



# Amtsblatt für Schleswig-Holstein

Ausgabe Nr. 18

Kiel, 29. April 2013

## Satzungen

12.4.2013	16. Nachtragssatzung zur Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 16. Mai 1972	240
16.4.2013	Satzung zur Änderung der Satzung des Versorgungswerkes der Psychotherapeutenkammer Schleswig-Holstein	241

## Verwaltungsvorschriften

16.4.2013	Errichtung und Verlegung von Sparkassenzweigstellen Gl.Nr. 2023.13	241
16.4.2013	Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über die Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbarer Tarifbeschäftigter, die unterhalb des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw. einer Aufgabenübertragung in Entgeltgruppe 13 oder höher in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (QRili A 14) Gl.Nr. 2030.43	242

## Bekanntmachungen

– Landesbehörden –

10.4.2013	Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)	250
10.4.2013	Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung	251
11.4.2013	Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung	251
11.4.2013	Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)	252
12.4.2013	Bekanntmachung nach § 10 Abs. 3 Bundes-Immissionsschutzgesetz – BImSchG	252

– Sonstige –

11.4.2013	Bekanntmachung der HSH Nordbank AG Hamburg und Kiel	253
-----------	---	-----

<b>Stellenausschreibungen</b>		254
-------------------------------	--	-----

## Satzungen

### 16. Nachtragssatzung zur Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 16. Mai 1972

Aufgrund des § 36 Abs. 4 des Sparkassengesetzes für das Land Schleswig-Holstein i.d.F. der Bekanntmachung vom 11. September 2008 (GVOBl. Schl.-H. S. 372), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Januar 2013 (GVOBl. Schl.-H. S. 50), i.V.m. § 13 Abs. 1 Nr. 7 der Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 16. Mai 1972 (Amtsbl. Schl.-H./AAz. S. 153), zuletzt geändert durch die 15. Nachtragssatzung vom 22. Juni 2011 (Amtsbl. Schl.-H. S. 452), hat die Verbandsversammlung am 21. März 2013 die folgende Satzung beschlossen:

#### Artikel 1

Die Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein i.d.F. vom 16. Mai 1972 (Amtsbl. Schl.-H./AAz. S. 153), zuletzt geändert durch die 15. Nachtragssatzung vom 22. Juni 2011 (Amtsbl. Schl.-H. S. 452), wird wie folgt geändert:

1. Im Inhalt wird in der Zeile nach § 9 des Wort „Verbandsunkosten“ durch das Wort „Verbandskosten“ ersetzt.
2. In § 1 Abs. 2 Satz 2 wird das Wort „kleine“ gestrichen.
3. In § 5 Abs. 2, § 9 Abs. 1 und 2 wird jeweils das Wort „Unkosten“ durch das Wort „Kosten“, in § 9 Abs. 2 Satz 1 das Wort „Unkostenbeitrag“ durch das Wort „Kostenbeitrag“ und in der Überschrift zu § 9 das Wort „Verbandsunkosten“ durch das Wort „Verbandskosten“ ersetzt.
4. In § 11 Abs. 6 werden die Worte „§ 9 Abs. 3 des Sparkassengesetzes“ durch die Worte „§ 9 Abs. 4 Nr. 2 bis 4 des Sparkassengesetzes“ ersetzt.
5. § 14 Abs. 1 bis 7 erhält folgende Fassung:
  - „(1) Der Verbandsvorstand besteht aus dem Verbandsvorsteher als Vorsitzenden, dem Landesobmann der Sparkassen, dem Vorsitzenden der Verbandsversammlung und sechs weiteren Mitgliedern.
  - (2) Als weitere Mitglieder sind von der Verbandsversammlung aus dem Kreis der in § 11 Abs. 2 genannten Vertreter in den Verbandsvorstand zu wählen:
    1. drei Vorsitzende eines Verwaltungsrates oder Aufsichtsrates und
    2. drei Vorsitzende eines Vorstandes.
 Bei Sparkassen, deren Geschäftsgebiet über das Gebiet eines Kreises hinausgeht, kann der stell-

vertretende Vorsitzende des Verwaltungsrates oder Aufsichtsrates Mitglied im Verbandsvorstand sein; ist der Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsvorsitzende selbst ordentliches Mitglied im Verbandsvorstand, kann der stellvertretende Vorsitzende nur stellvertretendes Mitglied im Verbandsvorstand sein; ist der Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsvorsitzende stellvertretendes Mitglied im Verbandsvorstand, kann der stellvertretende Vorsitzende ordentliches Mitglied im Verbandsvorstand sein.

(3) Für die Mitglieder nach Absatz 2 wählt die Verbandsversammlung für die Vorsitzenden eines Verwaltungsrates oder Aufsichtsrates und für die Vorsitzenden eines Vorstandes jeweils zwei Stellvertreter, die die Mitglieder im Falle ihrer Verhinderung in der von der Verbandsversammlung bestimmten Reihenfolge vertreten. Der Landesobmann wird durch den stellvertretenden Landesobmann vertreten.

(4) Die Mitglieder nach Absatz 2 und ihre Stellvertreter werden auf die Dauer von fünf Jahren gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Die Mitglieder sind ehrenamtlich tätig.

(5) Eine Sparkasse und deren Träger dürfen durch ordentliche Mitglieder und sollen durch ein ordentliches und ein stellvertretendes Mitglied im Verbandsvorstand nicht gleichzeitig vertreten sein.

(6) Der Verbandsgeschäftsführer und der Prüfungsstellenleiter nehmen an den Sitzungen des Verbandsvorstandes mit beratender Stimme teil. Der Verbandsvorsteher kann zu den Sitzungen des Verbandsvorstandes weitere sachverständige Personen hinzuziehen.

(7) Die Mitgliedschaft erlischt, wenn bei einem Vorstandsmitglied die Voraussetzungen für seine Zugehörigkeit zum Verbandsvorstand entfallen, wenn das von ihm vertretene Verbandsmitglied aus dem Verband ausscheidet oder die von dem Landesobmann vertretene Sparkasse nach den Grundsätzen für das Risikomonitoring der Sicherungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe der Monitoringstufe „Rot“ länger als ein Jahr zugeordnet ist. Tritt ein Fall der gleichzeitigen Vertretung einer Sparkasse und deren Träger durch ordentliche Mitglieder im Verbandsvorstand nach Absatz 5 ein, erlischt die Mitgliedschaft des Mitgliedes, der dem Verbandsvorstand für einen kürzeren Zeitraum angehört. In Zweifelsfällen entscheidet endgültig die Verbandsversammlung. Sie kann Vorstandsmitglieder aus wichtigem Grund vorzeitig abberufen.“

6. In § 15 Abs. 1 wird nach dem Wort „Verbandsvorstand“ das Wort „ein“ eingefügt.

**Artikel 2**

Der Vorstandsvorsteher wird ermächtigt, die Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein in der geltenden Fassung bekannt zu machen und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Wortlautes zu beseitigen.

**Artikel 3**

Diese Satzung tritt am 1. Juni 2013 in Kraft.

Die 16. Nachtragssatzung zur Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein wird hiermit gemäß § 36 Abs. 4 Satz 2 des Sparkassengesetzes für das Land Schleswig-Holstein i.V.m. § 26 Abs. 2 der Satzung des Sparkassen- und Giroverbandes für Schleswig-Holstein genehmigt.

Kiel, 10. April 2013

(L.S.)

**Innenministerium  
des Landes Schleswig-Holstein**  
gez. Hanna Kuhrt

Ausgefertigt:

Kiel, 12. April 2013

(L.S.)

**Sparkassen- und Giroverband  
für Schleswig-Holstein**  
gez. Reinhard Boll  
Verbandsvorsteher

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 240

**Satzung  
zur Änderung der Satzung des  
Versorgungswerkes der  
Psychotherapeutenkammer Schleswig-Holstein  
Vom 10. April 2013**

Gemäß § 4 i.V.m. § 21 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des Gesetzes über die Kammern und die Berufsgerichtsbarkeit für die Heilberufe (Heilberufekammergesetz) vom 29. Februar 1996 (GVOBl. Schl.-H. S. 248), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Juli 2011 (GVOBl. Schl.-H. S. 221), erlässt die Psychotherapeutenkammer Schleswig-Holstein nach Beschlussfassung durch die Kammerversammlung am 8. März 2013 mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde folgende Satzung, die gemäß § 68 Landesverwaltungsgesetz (LVwG) im Internet bekannt gemacht wird ([www.pksh.de](http://www.pksh.de), Menüpunkt „Rechtliches“, Unterpunkt „Amtliche Bekanntmachungen“).

Kiel, 16. April 2013

(L.S.)

**Psychotherapeutenkammer  
Schleswig-Holstein**  
gez. Dipl.-Psych. Juliane Dürkop  
Präsidentin

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 241

## Verwaltungsvorschriften

### Errichtung und Verlegung von Sparkassenzweigstellen

Gl.Nr. 2023.13

Runderlass des Innenministeriums  
vom 16. April 2013 – IV 301 – 164.222.4 –

- 1 Nach § 41 Satz 1 Nr. 2 des Sparkassengesetzes für das Land Schleswig-Holstein bedarf die Errichtung und Verlegung von Sparkassenzweigstellen meiner Genehmigung. Die Genehmigungspflicht dient der Wahrung des Regionalprinzips und soll ein Übergreifen einer Sparkasse in den von einer anderen Sparkasse bereits betreuten und bedienten Bereich durch die Errichtung oder Verlegung von Zweigstellen verhindern.
- 2 Die Genehmigungspflicht besteht für jede Art der Errichtung und Verlegung von Zweigstellen. Genehmigungspflichtig ist auch
  - a) der Einsatz von fahrbaren Zweigstellen,
  - b) die Einrichtung und Verlegung von Haltepunkten einer fahrbaren Zweigstelle,

- c) die Wiederaufnahme des Betriebes einer Zweigstelle, die ihren Geschäftsbetrieb eingestellt hatte,
  - d) die Übertragung von Zweigstellen einer Sparkasse auf eine andere Sparkasse, soweit nicht die Übertragung auf sondergesetzlichen Vorschriften beruht und
  - e) die Übernahme von Zweigstellen anderer Kreditinstitute.
- 3 Genehmigungsfrei ist
- a) die Wiederaufnahme des Betriebes einer genehmigten Zweigstelle, deren Geschäfte vorübergehend ruhten,
  - b) die Verlegung von Zweigstellen innerhalb der Gemeinde bzw. des Gemeindeteils, wenn der Genehmigungserlass keine näheren Ortsbestimmungen enthält und
  - c) die Verlegung von Zweigstellen in unmittelbare Nachbarschaft (bis zu 500 Meter), wobei Gemeindegrenzen nicht überschritten und die In-

teressenbereiche anderer Sparkassen nicht berührt werden dürfen.

4 Für die Genehmigung der Errichtung und Verlegung von Sparkassenzweigstellen gilt folgendes Antragsverfahren:

4.1 Der Antrag muss folgende Mindestangaben enthalten:

- a) Art des beabsichtigten genehmigungspflichtigen Vorganges,
- b) Art der Zweigstelle,
- c) genaue Lage der Zweigstelle (Gemeinde, Gemeindeteil, Straße u.a.); beim Einsatz von fahrbaren Zweigstellen sind entsprechende Angaben für die Haltepunkte zu machen,
- d) voraussichtlicher Zeitpunkt der Errichtung oder Verlegung der Zweigstelle und
- e) Angaben darüber, ob und gegebenenfalls inwieweit Interessen anderer Sparkassen durch die Zweigstelle berührt werden können.

4.2 Dem Antrag ist ein Auszug aus der Sitzungsniederschrift über den Beschluss des zuständigen Organs beizufügen.

4.3 Der an mich gerichtete Antrag ist in doppelter Ausfertigung beim Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein einzureichen. Der Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein legt mir den Antrag nebst Anlagen mit seiner Stellungnahme vor.

5 Neben dem Antragsverfahren nach Ziffer 4 bitte ich mir jeweils im Januar eines Jahres Übersichten über die zum Stichtag 31. Dezember des Vorjahres betriebenen personenbesetzten Zweigstellen sowie über die Selbstbedienungszweigstellen und Haltepunkte von fahrbaren Zweigstellen unter Angabe der genauen Lage der Zweigstellen (Gemeinde, Gemeindeteil, Straße u.a.) über den Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein zuzuleiten.

6 Dieser Runderlass tritt am 1. August 2013 in Kraft. Er tritt am 31. Juli 2018 außer Kraft. Mit Inkrafttreten dieses Runderlasses tritt mein Runderlass vom 11. März 2008 (Amtsbl. Schl.-H. S. 238)\*) außer Kraft.

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 241

\*) Gl.Nr. 2023.10

**Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H.  
über die Qualifizierung  
von Beamtinnen und Beamten  
sowie vergleichbarer Tarifbeschäftigter,  
die unterhalb des  
zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2  
eingestellt worden sind,  
für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw.  
einer Aufgabenübertragung in  
Entgeltgruppe 13 oder höher  
in der Landesverwaltung  
Schleswig-Holstein (QRili A 14)**

Gl.Nr. 2030.43

Bekanntmachung des Ministerpräsidenten – Staatskanzlei –  
vom 16. April 2013 – StK PM 10 –

**Präambel**

Wesentliches Anliegen des Schleswig-Holsteinischen Beamten- und Laufbahnrechts ist es, die Verknüpfung zwischen Laufbahnrecht und einer systematischen Personalentwicklung herzustellen. Die Grundlagen hierfür sind mit § 22 des Landesbeamtengesetzes vom 26. März 2009 (GVObI. Schl.-H. S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26. Januar 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 153), geschaffen worden.

§ 22 LBG bezeichnet die lebenslange Qualifizierung ausdrücklich als Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung. Danach ist sie die Grundlage für die berufliche Entwicklung und damit auch für Beförderungen der Beamtinnen und Beamten. Dies verpflichtet gleichermaßen sowohl die Beamtinnen und Beamten des Landes als auch das Land Schleswig-Holstein als Dienstherrn. Vergleichbares soll auch für die Tarifbeschäftigten des Landes gelten.

Für Beamtinnen und Beamte, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, konkretisiert § 10 a der Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein (Allgemeine Laufbahnverordnung – ALVO – vom 19. Mai 2009 (GVObI. Schl.-H. S. 236), zuletzt geändert durch Verordnung vom 26. April 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 516, ber. S. 614)) die Anforderungen an Personalentwicklung und Qualifizierung, die erfüllt sein müssen, damit ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 erreicht werden kann. Für den Landesbereich erfolgt die nähere Ausgestaltung durch eine Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. Sofern Regelungen der ALVO zitiert werden, sind sie kursiv geschrieben.

Auf dieser Grundlage hat der Ministerpräsident mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die nachfolgende Vereinbarung geschlossen, die hiermit bekannt gegeben wird:

**Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. über die Qualifizierung von Beamtinnen und Beamten sowie vergleichbarer Tarifbeschäftigter, die unterhalb des zweiten Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw. einer Aufgabenübertragung in Entgeltgruppe 13 oder höher in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (QRili A 14)**

Zwischen dem Ministerpräsidenten des Landes Schleswig-Holstein – Staatskanzlei –

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord –, dem dbb beamtenbund und tarifunion – Landesbund Schleswig-Holstein –

andererseits

wird nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990 (GVObI. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes zur Neuordnung des Beamtenrechts in Schleswig-Holstein vom 26. März 2009 (GVObI. Schl.-H. S. 93), folgende Vereinbarung getroffen:

**Ausgangslage**

Mit der Vereinbarung trifft die Landesregierung ausgestaltende Regelungen für die Beförderung von Beamtinnen und Beamten, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind, in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14. Die Qualifizierung soll gewährleisten, dass die fachliche, persönliche, soziale und methodische Kompetenz der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die Anforderungen zur *Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A 13* erworben werden. Die Qualifizierungsmaßnahmen nach § 22 LBG umfassen die Förderung der beruflichen Erfahrung sowie der dienstlichen Mobilität und (dienstlich veranlasste oder auf eigene Initiative) durchgeführte Personalentwicklungs- sowie Fortbildungsmaßnahmen. Für vergleichbare Tarifbeschäftigte, denen Aufgaben in Entgeltgruppe 13 oder höher übertragen werden sollen, gelten diese Regelungen entsprechend, sofern nicht im 6. Abschnitt abweichende Regelungen getroffen werden.

**Anwendungsbereich**

Ziel der Vereinbarung ist es, ein einheitliches Verfahren in der Landesverwaltung zu implementieren. Diese Richtlinie gilt für alle Beamtinnen und Beamten in der Landesverwaltung, solange die für die Laufbahnen zuständigen obersten Landesbehörden keine anderweitigen Regelungen in besonderen

Laufbahnverordnungen nach § 25 Abs. 2 Satz 2 LBG treffen oder getroffen haben. Sie gelten für vergleichbare Tarifbeschäftigte, sofern die für die Laufbahnen zuständigen obersten Landesbehörden keine anderweitigen Regelungen treffen oder getroffen haben. Sie gelten für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen oder Präsidenten ihre Einvernehmen nach § 59 Abs. 4 MBG Schl.-H. erklärt haben.

Angestrebt wird eine längerfristig angelegte Personalentwicklung für Spitzenkräfte der Laufbahngruppe 2, die unterhalb des zweiten Einstiegsamtes eingestellt worden sind. Bei diesen Spitzenkräften sollen frühzeitig für die *Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A 13* relevante Fähigkeiten oder Potenziale ermittelt werden, damit sie an gezielten individuellen, aber nach einheitlichen Grundsätzen ausgerichteten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können, nach deren erfolgreichem Durchlaufen die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw. eine Aufgabenübertragung in Entgeltgruppe 13 oder höher erfolgen kann.

Die Vereinbarung gliedert sich in folgende Abschnitte:

1. Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten
2. Teilnahme an der Führungspotentialanalyse
3. Durchführung der Qualifizierung vor der Bewährungszeit
4. Bewährungszeit
5. Abschluss der Qualifizierung
6. Abweichende Regelungen für Tarifbeschäftigte
7. Schlussbestimmungen

**Erster Abschnitt**

**Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten (§ 10 a Abs. 4 ALVO)**

Die Benennung der Kandidatinnen und Kandidaten obliegt der jeweiligen obersten Dienstbehörde für ihren Geschäftsbereich. Persönlichkeit und die Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten müssen die *Eignung zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 in einer breiten Verwendung* erwarten lassen.

Danach können Beamtinnen und Beamte benannt werden, die

1. mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 erreicht haben,
2. mindestens eine Beurteilung mit der Bewertungsstufe 5 haben oder entsprechende hervorragende Beurteilung im jeweiligen Beurteilungssystem (für Beamtinnen und Beamte des Landes muss dies eine Regelbeurteilung sein),

3. *in der letzten Beurteilung eine Empfehlung für die Teilnahme an der Führungspotentialanalyse erhalten haben und*
4. *die ihre Verwendungsbreite durch die Wahrnehmung unterschiedlicher Aufgabengebiete nachgewiesen haben* (für die Fachrichtung Allgemeine Dienste: Erfüllung der Mobilitätsanforderungen nach den Mobilitätsrichtlinien vom 20. Dezember 2004 (Amtsbl. Schl.-H. S. 12)).

Kommen danach mehrere Kandidatinnen oder Kandidaten in dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde in Betracht und können nicht alle berücksichtigt werden, erfolgt die Auswahl nach dem Grundsatz der Bestenauslese unter Berücksichtigung der Befähigungsbewertung, des bisherigen beruflichen Werdeganges und der nachgewiesenen Verwendungsbreite.

*Ein Anspruch auf eine Teilnahme an der Führungspotentialanalyse besteht nicht.*

Die Kandidatinnen und Kandidaten werden der Staatskanzlei benannt. Die Ressorts holen die Zustimmung der Personalreferentenkonferenz (PRK) zu den Auswahlentscheidungen ein.

### **Zweiter Abschnitt** **Teilnahme an der Führungspotentialanalyse** **(§ 10 a Abs. 2 ALVO)**

#### 1. Ziel

*Ziel der Führungspotentialanalyse nach § 10 a Abs. 1 Nr. 3 ALVO ist es, zu ermitteln, ob sich die Beamtinnen und Beamten voraussichtlich für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 in einer breiten Verwendung eignen und ob hierfür noch ein weiterer individueller Qualifizierungsbedarf besteht.* Die Führungspotentialanalyse wird auf der Grundlage der Vereinbarung zum Anforderungsprofil für Führungskräfte vom 16. Dezember 1998 (Amtsbl. Schl.-H. S. 1031) zentral durch die Staatskanzlei durchgeführt.

#### 2. Verfahren (§ 10 a Abs. 3 und 4 ALVO)

Die Führungspotentialanalyse wird in der Regel mit einem externen Moderator oder einer externen Moderatorin durchgeführt. Die Staatskanzlei stellt sicher, dass die Gestaltung der Führungspotentialanalyse dem Stand der Wissenschaft entspricht.

Das Verfahren wird den Kandidatinnen und Kandidaten rechtzeitig vor Durchführung erläutert.

*Die Führungspotentialanalyse schließt mit einer Prognose nach Maßgabe der Anlage 1 zu dieser Vereinbarung ab.* Mit der Prognose sollen individuelle Empfehlungen für die weitere Personalentwicklung gegeben werden.

Über das Ergebnis der Führungspotentialanalyse werden die Kandidatinnen und Kandidaten in einem vertraulichen Einzelgespräch unterrichtet. An der Rückmeldung nehmen in der Regel die Moderatorin oder der Moderator, eine Vertreterin oder ein Vertreter der Staatskanzlei oder ein anderes Mitglied des Beobachterausschusses teil.

Anschließend wird auf der Grundlage der Führungspotentialanalyse und der Rückmeldung ein schriftlicher Bericht mit einer Empfehlung erstellt. Die Kandidatin oder der Kandidat erhält vor Übersendung an die entsendende Dienststelle die Möglichkeit zur Stellungnahme. *Die Dienststelle trifft die Entscheidung über die positive Prognose zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf der Grundlage dieses schriftlichen Berichts und der gegebenenfalls von der Kandidatin oder dem Kandidaten abgegebenen Stellungnahme (§ 10 a Abs. 5 ALVO).*

#### 3. Beobachterausschuss (§ 10 a Abs. 3 ALVO)

*Der Ausschuss besteht aus sechs Personen (Beobachterinnen und Beobachter):*

1. *als Vorsitzende oder als Vorsitzender eine Vertreterin oder ein Vertreter der für die ressortübergreifende Personalentwicklung zuständigen obersten Landesbehörde, entweder*
  - a) *die Leiterin oder der Leiter der Allgemeinen Abteilung o.V.i.A., oder*
  - b) *die Leiterin oder der Leiter des für ressortübergreifende Personalangelegenheiten zuständigen Referats o.V.i.A.,*
2. *die Leiterin oder der Leiter einer Abteilung einer obersten Landesbehörde oder eine Leiterin oder ein Leiter eines Referats einer obersten Landesbehörde,*
3. *zwei Vertreterinnen oder Vertreter kommunaler Dienstherrn oder sonstiger Dienstherrn im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 3 LBG in leitender Funktion,*
4. *ein Mitglied eines Personalrates oder ein Mitglied eines Bezirks-, Haupt- oder Gesamtpersonalrats des Landes oder einer kommunalen Dienststelle oder sonstiger Dienstherrn im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 3 LBG und*
5. *entweder*
  - a) *eine Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle des Landes oder einer kommunalen Dienststelle oder sonstiger Dienstherrn im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 3 LBG oder*
  - b) *die Leiterin oder der Leiter der für Gleichstellung zuständigen Abteilung der zuständigen obersten Landesbehörde oder*

- c) die Leiterin oder der Leiter des für Gleichstellung zuständigen Referats der zuständigen obersten Landesbehörde.

*Der Ausschuss übt seine Tätigkeit unabhängig aus. Die Beobachterinnen und Beobachter werden durch die für ressortübergreifende Personalentwicklung zuständige oberste Landesbehörde berufen.*

Vertreter der Ressorts sollen in dem Ausschuss abwechselnd turnusmäßig vertreten sein. Die Zusammensetzung des Ausschusses soll die Hierarchieebenen abbilden (Dem ist für die Bearbeiter Ebene Rechnung getragen, wenn die Personalvertretungen oder die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend vertreten sind.).

*Die oder der Vorgesetzte einer Kandidatin oder eines Kandidaten darf nicht als Beobachterin oder Beobachter an der Führungspotentialanalyse teilnehmen.*

Die Mitglieder der Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten sollen nicht aus der Dienststelle der Kandidatinnen und Kandidaten stammen.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bleibt unberührt.

*Die Beobachterinnen und Beobachter müssen vor Ausübung ihrer Funktion entsprechend fortgebildet sein. Die Staatskanzlei wird insoweit Fortbildungen anbieten.*

#### 4. Wiederholung (§ 10 a Abs. 2 Satz 2 und 3 ALVO)

*Die Führungspotentialanalyse kann wiederholt werden. Der erste Abschnitt dieser Vereinbarung ist zu beachten.*

Eine erneute Teilnahme an der Führungspotentialanalyse ist frühestens nach zwei Jahren möglich. In diesem Zeitraum sind förderliche Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren. Diese werden von den Ressorts auf der Grundlage der Empfehlungen aus der Führungspotentialanalyse und dem individuellen Entwicklungsbedarf der jeweiligen Kandidatin oder des jeweiligen Kandidaten festgelegt und umgesetzt.

### Dritter Abschnitt

#### Durchführung der Qualifizierung vor der Bewährungszeit (§ 10 a Abs. 6 ALVO)

Beamtinnen und Beamte, die die Führungspotentialanalyse mit einer positiven Prognose abgeschlossen haben (Kategorie A und B der Anlage 1 zu dieser Vereinbarung), verbleiben in der personalwirtschaftlichen und -rechtlichen Verantwortung der Ressorts.

Für diese Beamtinnen und Beamten wird in Verantwortung der Ressorts auf der Grundlage der Empfehlungen aus der Führungspotentialanalyse bis zum Beginn der Bewährungszeit im Sinne von § 10 a Abs. 7 ALVO die weitere individuelle Personalentwicklung in Abstimmung mit der Beamtin bzw. dem

Beamten geplant, schriftlich festgehalten und durchgeführt. Geplant werden zielgerichtete Maßnahmen zur Erweiterung der fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen durch Übertragung neuer oder erweiterter Aufgaben, durch Arbeitsplatz- und/oder Ressortwechsel und durch Fortbildung im Sinne des § 9 Abs. 1 ALVO. Ziel bleibt es, die Beamtinnen und Beamten schrittweise auf die Übernahme einer (Führungs-)Position eines Amtes oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 vorzubereiten. Die Planung soll an Veränderungen der dienstlichen oder persönlichen Belange angepasst werden.

Der Umfang der nach erfolgreichem Bestehen der Führungspotentialanalyse und vor der Zulassung zur Bewährungszeit im Sinne von § 10 a Abs. 7 ALVO zu absolvierenden Fortbildungen ist in der individuellen Maßnahmenplanung festzuhalten.

*Als Mindestumfang sollen vor der Bewährungszeit in der Regel mindestens ca. 200 Stunden Fortbildungen absolviert werden.* Grundsätzlich gilt, dass die im bisherigen beruflichen Werdegang nach der Beendigung der Probezeit absolvierten Fortbildungsmaßnahmen angerechnet werden, soweit sie für die angestrebte weitere persönliche und berufliche Entwicklung förderlich sind. Die oberste Dienstbehörde entscheidet, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang bereits absolvierte Fortbildungen auf die insgesamt zu erbringenden 200 Stunden Fortbildung angerechnet werden können. Die Entscheidung ist nach Inhalt und Umfang im Rahmen der Planung der individuellen Personalentwicklung festzuhalten und zu dokumentieren.

In Abständen von höchstens zwei Jahren, mindestens zeitgleich mit den dienstlichen Beurteilungen, ist der Personalentwicklungsstatus (PE-Status) der Beamtinnen und Beamten zu erheben. Der PE-Status gibt Aufschluss darüber, welche Personalentwicklungsmaßnahmen (berufliche Erfahrungen, Mobilität, Fortbildung) bereits absolviert worden sind und welche weiteren Qualifizierungsmaßnahmen noch erfolgen müssen. Der Vorgesetzte unterrichtet die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über das Ergebnis. In einem erweiterten Mitarbeiter- und Vorgesetztengespräch, an denen die Personalreferatsleiterin oder der Personalreferatsleiter des Ressorts teilnehmen, wird das weitere Vorgehen gemeinsam festgelegt. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Staatskanzlei kann zu dem Gespräch hinzugezogen werden. Sind die PE-Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen, ist dies im Rahmen des PE-Status festzustellen.

Die Beamtinnen und Beamten treffen sich in regelmäßigen Abständen zu einem Informationsaustausch, um ein dienststellenübergreifendes Netzwerk aufzubauen. Die Liste der dem Netzwerk angehörenden Beamtinnen und Beamten wird in der Staatskanzlei geführt.

**Vierter Abschnitt**  
**Zulassung zur Bewährungszeit**  
**(§ 10 a Abs. 7 ALVO)**

*Vor der Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 haben die Beamtinnen und Beamte sich zwei Jahre in der Wahrnehmung von Aufgaben mindestens des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahn zu bewähren (Bewährungszeit). In der Bewährungszeit sollen die Beamtinnen und Beamten ihre Befähigung für die Übernahme von Aufgaben ab dem Beförderungsamte A 14 in der Praxis nachweisen. Dies setzt voraus, dass ihnen entsprechende Aufgaben übertragen werden. Soweit möglich sollte ihnen zeitlich befristet Führungsverantwortung wie Stellvertretung oder Projektleitung übertragen werden, um die vor oder in der Bewährungszeit aus der Führungskräftefortbildung erworbenen Erkenntnisse in der Praxis anwenden zu können.*

Voraussetzung für die Zulassung zur Bewährungszeit ist, dass die Beamtin oder der Beamte

1. eine positive Prognose für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf der Grundlage einer Empfehlung aus einer Führungspotentialanalyse erhalten hat (Führungskompetenzen) (§ 10 a Abs. 5 ALVO),
2. sich ihre oder seine Eignung für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in der beruflichen Entwicklung bestätigt hat,
3. ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 erreicht hat,
4. die in der individuellen Personalentwicklungsplanung festgelegten Maßnahmen absolviert hat (Feststellung im PE-Status) und
5. eine breite Verwendbarkeit auf mindestens drei Dienstposten nachgewiesen hat.

*Die Zulassung zur Bewährungszeit erfolgt durch die oberste Dienstbehörde. Sie ist der Beamtin oder dem Beamten vor Beginn der Bewährungszeit schriftlich mitzuteilen. Dabei ist der Zeitpunkt des Beginns der Bewährungszeit zu benennen. Vor der Zulassung zur Bewährungszeit bestätigt die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde, dass die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.*

**Durchführung der Bewährungszeit**  
**(§ 10 a Abs. 6 und 7 ALVO)**

Die Bewährungszeit soll mindestens für die Dauer eines Jahres bei einer anderen Behörde als der bisherigen Beschäftigungsbehörde abgeleistet werden. *Ferner sind Fortbildungsmaßnahmen im Umfang von mindestens 160 Stunden, davon 60 Stunden Führungskräftefortbildung, zu absolvieren (§ 10 a Abs. 6 ALVO). Die Fortbildungen sollen am Beginn der Bewährungszeit stattfinden.*

Die Auswahl der während der Bewährungszeit zu absolvierenden Fortbildungsmaßnahmen soll die

Personalentwicklung der Beamtinnen und Beamten systematisch und individuell fördern. Eine Arbeitsgruppe der Ressorts unter Federführung der Staatskanzlei hat einen Katalog von Fortbildungsmaßnahmen erstellt (siehe Anlage 2), die einen Teil der zu absolvierenden 160 Stunden Fortbildungen bildet und – ausgehend vom Anforderungsprofil für Führungskräfte – gemeinsame Grundsätze von Führung und Zusammenarbeit vermitteln. Diese Fortbildungsmaßnahmen sind in der Regel von den Beamtinnen und Beamten zu absolvieren, es sei denn, dass bereits vergleichbare Fortbildungsmaßnahmen vor Beginn der Bewährungszeit durchlaufen worden sind. Für die individuellen Fortbildungen gilt das im Abschnitt 3 Gesagte.

Während der Bewährungszeit ist der PE-Status fortzuschreiben. Die Bestimmungen des dritten Abschnitts gelten sinngemäß.

*Die oberste Dienstbehörde kann die Bewährungszeit um höchstens ein Jahr abkürzen, wenn der Beamtin oder dem Beamten bereits vor Beginn der Bewährungszeit Aufgaben mindestens des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahn übertragen worden sind (§ 10 a Abs. 7 ALVO).*

**Fünfter Abschnitt**  
**Entscheidung über den erfolgreichen**  
**Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme**  
**(§ 10 a Abs. 9 ALVO)**

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen ist die erfolgreiche Beendigung der Bewährungszeit. Dies wird mit einer Anlassbeurteilung festgestellt. In der Beurteilung ist ausdrücklich festzustellen, dass die vorgeschriebene Qualifizierung durchlaufen und erfolgreich beendet worden ist. Abschließend muss aus der Beurteilung hervorgehen, dass die persönliche und fachliche Befähigung der Beamtin oder des Beamten für ein Beförderungsamte ab der Besoldungsgruppe A 14 gegeben ist.

*Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde bestätigt die von der obersten Dienstbehörde getroffene Feststellung, dass die Voraussetzungen für eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 vorliegen.*

**Experimentierklausel**

Zur Erprobung kann Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste die Möglichkeit eröffnet werden, die nach § 10 a Abs. 5 und 6 ALVO erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen sowie die berufliche Erfahrung durch einen erfolgreichen Abschluss eines Masterstudiengangs oder eines vergleichbaren Studiengangs nachzuweisen. Für eine Teilnahme kommen nur Beamtinnen und Beamte des Landes in Betracht, die das in Schleswig-Holstein zu absolvierende Verfahren zur Teilnahme an einer Führungspotentialanalyse durchlaufen haben und die Führungspotentialanalyse

Anl. 2



mit einer uneingeschränkten positiven Prognose abgeschlossen haben. Die Entscheidung trifft das Ressort in Abstimmung mit der Staatskanzlei und dem für Dienstrecht zuständigen Referat.

#### Besondere Regelungen für Beamtinnen und Beamte mit Masterabschluss

Für Beamtinnen und Beamte, die unterhalb des zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt worden sind und die die Bildungsvoraussetzungen nach § 20 Abs. 2 ALVO (mindestens Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss) durch einen im Sinne des § 20 Abs. 3 ALVO geeigneten Studiengang nachweisen können, gelten die Regelungen dieser Vereinbarung mit folgenden Änderungen:

1. Über die Geeignetheit des Studienabschlusses entscheidet die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde.
2. Kommen mehrere Kandidatinnen oder Kandidaten nach diesem Abschnitt oder nach den Regelungen des Ersten Abschnitts in einem Ressort für die Teilnahme an der Führungspotentialanalyse in Betracht und können diese nicht alle berücksichtigt werden, erfolgt die Auswahl nach den im Ersten Abschnitt beschriebenen Kriterien; zusätzlich wird auch die Abschlussnote des Mastergrades bzw. des gleichwertigen Abschlusses einbezogen.
3. Die Regelungen des Dritten Abschnittes gelten für diese Beamtinnen und Beamten mit der Maßgabe, dass der absolvierte Studiengang auf die zu erbringenden 200 Stunden Fortbildung angerechnet wird. Unabhängig davon können die obersten Dienstbehörden individuelle Fortbildungsverpflichtungen für diese Beamtinnen und Beamten festlegen.
4. Die Regelungen des Fünften Abschnittes gelten für diese Beamtinnen und Beamten mit der Maßgabe, dass der Studiengang auf die zu erbringenden 160 Stunden Fortbildung angerechnet wird. An den Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte im Umfang von 60 Stunden nehmen diese Beamtinnen und Beamte teil, sofern sie diese Anforderungen nicht bereits vor Beginn der Bewährungszeit erfüllt haben. Unabhängig davon können die Ressorts individuelle Fortbildungsverpflichtungen für diese Beamtinnen und Beamten festlegen.

#### Sechster Abschnitt Abweichende Regelungen für Tarifbeschäftigte

Auch Tarifbeschäftigte, die in Tätigkeiten vergleichbar dem ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt wurden und denen Aufgaben nach Entgeltgruppe E 13 oder höher übertragen werden sol-

len, sollen die Führungspotentialanalyse absolvieren und in eine der Regelung für Beamtinnen und Beamte entsprechende Personalentwicklung einbezogen werden. Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten mit folgenden Änderungen entsprechend:

1. Für die Führungspotentialanalyse können Tarifbeschäftigte benannt werden, die mindestens in die Entgeltgruppe 11 TV-L eingruppiert sind.
2. Vor der Übertragung eines Arbeitsplatzes, der den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen 13 bis 15 im Teil I der Anlage A zum TV-L (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) entspricht, haben sich die Tarifbeschäftigten zwei Jahre in der vorübergehenden Wahrnehmung entsprechender Aufgaben zu bewähren (Bewährungszeit). In der Bewährungszeit sollen die Tarifbeschäftigten zum einen ihre Befähigung für die Übernahme eines solchen Arbeitsplatzes nachweisen und zum anderen den gegebenenfalls erforderlichen Nachweis für die Anerkennung als „sonstiger Beschäftigter“ im Sinne der Entgeltordnung erbringen. Soweit möglich sollte ihnen zeitlich befristet Führungsverantwortung wie Stellvertretung oder Projektleitung übertragen werden, um die vor oder in der Bewährungszeit aus der Führungskräftefortbildung erworbenen Erkenntnisse in der Praxis anwenden zu können.
3. Voraussetzung für die Zulassung zur Bewährungszeit ist, dass die oder der Tarifbeschäftigte in Entgeltgruppe 12 eingruppiert ist (für Tarifbeschäftigte im Technischen Dienst Entgeltgruppe 13).
4. Die während der Bewährungszeit vorübergehend übertragenen Tätigkeiten sind tarifrechtlich zu bewerten und einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Sie müssen mindestens der Entgeltgruppe 13 Teil I der Anlage A zum TV-L entsprechen. Entspricht die vorübergehend übertragene Tätigkeit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe, so ist bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Zulage nach § 14 TV-L zu gewähren. Hinsichtlich der in den Entgeltgruppen 13 bis 15 des Teils I der Anlage A zum TV-L geforderten abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung oder sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, welche regelmäßig vor Durchführung der Bewährungszeit nicht vorliegen dürften, wird auf die Vorbemerkung zu allen Teilen der Entgeltordnung Nummer 1 Absatz 4 verwiesen. Diese ist analog anzuwenden. Die Tätigkeiten sind bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals demnach der nächst niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen.

5. Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen ist die erfolgreiche Beendigung der Bewährungszeit. Dies wird mit einer Anlassbeurteilung festgestellt. In der Beurteilung ist ausdrücklich festzustellen, dass die vorgeschriebene Qualifizierung durchlaufen und erfolgreich beendet worden ist. Abschließend muss aus der Beurteilung hervorgehen, dass die persönliche und fachliche Befähigung der Beschäftigten oder des Beschäftigten für die Übertragung von Tätigkeiten, die den Entgeltgruppen 13 bis 15 Teil I der Anlage A zum TV-L gegeben ist. Die für die Gestaltung der Laufbahn zuständige oberste Landesbehörde bestätigt die von der obersten Dienstbehörde getroffene Feststellung, dass die Voraussetzungen vorliegen. Ein tariflicher Anspruch auf Übertragung höherwertiger Tätigkeiten besteht nicht.

Regelungen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus kommunalen Dienststellen

Die Unterzeichner befürworten das Ziel der Landesregierung und der kommunalen Landesverbände, die in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen einheitlich für Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamte anzuwenden.

### Siebter Abschnitt Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung einschließlich ihrer Anlage 1 tritt mit dem Tage der Veröffentlichung im Amtsblatt für Schleswig-Holstein in Kraft. Die Anlage 1 ist Bestandteil dieser Vereinbarung. Soweit sich für die Anlage Änderungsnotwendigkeiten ergeben, bedarf es einer Änderung der Vereinbarung nicht, wenn die Vereinbarungspartner hierüber Einvernehmen erzielt haben. Die Anlagen 2 und 3 sind informationshalber der Vereinbarung beigelegt, sind aber kein Bestandteil der Vereinbarung.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von zwei Jahren von beiden Seiten gekündigt werden. Die Vereinbarung wird nach fünf Jahren evaluiert.

(3) Die Unterzeichner verpflichten sich, bei Dissens über die Auslegung dieser Vereinbarung oder deren Umsetzung oder einer möglichen Kündigung unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer sachgerechten Einigung aufzunehmen. Im Falle einer Nichteinigung ist die Nachwirkung zu bestimmen.

Kiel, 25. Februar 2013

Ministerpräsident  
gez. Torsten Albig

Hamburg, 20. März 2013

Deutscher Gewerkschaftsbund  
– Bezirk Nord –  
gez. Carlos Sievers

Kiel, 11. April 2013

dbb beamtenbund und tarifunion  
– Landesbund Schleswig-Holstein –  
gez. Anke Schwitzer

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 242

### Anlage 1

Kategorien für die Prognose von Führungsaufgaben (§ 10 a Abs. 2 ALVO)

*Kategorie A: Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse ist zu erwarten, dass Herr/Frau xyz erfolgreich Führungsaufgaben wahrnehmen wird.*

*Kategorie B: Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse ist zu erwarten, dass Herr/Frau xyz erfolgreich Führungsaufgaben wahrnehmen wird. Es werden jedoch folgende Fördermaßnahmen für erforderlich gehalten:*

*Kategorie C: Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse kann bei Herrn/Frau xyz zurzeit noch keine positive Prognose für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben gestellt werden. Eine erneute Vorstellung im EAC ist erforderlich. Es werden dafür folgende Fördermaßnahmen für erforderlich gehalten:*

*Kategorie D: Nach dem Ergebnis der Führungspotentialanalyse ist nicht zu erwarten, dass Herr/Frau xyz erfolgreich Führungsaufgaben wahrnehmen wird.*

### Anlage 2

Seminare während der Bewährungszeit

Aus der „Einführungsförderung für Führungsnachwuchskräfte“ ist ein individueller Seminkatalog zusammenzustellen, der den überwiegenden Anteil der 60 Stunden umfassenden Führungskräftefortbildung in der Bewährungszeit abdecken sollte. Aus jeder Kategorie ist dabei mindestens ein Seminar zu absolvieren.

Das aktuelle Programm der Einführungsförderung wird jeweils zum Jahresende vom Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein, Referat 14, herausgegeben. Dort sind auch die Lernziele und Seminarinhalte beschrieben.

Fachliche Kompetenzen

1. Landesverwaltung/Landesregierung
2. Bundesverwaltung/Bundesregierung/Zusammenarbeit der Länder
3. Europa
4. Verwaltungsethik, Korruptionsbekämpfung
5. Haushaltswesen und Vergaberecht
6. BWL in der Verwaltung
7. Personalentwicklung und Personalrecht

Methodenkompetenzen

1. Projektmanagement
2. Präsentations- und Visualisierungstechniken
3. Medien und Öffentlichkeitsarbeit

Anl. 3

### Persönliche und soziale Kompetenzen

1. Kommunikation in unterschiedlichen Situationen
2. Komplexe Sachverhalte verständlich aufbereiten und vermitteln
3. Führen quer zur Linie
4. Körpersprache, Kompetenz und Charisma

### Anlage 3

#### Zu begutachtende Kompetenzen in der Führungspotentialanalyse

##### Ziel der Führungspotenzialanalyse

Ziel der Führungspotenzialanalyse ist es, zu ermitteln, ob sich die Beamtinnen und Beamten voraussichtlich für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, insbesondere Lenkungs-, Planungs- und Managementaufgaben, in Ämtern oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 in einer breiten Verwendung eignen.

Die Prognose beschränkt sich damit nicht auf die Frage, ob überhaupt die Eignung für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben besteht, sondern es soll ermittelt werden, ob die Beamtin oder der Beamte die gesteigerten Anforderungen an hohe Führungsämter erfüllen kann, die in den Laufbahnen mit Besoldungsgruppen oberhalb der Besoldungsgruppe nach A 13 bewertet sind.

Daher ist die Führungspotenzialanalyse auch in solchen Fällen erforderlich, in denen die betreffende Beamtin oder der betreffende Beamte bereits – zum Teil langjährig und mit guter Beurteilung – Führungsaufgaben in niedrigeren Ämtern bis zur Besoldungsgruppe A 13 innegehabt hat.

##### Zu begutachtende Kompetenzen

Mit der Führungspotenzialanalyse sollen die in der Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zum Anforderungsprofil für Führungskräfte (siehe Anlage 2) genannten Kompetenzen, nochmals fokussiert auf die nachfolgenden Kernkompetenzen, begutachtet werden. Darüber hinaus sollen keine fachlichen Kompetenzen betrachtet werden.

- Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft
- Selbstreflexion
- Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit
- Kreativität/Innovation, Flexibilität
- Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft
- Urteilsfähigkeit, Planungskompetenz, Zielorientierung

Die genannten Kernkompetenzen sind dabei in Ausprägungen zu zeigen, die erwarten lassen, dass mit ihnen Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 wahrgenommen werden können. Nachfolgend werden die Kernkompetenzen zunächst gemäß dem allgemeinen Anforderungsprofil für Führungskräfte beschrieben und anschließend hinsichtlich der gesteigerten Anforderungen an Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 präzisiert:

##### Durchsetzungsvermögen, Entschlusskraft

- Bezieht Position, erreicht sein Ziel.
- Trifft Entscheidungen ausgewogen, verbindlich und zum richtigen Zeitpunkt.
- Setzt Entscheidungen argumentativ auch gegen Widerstände durch.
- Entscheidungsfreude und Entscheidungsgüte sind ausgeglichen.

- Bedenkt die Voraussetzungen und Konsequenzen der eigenen Entscheidungen.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- Entscheidungen, denen komplexe Verhandlungssituationen zugrunde liegen, bei weniger werdenden Vorgaben im oben beschriebenen Sinne zu treffen,
- Entscheidungen gegenüber Mitarbeitern, mit hohen fachlichen Kompetenzen, und nächsthöherer Führungsebene auch gegen Widerstände und Zweifel argumentativ durchzusetzen,
- über mehrere Ebenen zu führen und dabei die Dimensionen der Entscheidungen im Blick behalten.

##### Selbstreflexion

- Lässt Kritik an der eigenen Person zu und ist in der Lage, daraus konstruktive Lösungen zu entwickeln.
- Überdenkt das eigene Verhalten, kann dies in Frage stellen und verändern.
- Respektiert persönliche Werturteile und Verhaltensweisen.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- auch in konfliktträchtigen Gesprächen und Situationen angemessen auf unsachliche Kritik an der eigenen Person zu reagieren,
- realitätsbezogenes Vertrauen in die eigene Person zu bewahren bei gleichzeitiger wertschätzender Beachtung und Entgegennahme von kritischen Einwänden,
- eine gesunde Distanz in konfliktbehafteten Situationen zu bewahren und die eigene Rolle und die der Gegenspieler aus einer Metaebene zu analysieren,
- hohe Variabilität des eigenen Verhaltens in Bezug auf die Adressaten.

##### Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit

- Kann sich auf die individuelle Situation anderer einstellen und nimmt Rücksicht darauf.
- Geht auf andere ein, nimmt ihre Rückmeldung wahr.
- Hört aktiv zu, lässt ausreden, berücksichtigt andere Auffassungen.
- Fördert durch Zusammenarbeit gemeinsame Ergebnisse.
- Führt unterschiedliche Interessen und Ansätze zusammen.
- Bringt Kritik sachlich zum Ausdruck.
- Ist in der Lage, auch im Konflikt konstruktive Lösungen zu finden.
- Begegnet anderen mit einer wertschätzenden Haltung, ist zugewandt und aufmerksam.
- Erkennt Emotionen des Gesprächspartners und kann angemessen auf der Beziehungsebene reagieren.
- Nimmt auch indirekte Signale auf (verbale und non-verbale).

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- auch „atmosphärische Spannungen“ im Team, in Arbeitsgruppen und Gremien sowie zwischen Einzelpersonen auf sachlicher und emotionaler Ebene rechtzeitig wahrzunehmen und darauf in der oben beschriebenen Weise zu reagieren,

- als Teamleitung unterschiedliche Rollen im Team entsprechend der Fähigkeiten und Persönlichkeiten der Mitglieder zu besetzen und das Team motivieren und zu einem Ergebnis führen können.

#### Kreativität/Innovation, Flexibilität

- Stellt Bestehendes in Frage, bringt neue Ideen ein.
- Möchte auf Prozesse und Strukturen Einfluss nehmen.
- Trägt durch weiterentwickelnde Fragen zu (neuen) Lösungen bei.
- Kann gedankliche Ansätze anderer weiterentwickeln.
- Zeigt Bereitschaft, vorhandene Verantwortungsspielräume auszuschoffen.
- Denkt und handelt selbständig und engagiert.
- Kann sich von gewohnten Denk- und Handlungsweisen lösen und auf neue Bedingungen einstellen.
- Kann gedankliche Ansätze anderer weiterentwickeln.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- die Steuerung von Prozessen und die Gestaltung von Strukturen mindestens auf der nächsthöheren Führungsebene in der beschriebenen Weise mitdenken,
- eine gesellschaftspolitische „Wachheit“ und Gespür für gesellschaftliche Veränderungen an den Tag legen, um Antworten auf bzw. Lösungen für gesellschaftspolitische Problemlagen zu generieren,
- rechtzeitig neue Managementfragen zu erkennen und sich dafür zu öffnen, wie z.B. Gender, interkulturelle Öffnung, Diversity sowie Gesundheitsmanagement,
- die Rolle und den Auftrag der öffentlichen Verwaltung im Verhältnis zu Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erkennen und in Entscheidungshandeln umsetzen,
- sich sehr kurzfristig auf unterschiedliche Kontexte einstellen und zwischen den Ebenen wechseln können,
- ein höheres Maß an Unsicherheit aushalten und mit offenen Situationen umgehen können (Stressresistenz),
- Menschen zu Veränderung zu bewegen sowie im organisatorischen Kontext Änderung und Wandel zu initiieren und umzusetzen.

#### Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft

- Äußert sich verständlich, situations- und adressatengerecht.
- Verfügt über breites Argumentationsspektrum, kann differenziert darstellen.
- Fragt bei Unklarheiten nach, bezieht sich inhaltlich auf die Gesprächspartner/Gesprächspartnerinnen.
- Kann andere gut überzeugen, schafft Akzeptanz für den eigenen Standpunkt.
- Nutzt Medien, Körpersprache und Gestik als Ausdrucksmittel.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- in komplexen Kooperationen, sowohl länderübergreifend als auch zwischen öffentlichem und privatem Sektor, in der beschriebenen Weise quer zur Linie und in Netzwerken eigene Interessen zu vertreten, Verhandlungspartner/Verhandlungspartnerinnen abzuholen und gemeinsam getragene Ergebnisse herbeizuführen,
- der eigenen Persönlichkeitsstruktur entsprechend, authentisch, persönliche Sicherheit ausstrahlend und stilsicher vor großen Gruppen aufzutreten.

#### Urteilsfähigkeit, Planungskompetenz, Zielorientierung

- Erfasst, worauf es ankommt.
- Wägt ab, setzt Prioritäten.
- Strukturiert und ordnet, schafft Übersicht.
- Plant, steuert und koordiniert Aufgaben zielorientiert und strategisch.
- Erkennt das Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren.
- Denkt vernetzt und differenziert.

Für Führungsfunktionen oberhalb der Besoldungsgruppe A 13 bedeutet dies insbesondere,

- mehrere komplexe Planungsaufgaben in der oben genannten Weise im Blick zu behalten, gegebenenfalls zusammenzuführen, Abhängigkeiten zu steuern und zwischen disparaten Zielen abzuwägen,
- auch unter (Zeit)Druck die Übersicht zu behalten, Unsicherheit auszuhalten und konstantes Verhalten zu zeigen.

## Bekanntmachungen

– Landesbehörden –

### Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)

Bekanntmachung des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Technischer Umweltschutz, Regionaldezernat Südost,  
vom 10. April 2013 – G 30/2013/057-061 –

Die WKN Windpark Bliestorf-Kastorf GmbH & Co.KG, Otto-Hahn-Straße 12-13, 25813 Husum, plant die Errichtung und den Betrieb von fünf Windenergieanlagen mit einer Nennleistung von jeweils 3.075 kW, einer Nabenhöhe von 119 Meter und einem Rotordurchmesser von 112 Meter mit einer Ge-

samthöhe von 175 Meter innerhalb der ausgewiesenen Windeignungsfläche Nr. 204 der Teilfortschreibung des Regionalplans für den Planungsraum I in der Gemeinde Kastorf, Gemarkung Kastorf;

WEA 1: Gemarkung Kastorf, Flur 1, Flurstück 1;

WEA 2: Gemarkung Kastorf, Flur 2, Flurstück 13;

WEA 3: Gemarkung Kastorf, Flur 2, Flurstück 10/4;

WEA 4: Gemarkung Kastorf, Flur 2, Flurstück 14;

WEA 5: Gemarkung Kastorf, Flur 2, Flurstück 2/2.

Das Vorhaben bedarf der Genehmigung nach § 4 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes i.V.m. Num-

mer 1.6 Spalte 2 des Anhanges zur Vierten Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes.

Vor der Entscheidung im immissionsschutzrechtlichen Genehmigungsverfahren ist nach § 3 c Satz 2 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG) in der Neufassung der Bekanntmachung vom 24. Februar 2010 (BGBl. I S. 94) in der zurzeit geltenden Fassung i.V.m. Nummer 1.6.3 Spalte 2 der Anlage 1 UVPG in einer standortbezogenen Vorprüfung festzustellen, ob das Vorhaben einer Umweltverträglichkeitsprüfung bedarf.

Die Einzelfallprüfung nach § 3 c UVPG hat ergeben, dass keine Umweltverträglichkeitsprüfung erforderlich ist, da erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt nicht zu erwarten sind.

Diese Feststellung ist nach § 3 a UVPG nicht selbständig anfechtbar.

Die Unterlagen können auf Antrag nach den Bestimmungen des Informationszugangsgesetzes des Landes Schleswig-Holstein (IZG-SH) vom 19. Januar 2012 (GVBl. Schl.-H. S. 89) beim Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Regionaldezernat Südost, Schwartauer Landstraße 11, 23554 Lübeck, zugänglich gemacht werden.

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 250

### **Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung**

Bekanntmachung des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Technischer Umweltschutz, – Regionaldezernat Nord –, vom 10. April 2013 – G 40/2012/264 –

Der Antragsteller, Kersten Biogas KG, Klein Bremsburg 1, 25885 Wester-Ohrstedt, plant die Errichtung einer Anlage zur Erzeugung von Biogas in der Gemarkung Wester-Ohrstedt, Flur 10, Flurstück 36.

Das Vorhaben bedarf einer Genehmigung nach § 4 Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG) i.V.m. Nummer 1.15 a, 1.4 b aa und 9.1 b jeweils der Spalte 2 des Anhangs zur Vierten Verordnung zum BImSchG (4. BImSchV).

Bei dem geplanten Vorhaben handelt es sich um ein Vorhaben nach Nummer 1.11.1.2 der Anlage 1 (Liste der „UVP-pflichtigen Vorhaben“) des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG), für das eine standortbezogene Vorprüfung des Einzelfalles vorgesehen ist.

Die Einzelfallprüfung nach § 3 c UVPG hat ergeben, dass keine Umweltverträglichkeitsprüfung erforderlich ist, da erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt nicht zu erwarten sind.

Diese Feststellung ist nach § 3 a UVPG nicht selbständig anfechtbar.

Die Unterlagen können auf Antrag nach den Bestimmungen des Informationszugangsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein (IZG-SH) über den Zugang der Öffentlichkeit zu Umweltinformationen beim Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, Regionaldezernat Nord, Bahnhofstraße 38, 24937 Flensburg, während der Dienststunden eingesehen werden.

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 251

### **Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung**

Bekanntmachung des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Technischer Umweltschutz, – Regionaldezernat Nord –, vom 11. April 2013 – G 40/2012/138 –

Der Antragsteller, Biogas Riephof GmbH & Co.KG, Am Riephof 1, 25832 Tönning, plant die Errichtung einer Anlage zur Erzeugung von Biogas in der Gemarkung Tönning, Flur 34, Flurstücke 263 und 193.

Das Vorhaben bedarf einer Genehmigung nach § 4 Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG) i.V.m. Nummer 1.15 a der Spalte 2 des Anhangs zur Vierten Verordnung zum BImSchG (4. BImSchV).

Bei dem geplanten Vorhaben handelt es sich um ein Vorhaben nach Nummer 1.11.1.1 der Anlage 1 (Liste der „UVP-pflichtigen Vorhaben“) des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG), für das eine allgemeine Vorprüfung des Einzelfalles vorgesehen ist.

Die Einzelfallprüfung nach § 3 c UVPG hat ergeben, dass keine Umweltverträglichkeitsprüfung erforderlich ist, da erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt nicht zu erwarten sind.

Diese Feststellung ist nach § 3 a UVPG nicht selbständig anfechtbar.

Die Unterlagen können auf Antrag nach den Bestimmungen des Informationszugangsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein (IZG-SH) über den Zugang der Öffentlichkeit zu Umweltinformationen beim Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, Regionaldezernat Nord, Bahnhofstraße 38, 24937 Flensburg, während der Dienststunden eingesehen werden.

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 251

### **Feststellung der UVP-Pflicht nach § 3 a des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)**

Bekanntmachung des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Technischer Umweltschutz, Regionaldezernat Südost,  
vom 11. April 2013 – G 30/2013/034 –

Die Stadtwerke Norderstedt, Heidbergstraße 101-111, 22846 Norderstedt, plant die Errichtung eines Erdgas-BHKW sowie eines Heizkessels mit einer Feuerungswärmeleistung von 17,595 MW und 1.950 kW elektrischer Leistung am Standort Heidbergstraße 101-111, 22846 Norderstedt (Gemarkung Garstedt, Flur 6, Flurstücke 41/19, 41/4 und 41/7).

Das Vorhaben bedarf der Genehmigung nach § 4 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes i.V.m. Nummer 1.4 Buchstabe B bb Spalte 2 des Anhangs zur Vierten Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes.

Vor der Entscheidung im immissionsschutzrechtlichen Genehmigungsverfahren ist nach § 3 c Satz 2 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG) in der Neufassung der Bekanntmachung vom 24. Februar 2010 (BGBl. I S. 94), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2730), i.V.m. Nummer 1.3.1 Spalte 2 der Anlage 1 UVPG in einer standortbezogenen Vorprüfung festzustellen, ob das Vorhaben einer Umweltverträglichkeitsprüfung bedarf.

Die Einzelfallprüfung nach § 3 c UVPG hat ergeben, dass keine Umweltverträglichkeitsprüfung erforderlich ist, da erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt nicht zu erwarten sind.

Diese Feststellung ist nach § 3 a UVPG nicht selbständig anfechtbar.

Die Unterlagen können auf Antrag nach den Bestimmungen des Informationszugangsgesetzes des Landes Schleswig-Holstein (IZG-SH) vom 19. Januar 2012 (GVBl. Schl.-H. S. 89) beim Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, Regionaldezernat Südost, Schwartauer Landstraße 11, 23554 Lübeck, zugänglich gemacht werden.

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 252

### **Bekanntmachung nach § 10 Abs. 3 Bundes-Immissionsschutzgesetz – BImSchG**

Bekanntmachung des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume, – Standort Nord –, vom 12. April 2013 – 789 – G 40/2012/115 –

Die Antragstellerin, die Bring Bau GmbH & Co.KG, 25899 Galmsbüll, Wetteringshof, beantragt am 18. Februar 2013 beim Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, – Standort Nord –, die Ertei-

lung einer Genehmigung zur Errichtung und zum Betrieb eines Ferkelzuchtstalles. Die Anlage soll in der Gemeinde 25926 Westre, Grenzstraße 3 a, errichtet werden. Es handelt sich um die Gemarkung Westre, Flur 1, Flurstücke 24/1, 21/6, 20/1 und 23/14.

Es handelt sich um eine Anlage mit einer Kapazität von 13.000 Ferkelaufzuchtplätzen, außerdem sollen drei Güllelagerbehälter von je 1.200 m<sup>3</sup>, somit ein Gesamtlagervolumen von 3.600 m<sup>3</sup>, errichtet werden.

Das geplante Vorhaben bedarf einer Genehmigung nach § 4 BImSchG i.d.F. der Bekanntmachung vom 26. September 2002 (BGBl. I S. 3830), zuletzt geändert am 27. Juni 2012 (BGBl. I S. 1421), i.V.m. Nummer 7.1 i Spalte 1 des Anhangs der Verordnung über genehmigungsbedürftige Anlagen – 4. BImSchV – i.d.F. der Bekanntmachung vom 14. März 1997 (BGBl. I S. 504), zuletzt geändert am 17. August 2012 (BGBl. I S. 1726).

Gleichzeitig fällt das Vorhaben unter Ziffer 7.9.1 des Anhangs 1 des Gesetzes über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG) vom 12. Februar 1990 (BGBl. I S. 205) i.d.F. der Bekanntmachung vom 24. Februar 2010 (BGBl. I S. 94), zuletzt geändert am 17. August 2012 (BGBl. I S. 1726), so dass das Vorhaben UVP-pflichtig ist.

Gemäß § 10 Abs. 3, 4, 6 bis 8 BImSchG i.V.m. §§ 8 Abs. 1, 9 bis 10 a, 12 bis 19 und 21 a der Verordnung über das Genehmigungsverfahren (9. BImSchV) i.d.F. der Bekanntmachung vom 29. Mai 1992 (BGBl. I S. 1001), zuletzt geändert am 23. Oktober 2007 (BGBl. I S. 2470), ist die Öffentlichkeit zu beteiligen. Deshalb wird das beantragte Vorhaben hiermit öffentlich bekannt gemacht.

Der Antrag und die Antragsunterlagen liegen in der Zeit vom 6. Mai 2013 bis einschließlich 5. Juni 2013

im Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, – Standort Nord –, Bahnhofstraße 38, 24937 Flensburg, Zimmer E.34, montags bis freitags von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr und

beim Amt Südtondern, Marktstraße 12, 25899 Niebüll, Montag bis Freitag von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr, zusätzlich Donnerstag von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr, und

bei der Aabenraa Kommune, Teknik- og Miljøforvaltningen, Skelbækvej 2, 6200 Aabenraa, att. Miljø og Natur,

zur Einsicht aus.

Während der Auslegungsfrist und innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der Auslegungsfrist – bis einschließlich 19. Juni 2013 – können Einwendun-

gen gegen das Vorhaben schriftlich bei den vorgenannten Behörden erhoben werden. Nach Ablauf der Frist können Einwendungen nicht mehr berücksichtigt werden.

Für Drittbetroffene führt das fehlende oder verspätete Vorbringen von Einwendungen dazu, dass sie eine später erteilte Genehmigung nicht mehr mit Rechtsmitteln angreifen können.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Einwendungsschreiben an den Antragsteller sowie den an dem Verfahren beteiligten Behörden, deren Aufgabenbereich berührt ist, bekannt gegeben werden. Auf Verlangen der Einwenderin/des Einwenders werden deren/dessen Namen und Anschrift unkenntlich gemacht, soweit die Angaben nicht zur Beurteilung des Inhalts der Einwendung erforderlich sind.

Nach Ablauf der Einwendungsfrist kann das Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, – Standort Nord –, die rechtzeitig gegen das Vorhaben erhobenen Einwendungen mit dem Antragsteller und denjenigen, die Einwendungen erhoben haben, erörtern. Der Erörterungstermin ist öffentlich. Wenn ein Termin durchgeführt wird, ist dafür der Mittwoch, 28. August 2013, um 10.00 Uhr, im Raum 2.14,

im Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, – Standort Nord –, Bahnhofstraße 38, 24937 Flensburg, vorgesehen.

Es wird darauf hingewiesen, dass der Erörterungstermin auf Grund einer Ermessensentscheidung des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, – Standort Nord –, durchgeführt wird und dass dann die formgerecht erhobenen Einwendungen auch bei Ausbleiben des Antragstellers oder der Personen, die Einwendungen erhoben haben, erörtert werden.

Die Entscheidung, ob der Termin stattfindet, wird im Amtsblatt für Schleswig-Holstein und im Internet ([www.umwelt.schleswig-holstein.de](http://www.umwelt.schleswig-holstein.de) → Immissionsschutz, Klimaschutz, Erneuerbare Energien → Allgemeines → Bekanntmachungen → Genehmigungsverfahren) öffentlich bekannt gemacht.

Die Entscheidung über den Genehmigungsantrag wird an die Personen, die Einwendungen erhoben haben, zugestellt. Diese Zustellung kann durch öffentliche Bekanntmachung ersetzt werden.

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 252

– Sonstige –

### **Bekanntmachung der HSH Nordbank AG Hamburg und Kiel**

Bis zu EUR 500.000.000,00  
Floating-Inhaber-Schuldverschreibungen  
Serie 3898 mit Nachrang von 2002 (2015)  
der Landesbank Schleswig-Holstein Girozentrale  
(jetzt: HSH Nordbank AG)  
ISIN-Code DE0002878980  
Zinssatz: 0,591 % p.a.  
Zinsperiode: 15. April 2013 bis  
14. Juli 2013 (incl.)  
Zinsbetrag für Nominal EUR 1.000,00: EUR 1,49  
Zinszahlung: 15. Juli 2013  
Hamburg, 11. April 2013

**HSH Nordbank AG**

Amtsbl. Schl.-H. 2013 S. 253

**Herausgeber und Verleger:**

Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein, Postfach 71 25, 24171 Kiel, Tel. (0431) 9 88-0.

**Bezugsbedingungen:**

Fortlaufender Bezug und Einzelverkauf nur bei der Firma Schmidt & Klaunig, Ringstraße 19, 24114 Kiel; Tel. (0431) 6 60 64-0, Telefax (0431) 6 60 64-24, e-mail: info@schmidt-klaunig.de; Abbestellungen müssen bis spätestens einen Monat vor Ablauf des Halbjahres dort vorliegen.

**Bezugspreis:**

Halbj. 65,00 €

**Einzelne Ausgaben:**

Für die ersten 8 Seiten 1,80 €, für je weitere angefangene 16 Seiten 1,10 € zuzüglich Versandkosten.  
Für gegebenenfalls beigefügte großformatige Karten werden zuzüglich zu dem seitenabhängigen Preis 2,30 € erhoben.  
Lieferung nur nach schriftlicher oder Telefax-Bestellung bzw. per E-mail oder durch Abholung.

**Preis dieser Ausgabe:**

2,90 € zuzüglich Versandkosten.

Schmidt & Klaunig, Kiel 2.000

**Hinweis:** Die vollständigen Fassungen aller geltenden und veröffentlichten Verwaltungsvorschriften können im Internet unter <http://www.schleswig-holstein.de> (→Landesrecht) abgerufen werden.

Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein  
Postfach 71 25 · 24171 Kiel

Postvertriebsstück · C 1306 A  
Deutsche Post AG · Entgelt bezahlt



Schmidt & Klaunig - Ringstraße 19 - 24114 Kiel



Deutsche Post

01306 PVSt



Statistisches Bundesamt

- Biblioth.- Dokument. - Archiv -

Postfach 5528

65045 Wiesbaden

## Stellenausschreibungen

Das Amt Itzstedt/Kreis Segeberg in der Metropolregion Hamburg sucht zum 1. Oktober 2013 eine/einen

### Leiterin/Leiter

für das Ordnungs- und Sozialamt.

Zum Amt gehören sieben Gemeinden mit einer Einwohnerzahl von insgesamt 18.650 Einwohnern, der Eigenbetrieb Wasserwerk und ein Schulverband. Eine Besonderheit sind die unterschiedlichen Zuständigkeiten in zwei Landkreisen (Stormarn und Segeberg).

Folgende Aufgaben erwarten Sie:

- ständige Vertretung des Leitenden Verwaltungsbeamten
- Führung der Bereiche
  - Ordnungs- und Sozialamt
  - Einwohnermeldeamt, Gewerbeamt (externes Bürgerbüro in der Gemeinde Tangstedt)
  - Standesamt
  - Brand- und Katastrophenschutz
  - Jugend- und Sportförderung
  - Wohnraumbeschaffung/Asylbewerber
  - Straßenverkehr, Verkehrsbeschränkungen, -beruhigungen, -stilllegungen
  - Feuerwehrwesen
- Teilsachbearbeitung Ordnungsamt
- Sitzungsdienst

Voraussetzung ist eine Befähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, in der Fachrichtung allgemeine Dienste oder eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten mit abgelegter Angestelltenprüfung II.

Neben mehrjähriger Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung im Verwaltungsbereich verfügen Sie über eine gute Teamfähigkeit. Ein guter Umgang mit den üblichen IT-Verfahren, wie z.B. Office, wird vorausgesetzt.

Die Besetzung der Stelle erfolgt im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis nach TVöD, je nach Qualifikation. Die Stelle wird nach Besoldungsgruppe A 11/ A 12 bzw. Entgeltgruppe 10/11 eingruppiert.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen richten Sie bitte bis zum 31. Mai 2013 unter dem Stichpunkt „Bewerbung Ordnungsamt“ an das Amt Itzstedt, Segeberger Straße 41, 23845 Itzstedt.

Das Amt Itzstedt trägt zur Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau im Beruf bei. Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Für Fragen steht Ihnen der Leitende Verwaltungsbeamte, Herr Lietsch, unter der Telefonnummer (04535) 50 91 20 oder die Leiterin des Hauptamtes, Frau Friederich, unter der Telefonnummer (04535) 50 91 25 gerne zur Verfügung. Allgemeine Informationen zum Amt Itzstedt finden Sie auf unserer Homepage unter [www.amt-itzstedt.de](http://www.amt-itzstedt.de).

Es wird darauf hingewiesen, dass aus Kostengründen auf den Versand von Eingangsbestätigungen sowie Zwischennachrichten verzichtet wird.

Itzstedt, 16. April 2013

**Amt Itzstedt  
Der Amtsvorsteher**