weg. Das Gesetz wurde am 19.07.2024 verabschiedet und trat zum 01.11.2024 in Kraft. Das Gesetz diente der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung sowie der Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation. Die Erhöhung hat beihilferechtlich Auswirkung auf die Stationäre Pflege, da sich zugleich die Höhe des einzubringenden Einkommens erhöht.

Im März 2024 wurde das Beteiligungsverfahren zum Verordnungsentwurf zur Änderung der Beihilfeverordnung eingeleitet. Die Änderung der Beihilfeverordnung trat am 06.09.2024 in Kraft. Neben umfangreichen redaktionellen Änderungen in den allgemeinen Vorschriften der §§ 6 bis 8 BhVO besaß die Änderung des § 6 BhVO maßgebliche Tragweite, die eine Vereinfachung der Erstattung von Aufwendungen für gesetzlich versicherte Beihilfeberechtigte beinhaltete. Ebenso von besonderer Bedeutung war der Verzicht auf das Gutachterverfahren bei psychotherapeutischen Behandlungen, Rehabilitationsmaßnahmen und der Heilkur. Bei Aufwendungen für Zahnersatz, Zahnkronen und Suprakonstruktionen sind ab 01.11.2024 60 % anstelle 65 % als

gewährte Leistung von den beihilfefähigen Aufwendungen abzuziehen.

Zum 06.09.2024 wurden zudem die Höchstbeträge des Heilmittelverzeichnisses der Anlage 4 BhVO zu § 9 Absatz 1 Nr. 3 BhVO angepasst.

Rückwirkend zum 01.07.2024 wurde im Januar 2025 anlässlich der Abrechnungsempfehlungen zur Erbringung neuer psychotherapeutischer Leistungen auf dem Wege der Vorgriffsregelung Ziffer 1.5 der Anlage 2 zu § 9 Absatz 1 Nummer 1 BhVO geändert. Aufwendungen für psychotherapeutische Akutbehandlungen sind als Einzeltherapie in Einheiten von mindestens 25 Minuten bis zu 24 Behandlungen je Krankheitsfall bis zu 67,03 € (vorher 51,00 €) beihilfefähig. Die Änderung begründete sich darin, dass sich das Land Schleswig-Holstein zwischenzeitlich den Abrechnungsempfehlungen für psychotherapeutische Leistungen angeschlossen hat.

Im Heilfürsorgebereich wurde von Seiten des Innenministeriums die Änderung der Heilfürsorgeverordnung vorbereitet und mit der VAK erörtert. Die HFVO vom 16.12.2010 wurde letztmalig mit Wirkung vom 18.12.2020 aufgrund der Änderung des § 62 LVwG (Geltungsdauer von Verordnungen) ausschließlich im Bereich der Geltungsdauer geändert.

Aktuell werden im Bereich der Heilfürsorge sechs Mitglieder in Angelegenheiten der Heilfürsorge bzw. Beihilfe betreut. Dieses sind die Landeshauptstadt Kiel, die Städte

Norderstedt, Fehmarn, Neumünster, Brunsbüttel und der Kreis Stormarn.

10.2 Abrechnung der Beihilfen mit den Mitgliedern, Verwaltungsgebühren und programmtechnische Zukunft der Beihilfekasse

Seit 2021 erfolgt eine monatscharfe Abrechnung mit den Mitgliedern der Beihilfekasse. 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.

Im vierten Quartal 2023 erfolgte final die Einführung der Beihilfe-App „Meine Beihilfe“. Diese wurde von vielen Beihilfeberechtigten bereits erwartet und entsprechend schnell positiv angenommen.

In der Folge hat sich das Einreichverhalten von Beihilfeanträgen geändert und erforderte eine Reformierung der Erhebung von Gebühren für die Festsetzung und Auszahlung von Beihilfeleistungen an die Beihilferechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Die Anzahl der Belege pro Antrag sank aufgrund der vermehrten Einreichung von Einzelbelegen per App. Die Gebührenerhebung wurden umgestellt von der Antragsebene auf Einzelabrechnungsebene pro Beleg.

2024 wurde zudem ein Abrechnungsmodell in vier unterschiedlichen Gebührengruppen eingeführt. Zur annähernden Deckung der steigenden fachverfahrenskosten und der Digitalisierungsprojekte wurde eine Basisgebühr für alle Mitglieder eingeführt.

Die Basisgebühr beträgt für

Gruppe 1: Mitglieder ohne Beihilfeablöseversicherung 125,00 € pro Monat

Gruppe 2: Mitglieder mit Beihilfeablöseversicherung 150,00 € pro Monat

Gruppe 3: Neumitglieder ohne Ablöseversicherung 125,00 € pro Monat zzgl. 30,00 € für die Neuanlage eines Stammdatensatzes einer Person

Gruppe 4: Neumitglieder mit Ablöseversicherung 150,00 € pro Monat zzgl. 30,00 € für die Neuanlage eines Stammdatensatzes einer Person

Die Abrechnung eines Einzelbelegs beträgt 8,00 € pro Einzelfestsetzung für alle Gebührengruppen.

Auch in den kommenden Jahren werden die Digitalisierungsprojekte im Vordergrund stehen. Dies gilt für den Bereich der Heilfürsorge.

Die Digitalisierung der Prozesse erfordert eine umfangreiche Prozessanalyse. Durch das zusätzliche Angebot der Beihilfe-App ist eine Inputorientierte Prozesserweiterung erfolgt. Insbesondere im Bereich der Heilfürsorge stehen durch die Einführung der elektronischen Patientenakte Handlungserfordernisse.

10.3 Aufgabenerfüllung

10.3.1 Entwicklung im Beihilfebereich

Die **Anzahl der Beihilfefestsetzungen** und die **Höhe der Fallpauschale** beliefen sich auf:

Jahr	Beihilfefestsetzungen	Fallpauschale	
		Mitglieder	Basisgebühr
2021	40.511 Bescheide	38,50 €	
2022	41.140 Bescheide	39,95 €	
2023	43.542 Bescheide	44,50 €	
2024	50.185 Bescheide 265.770 Festsetzungen 25.937 App-Anträge	8,00 €	125,00 € (Gruppe 1+3) bzw. 150,00 € pro Mo- nat (Gruppe 2+4)

Das **Ausgabevolumen** der ausgezahlten Beihilfen betrug im Verlauf der letzten 10 Jahre:

Jahr	Beihilfevolumen gesamt	durchschnittliche jährliche Beihilfeaufwendung pro Antrag
2014	29.134.667,00 €	742,63 €
2015	30.777.916,00 €	820,42 €
2016	32.542.634,80 €	851,19 €
2017	32.941.775,00 €	865,52 €
2018	34.849.132,10 €	917,15 €
2019	37.189.283,70 €	954,72 €
2020	35.652.973,72 €	966,97 €
2021	39.570.506,82 €	976,78 €
2022	39.794.411,20 €	967,29 €
2023	42.772.283,49 €	982,32 €
2024	48.321.436,05 €	962,87 €

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

Jahr	durchschnittlicher jährlicher Festsetzungsumfang pro Sachbearbeiter/in pro Jahr	Umfang der wöchentlichen Stellenanteile für die Festsetzung der Beihilfen und Heilfürsorgeaufwendungen ohne Sonderaufgaben
2021	3.315 Bescheide	12,22
2022	3.460 Bescheide	11,89
2023	3.681 Bescheide	12,10
2024	3.765 Bescheide 24.943 Festsetzungen auf Belegebene	13,33

10.3.2 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
2021	598.410,89 €	904 Festsetzungen	38,50 €
2022	617.000,31 €	981 Festsetzungen	39,95 €
2023	641.121,72 €	978 Festsetzungen	44,50 €
2024	729.345.,30 €	1.179 Festsetzungen	44,50 €

10.4. Widersprüche und Klagen

Im Geschäftszeitraum wurde 33 Widersprüche und keine Klage erhoben. Widersprüche, denen unmittelbar abgeholfen werden konnte, fließen nicht mit in die Betrachtung ein. Im Jahr 2023 wurde eine Klage gegen die Ablehnung der Über-

nahme von Anspruch genommenen Wahlleistungen geführt. Eine Entscheidung steht derzeit noch aus. Gleiches gilt für die Entscheidungen zu den Klagen gegen den Höchstsatz der beihilfefähigen Pauschale für Hörgeräte sowie die Klage gegen den Selbstbehalt, welche beide im Geschäftsjahr 2022 erhoben wurden.

11. Bereich Bezügekasse

Bereichsleiter Bezügekasse		Telefon: 0431 / 5701 - 200 E-Mail: friedrich.rodewald @vak-sh.de
---	---	--

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 ca. 359400 Personalfällen (Vorjahr: 33.400).

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, Husum, Bad Oldesloe, Eutin, Bad Segeberg, Ratzeburg, Heide, Bad Schwartau, Kaltenkirchen, Reinbek, Quickborn, Ahrensburg, Wahlstedt, Glinde, Preetz, Oldenburg, Brunsbüttel, 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.

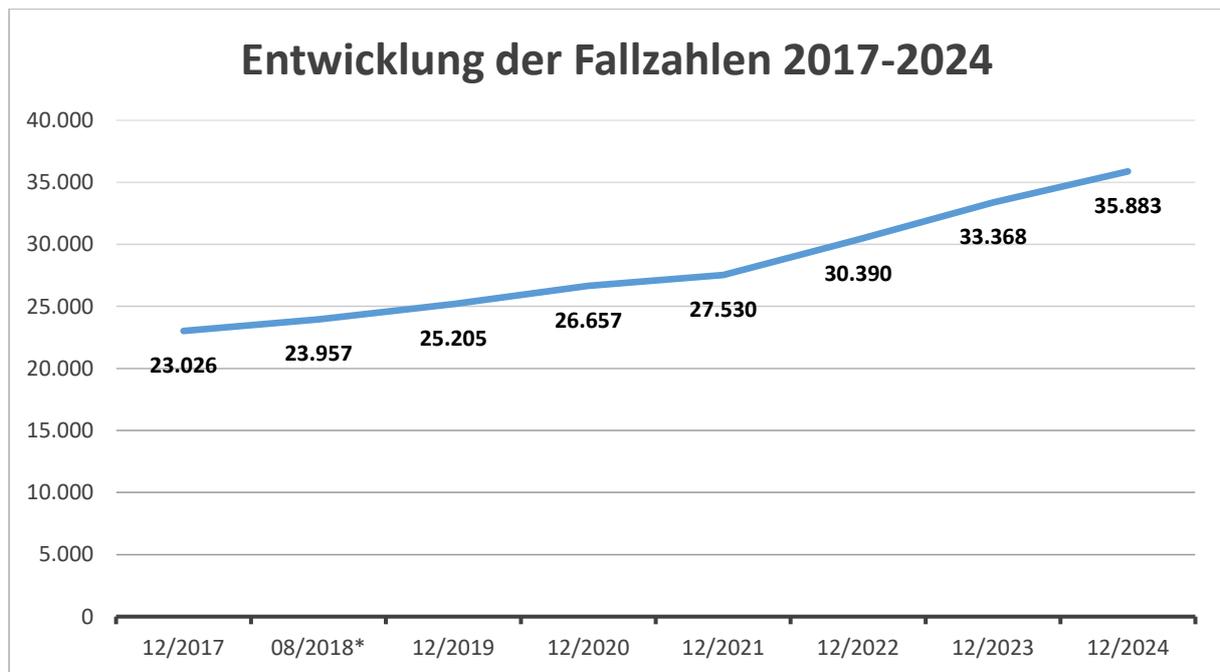
11.2 Aufgabenerfüllung

Mitglieds- und Fallzahlenentwicklungen

Die Nachfrage nach den VAK-Bezügekas-sengendienstleistungen wächst stetig wei-ter. Bis Ende 2024 hatten sich der Bezüge-kassengemeinschaft etwa 183 Mitglieds-häuser angeschlossen. Neben der Landes-hauptstadt Kiel sind dies bspw. die Kreise Rendsburg-Eckernförde, Segeberg, Ost-holstein, Steinburg, Pinneberg und Herzog-tum-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:



12. Bereich Kommunales Personalmanagement

<p>Bereichsleiter</p> <p>Kommunales Personalmanage- ment</p>		<p>Telefon: 0431 / 5701 - 102</p> <p>E-Mail: tim.jaschke@vak-sh.de</p>
--	---	--

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, Betreuung Auszubildende und seit Januar 2022 aus dem Projekt BEM+.

12.1 Team Marketing

Auch die Arbeit des Teams Marketing und Öffentlichkeitsarbeit hat sich im Jahr 2024 erneut 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 weiter 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 ei-

nes geschützten Mitgliederbereiches für potenzielle Kunden der neuen Dienstleistung zuständig.

Nachdem es nach den vorherigen Pandemie-jahren erst 2022 wieder möglich war, sich als Aussteller auf Messen zu präsentieren, konnten in Jahr 2024 die Jobmesse, zwei Ausbildungsmessen von Schulen, sowie auch die Delegiertenversammlung besucht werden.

Diese Art von Messeauftritten sollen auch zur weiteren Festigung der Arbeitgebermarke „VAK“ dienen. Durch die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung wurde in der VAK ein internes und externes Personalmarketing geschaffen. Diese Ausrichtung soll in den kommenden Jahren durch weitere Marketingmaßnahmen möglichst ausgebaut werden.

12.2 Team Personalservice

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

mengefasst. Die neue Dienstleistung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ ist 2023 gestartet.

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, im Jahr 2023 auf 252.

2024 wurden insgesamt 395 Personalfälle monatlich bearbeitet.

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 und 2023 auf 13 Kunden mit insgesamt 57 Personalfällen. Aktuell nutzen 2024 18 Kunden diese Dienstleistung mit monatlich rund 165 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, 2022 80, 2023 98 und 2024 106 Stellenbewertungen.

12.2.3 Allgemeine Angaben zum Projekt BEM+

Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM+) wird eine weitere Möglichkeit gesehen, die kommunale Familie in Schleswig-Holstein zu unterstützen. Hierfür betrachten wir das Thema BEM ganzheitlich und bieten neben den gesetzlichen Anforderungen (Auswertungen, Gespräche

und Dokumentation) auch eine große Unterstützung im betrieblichen Gesundheitsmanagement an. Diese neue Dienstleistung startete zum 01.01.2022 als Projekt für unsere bereits in der Personalverwaltung befindlichen Kunden. Zum 01.01.2023 war dann der Start der neuen Dienstleistung für die restliche kommunale Familie in

Schleswig-Holstein geplant. Dies wurde aufgrund der Verlängerung der USt.-Befreiung für die VAK bis zum 31.12.2026 verschoben. Die Projektphase wurde entsprechend bis zum 31.12.2027 verlängert, da voraussichtlich erst im Jahr 2027 diese Dienstleistung frei am Markt angeboten werden kann. Ziel ist die wirtschaftliche Etablierung.

Viele Interessensbekundungen lagen bereits Ende August 2022 vor, um zum

01.01.2023 starten zu können. Diesen Interessenten musste aus zuvor genannten Gründen zunächst abgesagt werden. Bis Ende 2024 kann diese Dienstleistung nur vom bestehenden Kundenstamm der Beamten- bzw. Personalverwaltung in Anspruch genommen werden.

Entsprechend nutzten nur zwei bereits vorhandene kommunale Arbeitgeber das Angebot BEM im Jahr 2023. 2024 stieg die Anzahl der Kunden auf 5 mit insgesamt rund 700 Personalfällen.

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 Loga All-in (ehem. 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 entsprechende 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.

- 91 Ämter/Gemeinden/AÖR/e.V.,
- 22 Städte und
- 7 Kreise die Dienstleistungen

Aktuell nutzen

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, Ordnungsrecht 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 und im Jahr 2023 eine weitere Auszubildende. 2024 konnten wieder zwei Auszubildende eingestellt werden.

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.

Im Jahr 2025 ist es gelungen, die Stelle des neu einzurichtenden Rechnungsprüfungsamtes erfolgreich zu besetzen, sodass zukünftig keine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mehr den Jahresabschluss der VAK prüfen muss.

Der nach wie vor große Wachstumskurs unserer Bezügekasse stellt die VAK weiterhin vor die große Herausforderung, neues

qualifiziertes Personal „am Markt zu finden“. Die unerlässliche Fortsetzung der Digitalisierung in der VAK wird im Jahr 2025 wiederum ein Schwerpunktthema 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 2025

gez. Nils Lindemann
Geschäftsführer der VAK

FOTOCREDITS

Bilder: Hanna Börm Fotografie

Rückseite: Laura Grashoff



Versorgungs**A**usgleichskasse
der **K**ommunalverbände
in Schleswig-Holstein

Knooper Weg 71
24116 Kiel

☎ 0431 / 5701-0

@ info@vak-sh.de

