

Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Staatssekretärin

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/2715

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

31.07.2019

Geschäftsbericht 2018 der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR (GMSH)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen gemäß § 14 Abs. 2 des Gesetzes zur Errichtung der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein (GMSHG) den Geschäftsbericht 2018 der GMSH.

Der Bericht stellt die Entwicklung im Jahr 2018 dar und ist nach dem Stand vom 31. Dezember 2018 erstellt worden. Spätere Veränderungen können in dem Bericht naturgemäß nicht enthalten sein.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Silke Schneider

Anlage

Die GMSH als Arbeitgeber

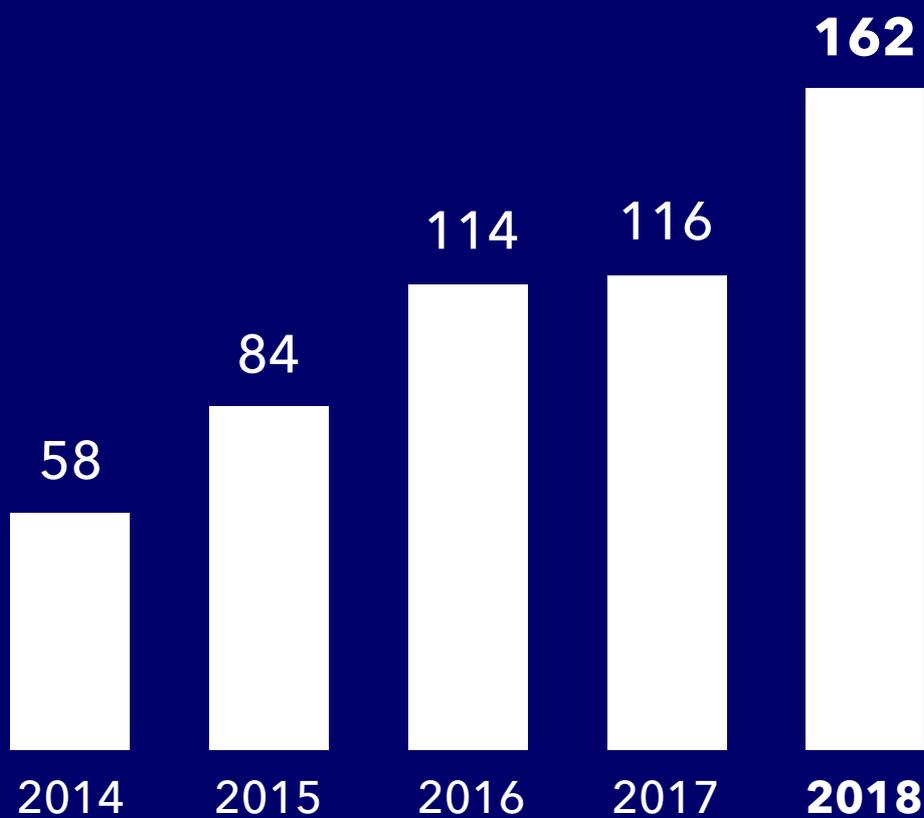
Geschäftsbericht 2018



BAUEN.

BEWIRTSCHAFTEN.

BESCHAFFEN.



Insgesamt 162 neue Kolleginnen und Kollegen haben wir 2018 eingestellt. Diese Zahl ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, denn unsere knapp 1.500 Beschäftigten sind mit durchschnittlich 47 Jahren vergleichsweise alt. Auch in Zukunft werden wir also regelmäßig Fach- und Führungskräfte suchen müssen, um unsere Aufgaben als zentraler Dienstleister für öffentliches Bauen, Bewirtschaften und Beschaffen in Schleswig-Holstein bestmöglich zu erledigen. Warum es Spaß macht, bei uns zu arbeiten, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Inhalt

- 4 Die GMSH in Kennzahlen
- 10 Vorwort
- 12 Einleitung: Die GMSH als Arbeitgeber



14 Bundesbau

VERANTWORTUNG TRAGEN

Projektleiter
bei der Bundeswehr

NATO-Flugplatz Jagel

22 Landesbau

STANDARDS SETZEN

Interdisziplinäres Arbeiten
als Architekt

Fachhochschule Kiel, Fachbereich
Agrarwissenschaften, Osterrönfeld

30 Gebäudebewirtschaftung

WERTE ERHALTEN

Flexibles Arbeiten als Objektbetreuer

Landesbetrieb für Küstenschutz,
Nationalpark und Meeresschutz
Schleswig-Holstein, Meldorf

38 Beschaffung

KUNDENZUFRIEDENHEIT SICHERN

Engagement wird belohnt

Vielfältige Beschaffungsprojekte
für ganz Deutschland

46 Personal

PERSÖNLICHKEIT ENTFALTEN

48 Ausbildung

52 Coaching

54 Interview mit Burckhard Lauf

61 Bericht der Geschäftsführung

63 Jahresabschluss

64 Lagebericht

72 Bilanz

74 Gewinn- und Verlustrechnung

75 Anhang

82 Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers

83 Gewinnverwendungsbeschluss

84 Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrats

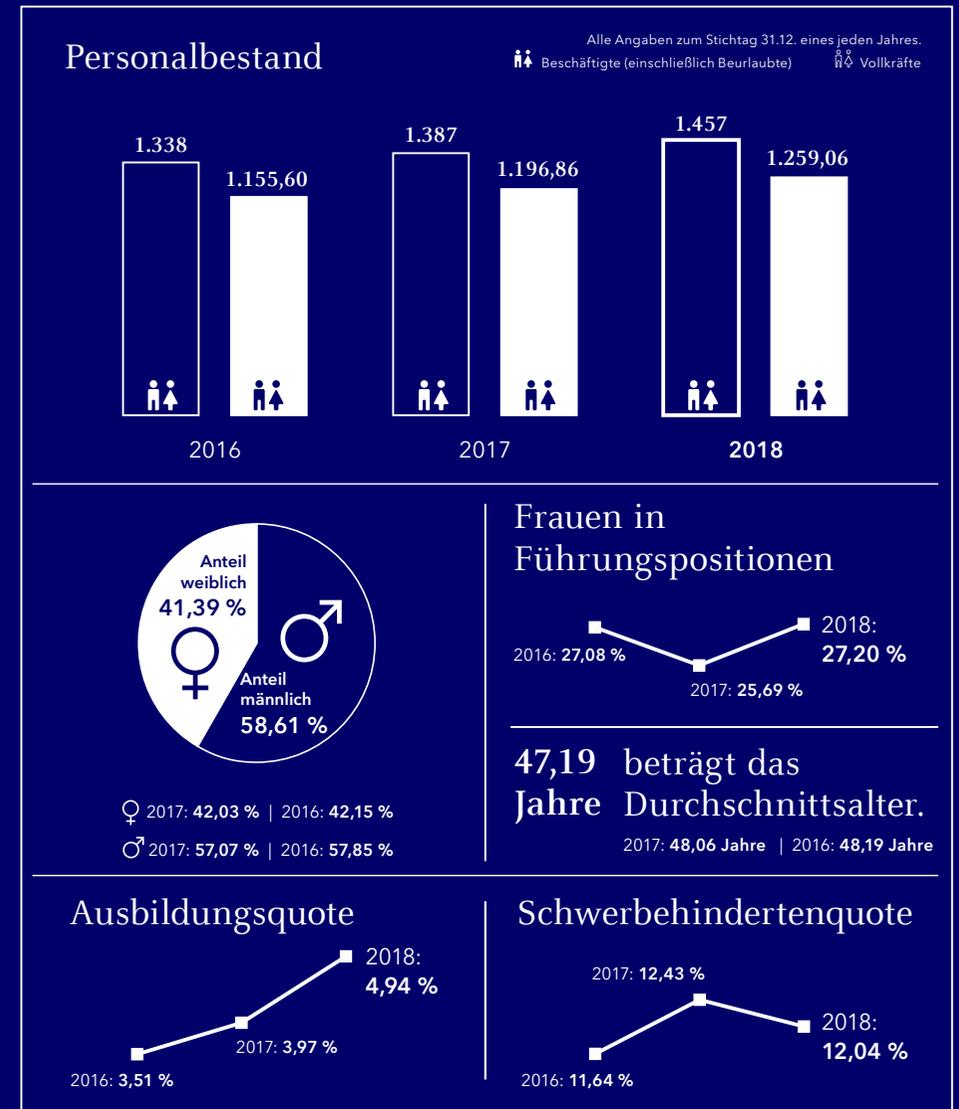
85 Corporate Governance Kodex Schleswig-Holstein

86 Abkürzungsverzeichnis

87 Impressum

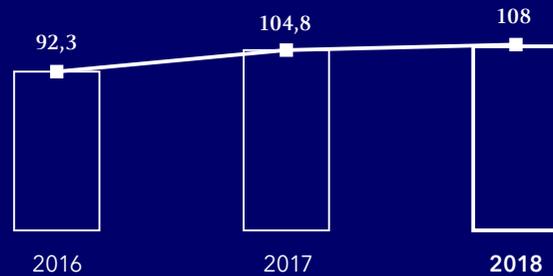
DIE GMSH IN KENNZAHLEN

Personal

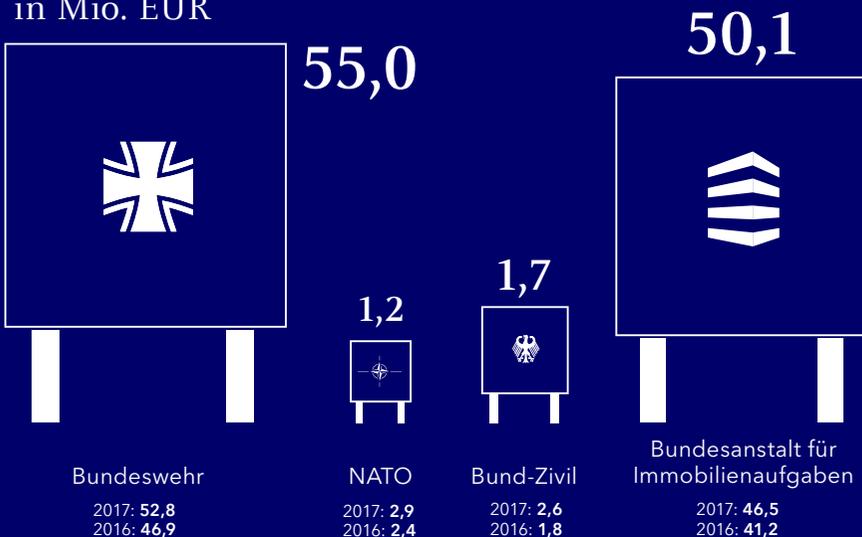


Bundesbau

Bauumsatz
in Mio. EUR

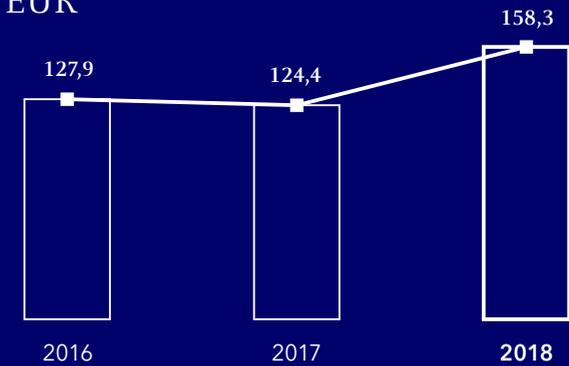


Bauumsatz nach Finanzierungsquelle
in Mio. EUR

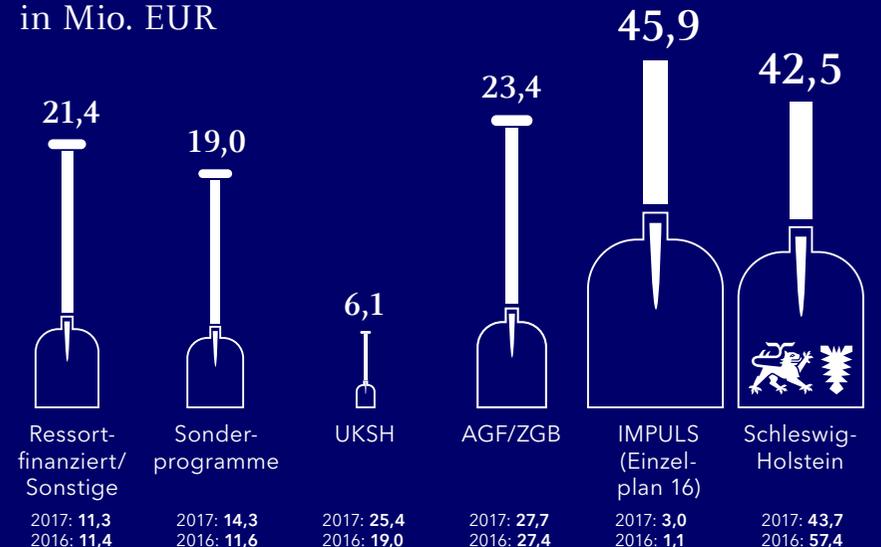


Landesbau

Bauumsatz
in Mio. EUR

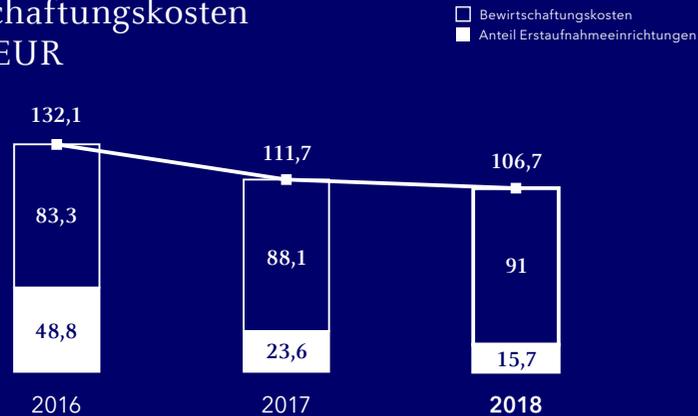


Bauumsatz nach Finanzierungsquelle
in Mio. EUR



Gebäudebewirtschaftung

Bewirtschaftungskosten in Mio. EUR



733
bewirtschaftete Liegenschaften

2017: 725 | 2016: 737

1.436 Tsd. m²

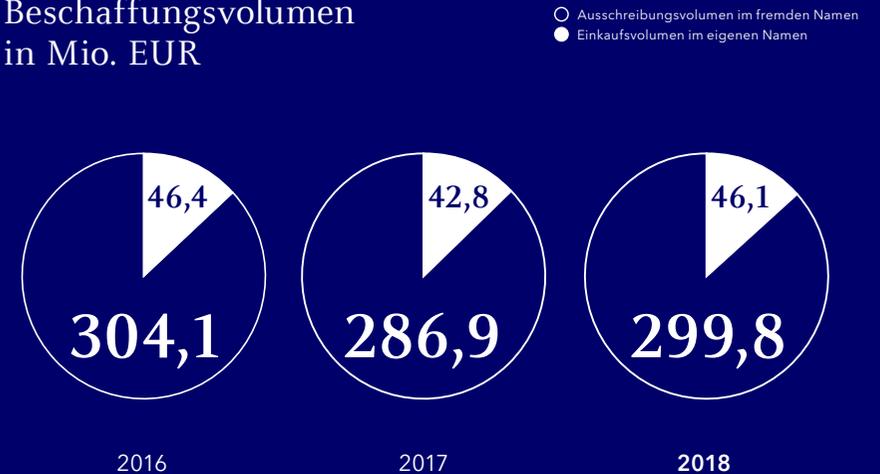
betrug die Gebäude-
fläche, die bewirt-
schaftet wurde

2017: 1.437 Tsd. m² | 2016: 1.483 Tsd. m²



Beschaffung

Beschaffungsvolumen in Mio. EUR



1.985

Ausschreibungen*
wurden über die
e-Vergabe
abgewickelt

*ohne Bauausschreibungen für Bund und Land

2017: 1.525 | 2016: 1.332



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

2018 war ein erfolgreiches Jahr für die GMSH: die ambitionierten Ziele des Landes und des Bundes insbesondere in der zügigen Umsetzung von Infrastrukturmaßnahmen hat das Unternehmen fast durchgängig erfüllt. Dass dies trotz der Hochkonjunktur am Bau und der gleichzeitigen Krise am Arbeitsmarkt bei Ingenieurbereufen gelungen ist, spricht für die Professionalität des Unternehmens und vor allem für das hohe Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Geschäftsbereich Landesbau der GMSH hat 2018 für fast 160 Millionen Euro Gebäude saniert, um- oder neu gebaut – 35 Millionen Euro mehr als im Vorjahr. Dies ist insbesondere deshalb bemerkenswert, weil der vom Verwaltungsrat bewilligte Personalaufbau von 45 Stellen aufgrund des Fachkräftemangels erst im Laufe des Jahres 2019 vollständig wirksam werden kann. Dass der Aufwuchs dennoch gelungen ist, ist einer gemeinsamen Teamleistung aller an den Bauprojekten des Landes Beteiligten zu verdanken. Sowohl in der GMSH als auch bei den Ministerien und den betroffenen Behörden und Einrichtungen war durchgängig die Bereitschaft zur klaren Prioritätensetzung, zu schnellen Entscheidungen und schlankeren Prozessen zu spüren.

Das macht Mut für die kommenden Jahre, die von einem anhaltend hohen Investitionsvolumen in den Ausbau der Infrastruktur geprägt sein werden!

Politisch geht es dem Land Schleswig-Holstein jedoch nicht nur um bloße quantitative Steigerung der Investitionen in die Infrastruktur. Es geht auch um neue Qualitäten des Bauens und des Umgangs mit Landesimmobilien. Die Taktgeber sind dabei vor allem die Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Beides sind nach meiner Auffassung Trends, die öffentliches

Bauen und den Betrieb von Immobilien in den kommenden Jahrzehnten verändern werden. Neben der Energieversorgung und dem Verkehr ist das Bauen und Betreiben von Gebäuden einer der zentralen Faktoren zur Erreichung der weltweit vereinbarten Klimaschutzziele. Das Energiewende- und Klimaschutzgesetz des Landes (EWKKG) setzt auf eine Vorbildfunktion der Landesverwaltung: bis 2050 sollen alle Landesgebäude CO₂-neutral betrieben werden. Dies kann nur gelingen, wenn Bauen und Betrieb als Einheit gesehen und Gebäude aller Landesliegenschaften konsequent im gesamten Lebenszyklus betrachtet werden.

Die sogenannten Gebäudesteckbriefe, die 2018 entwickelt und als Pilotphase mit 30 Gebäuden begonnen wurden, bilden eine Grundlage für diesen neuen Ansatz. Mit der Aufnahme und Zusammenfassung von Hunderten von baulichen, energetischen und betrieblichen Einzeldaten zu Gebäudekennwerten im Computer Aided Facility Management System (CAFM) der GMSH wird eine Plattform für den nachhaltigen Umgang mit Landesimmobilien geschaffen. Erster wichtiger Meilenstein der Auswertung dieser digitalen Gebäude„akte“ wird die Analyse sein, welcher Anteil der CO₂-Neutralität bis 2050 durch bauliche und betriebliche Maßnahmen an den Gebäuden finanziell angemessen erreicht werden kann.

In vergleichbarem Kontext ist die Digitalisierung zu sehen, die das Bauen und Betreiben von Gebäuden effizienter gestalten kann – die Stichworte dazu sind „Building Information Modeling“ (BIM) und „Smart Building“. Der Kerngedanke: durch Erweiterung der digitalen Gebäudemodelle soll das Planen und Bauen erheblich präziser und das Betreiben wirtschaftlicher und nachhaltiger werden. Das Finanzministerium hat 2018 entschieden, diese Trends proaktiv aufzugreifen und die Potenziale des

digitalen Bauens durch Pilotprojekte der GMSH zu ermitteln.

Beide Entwicklungen, Nachhaltigkeit und Digitalisierung, bedeuten für die GMSH, ihre Prozesse und Strukturen kritisch zu überprüfen und in Teilbereichen Neuland zu betreten. Bauen und Betreiben von Gebäuden müssen in neuem Kontext verknüpft und bisher nicht im Vordergrund stehende Fragestellungen in interdisziplinären Teams bearbeitet werden. Und dies in einer Phase, die durch kontinuierliches Wachstum von Aufgaben im sogenannten Tagesgeschäft geprägt ist.

Ohne die klare Priorität zugunsten der aktuellen Bauumsatzziele aus den Augen zu verlieren, hat die GMSH engagiert diese neuen Themen aufgegriffen. Sie hat die Pilotphase für die Gebäudesteckbriefe weitestgehend abgeschlossen und wirkt aktiv an der Strategie für Klimaschutz in der Landesverwaltung mit. Für die Digitalisierung des Bauens hat sie die Grundlage für ein internes „Kompetenznetzwerk BIM“ entwickelt und war an dem Aufbau von BIM.SH, einem Dachverband aller Akteure der Baubranche zur Förderung des Digitalen Bauens, beteiligt.

Nicht nur in den beiden Baubereichen, sondern auch in der Bewirtschaftung und Beschaffung sind die Aufgaben der GMSH 2018 gewachsen. Rund 800 Millionen Euro an Aufträgen werden mittlerweile über die GMSH an den Markt gebracht. Immer mehr öffentliche Einrichtun-



Dr. Silke Schneider
Vorsitzende des
Verwaltungsrats

gen außerhalb der Landesverwaltung nehmen die Dienstleistungen der GMSH in Anspruch oder fragen ihren Rat nach. Dies zeigt, dass die GMSH heute ein modernes Dienstleistungsunternehmen des Landes ist, das sich in seinen drei Geschäftsfeldern Bauen, Bewirtschaften und Beschaffen ein klares Kompetenzprofil in Schleswig-Holstein erarbeitet hat.

Das erfolgreiche Jahr 2018 war für die GMSH nur durch das hohe Engagement und die Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Ihnen allen danke ich herzlich für die geleistete Arbeit!

Dr. Silke Schneider
Vorsitzende des Verwaltungsrats

GMSH schafft
Grundlagen für die
Digitalisierung und
Nachhaltigkeit im
Bau.

EINLEITUNG

Die GMSH als Arbeitgeber

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? In Zeiten des Fachkräftemangels wird diese Frage immer drängender, auch für uns. Als öffentlicher Arbeitgeber können wir weniger monetäre Anreize bieten als die freie Wirtschaft. Was also reizt die Menschen, sich bei der GMSH zu bewerben und auch langfristig zu bleiben?

Insgesamt 162 neue Kolleginnen und Kollegen haben wir 2018 eingestellt. Diese Zahl ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, denn unsere knapp 1.500 Beschäftigten sind mit durchschnittlich 47 Jahren vergleichsweise alt. Auch in Zukunft werden wir also regelmäßig Fach- und Führungskräfte suchen müssen, um unsere Aufgaben als zentraler Dienstleister für öffentliches Bauen, Bewirtschaften und Beschaffen in Schleswig-Holstein bestmöglich zu erledigen.

Verantwortung

2018 haben wir ein Auftragsvolumen von rund 800 Millionen Euro an den Markt gebracht. Das bedeutet ein hohes Maß an Verantwortung gegenüber den Steuerzahlern und der regionalen Wirtschaft. Und es bedeutet, dass wir Schleswig-Holstein maßgeblich mitgestalten. Dabei legen wir besonderen Wert auf Nachhaltigkeit, angefangen bei der Beschaffung von Recyclingprodukten über den Bau und Betrieb von ressourcenschonenden Gebäuden bis hin zur Umsetzung von zukunftsorientierten Lösungen. Als Arbeitgeber ist es uns wichtig, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rahmenbedingungen zu bieten, in denen sie ihre Fähigkeiten optimal einbringen und weiterentwickeln können und ihre Persönlichkeiten und Potentiale voll entfalten können. Nur so erzielen wir langfristig gute Arbeitsergebnisse mit zufriedenen Beschäftigten – auch dafür übernehmen wir Verantwortung.

Standards

Im Sinne einer Denkfabrik wollen wir wichtige Zukunftsthemen weiterentwickeln und Kompetenzzentrum werden für die Digitalisierung des Immobilienmanagements in Bau und Betrieb, für Nachhaltigkeit und Klimaschutz im öffentli-

chen Bauen und für die elektronische Vergabe. Es gilt, neue Standards für diese drei Themenfelder zu entwickeln, von denen das Land spürbar profitieren wird.

Bereits einen hohen Standard erreicht haben wir in der Personalarbeit: Unsere Beschäftigten profitieren von einer Vielzahl an Benefits wie flexible Arbeitszeit, Kinderbetreuung, betriebliche Altersversorgung, Coaching, Mitarbeiterfeste usw. Mehrere bundesweite Auszeichnungen bestätigen uns, dass wir damit besonders im Kontext zu anderen öffentlichen Arbeitgebern ganz weit vorn liegen.

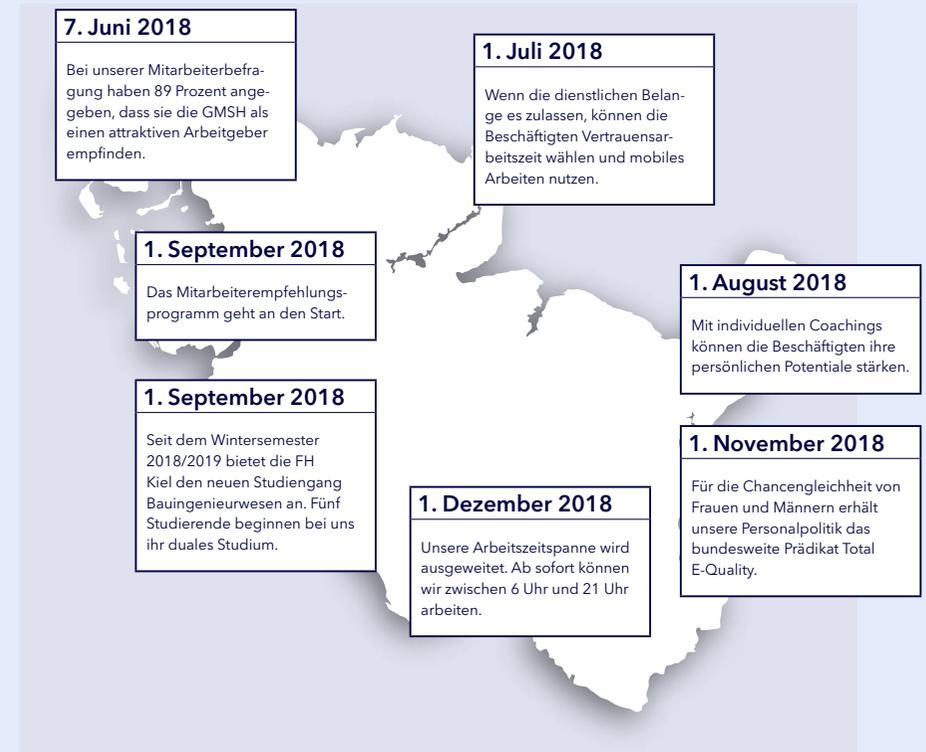
Werte

Doch wir wollen nicht stehenbleiben, sondern uns kontinuierlich weiterentwickeln. Um herauszufinden, was unsere Beschäftigten bewegt, haben wir 2018 eine Mitarbeiterbefragung gemacht, bei der fast 89 Prozent angegeben haben, sie würden die GMSH als einen attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen. Sie beschreiben die GMSH als zuverlässig und seriös, zukunftsorientiert und sicherheitsbewusst. Sicherheitsbewusst ...? Das mag auf den ersten Blick vielleicht nicht so attraktiv wirken, es bedeutet jedoch auch, dass wir nicht jede fixe Idee verfolgen oder alle neuesten Trends am Markt mitmachen, nur um dabei zu sein. Wir setzen stattdessen auf nachhaltige Lösungen.

Kundenzufriedenheit

Diese Werte leben wir nach innen und nach außen. Genauso wie wir uns untereinander respekt- und vertrauensvoll behandeln, begegnen wir auch unseren Kunden und Auftraggeber partnerschaftlich und zuverlässig. In unseren Grundsätzen haben wir festgelegt,

Eckpunkte unserer Personalarbeit 2018



dass die Zufriedenheit unserer Kunden Ziel unseres Handelns ist. In Zukunft wollen wir noch dienstleistungsorientierter vorgehen, um unter den gegebenen rechtlichen, finanziellen und sonstigen Rahmenbedingungen die besten Ergebnisse für unsere Kunden zu erzielen.

Persönlichkeit

Damit dies gelingt, achten wir schon bei der Personalauswahl nicht ausschließlich auf Fachkenntnisse, sondern auch auf Persönlichkeit. Wir wollen Menschen mit Leidenschaft und Engagement, die bereit sind, sich weiterzuentwickeln. Dafür bieten wir ihnen Fortbildungen und Coachings an, damit jeder sein

individuelles Potential ideal ausschöpfen kann. Was wir brauchen sind Menschen, die in jeder Hinsicht gut zu uns passen. Und wir zu ihnen.

Macht uns all dies zu einem attraktiven Arbeitgeber? Die Antwort darauf können nur unsere Beschäftigten geben: 1.500 Persönlichkeiten mit individuellen Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen unter unserem Dach. Neun von ihnen erzählen Ihnen in diesem Bericht, warum sie zur GMSH gekommen sind, was sie tun, wie sie ihren Arbeitsalltag leben und wie wir zu ihren persönlichen Werten passen. Lesen Sie auf den folgenden Seiten unser Schwerpunktthema „Die GMSH als Arbeitgeber“.

VERANTWORTUNG TRAGEN

Unser Geschäftsbereich Bundesbau ist zuständig für die Hochbaumaßnahmen, die technischen Ausrüstungs- und die Ingenieurbaumaßnahmen des Bundes in Schleswig-Holstein. Dabei handeln wir in Organleihe, sprich im Namen und auf Rechnung des Bundes. Im Gegenzug erstattet uns der Bund die entstandenen Ist-Kosten auf Basis der Kosten- und Leistungsrechnung.

„Mir geht es darum, für spannende Projekte ganzheitlich Verantwortung zu übernehmen. Dafür ist die GMSH einer der größten und attraktivsten Arbeitgeber im Norden für mich.“
Thomas Friedrich, Projektleiter im Bundesbau der GMSH





**Thomas
Friedrich**

Hat vorher 15 Jahre als
freiberuflicher Architekt
gearbeitet

Seit 2016 bei der GMSH

„Wenn der Militärische Abschirmdienst und die Abteilung für unbemannte Luftfahrt der US-Army hier sind, kommt man sich vor wie in einem James Bond Film.“

Exklusive Schnittstelle

In Jagel ist die Bundeswehr mit der Luftaufklärung des Taktischen Luftwaffengeschwaders angesiedelt. Vorwiegend ist Thomas Friedrich mit Kleinen und Großen Baumaßnahmen beschäftigt, darunter fallen auch Sanierungsmaßnahmen von 26 Tornado-Sheltern. Die Attraktivitätssteigerungskampagne der Bundeswehr sorgt für weitere spannende Bauprojekte.

Eine der Hauptaufgaben des Geschäftsbereichs Bundesbau ist es, die baufachlichen Bauherrenaufgaben zu übernehmen. Dies beinhaltet die Beratung und das Projektmanagement für die Planung und Ausführung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten und für die Bauunterhaltung. Dafür können Aufgaben an freiberuflich tätige Architekten- und Ingenieurbüros (FbT) und an Sonderfachleute übertragen werden. Thomas Friedrich ist seit drei Jahren bei der GMSH, kannte uns jedoch schon aus seiner früheren Tätigkeit als freiberuflich tätiger Objektleiter sehr gut.

„Ich habe 2001 bei meinem ehemaligen Arbeitgeber sofort mit einem GMSH-Projekt angefangen. Das lief sehr gut, ab dann habe ich viele weitere Aufträge für die GMSH ausgeführt. Im Laufe der Zeit wurde mir klar, dass ich früher oder später zur GMSH wechsle. 2016 war dann die passende Projektleiterstelle ausgeschrieben. Perfekt für mich, ich kannte ja bereits alle und das Team war super.“

Durch den Wechsel hat sich das Aufgabenfeld für ihn stark verändert. Der Unterschied wird deutlich, wenn man sich die einzelnen Phasen für Architekten- und Ingenieurleistungen anschaut, die in Deutschland als Grundlage für die Planung von Bauvorhaben genutzt werden. In der Privatwirtschaft hat Thomas Friedrich als Objektleiter 15 Jahre lang die Leistungsphasen 6, 7 und 8 für den Kunden GMSH durchgeführt.

- **Leistungsphase 6:** Vorbereitung der Vergabe, einschließlich Ermitteln der Mengen und Aufstellen von Leistungsverzeichnissen
- **Leistungsphase 7:** Mitwirkung bei der Vergabe inklusive kaufmännische Vorkalkulation
- **Leistungsphase 8:** Bauüberwachung und Dokumentation, welche die Leitung der Baustelle oder Teile einer Baustelle beinhaltet.

Kleine Baumaßnahmen bis 2 Millionen Euro.
Große Baumaßnahmen über 2 Millionen Euro.

Diese Tätigkeiten fallen für ihn bei der GMSH weg: „Ich bin jetzt kein Objektleiter mehr, sondern ein Projektleiter!“ sagt Thomas Friedrich. Er rechnet nun nicht mehr in Leistungsphasen, sondern setzt seinen Fokus auf den Bauumsatz, an dem der Bundesbau gemessen wird. Er erfüllt die an ihn herangetragenen Bedarfe unter den Gesichtspunkten Kosten, Qualitäten und Termine. Dazu zählen Aufträge, Nachträge und Haushaltspläne. „In der freien Wirtschaft lag mein Fokus darauf, den Bauherren durch maximale Einsparungen zufrieden zu stellen.“ – eine Arbeitsweise, mit der Thomas Friedrich auf Dauer nicht leben wollte.





In seiner jetzigen Funktion hat er die Rollen getauscht und ist nun selbst der Bauherrenvertreter, also der Auftraggeber für die Durchführung von Bauvorhaben. Zudem ist er der Liegenschaftskordinator für den NATO-Flugplatz Jagel und die Kai-Uwe-von-Hassel-Kaserne in Kropp. Das bedeutet, dass er zweimal im Jahr eine sogenannte Liegenschaftsentwicklungsbesprechung mit allen Schnittstellen initiiert. Bei diesen Meetings kommen bei der Bundeswehr fünf bis sechs unterschiedliche Behörden an einen Tisch. Auf der Agenda stehen dann aktuelle Sanierungsvorhaben und Neubauprojekte sowie deren Status. Das Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw) ist mit seinem Stab Infrastruktur sein Ansprechpartner vor Ort. Es klärt, was gebraucht wird, und stellt anhand dessen Bedarfe und Raumprogramme auf. Thomas Friedrich berät dabei bezüglich technischer, physikalischer, planungs- und ordnungsrechtlicher Fragen. Anschließend werden die Kosten geprüft und die Planung an die Fachaufsichtsführende Ebene in Kiel weitergegeben. Von dort erhält Thomas Friedrich dann den Planungsauftrag, welchen er mit unseren Planungsabteilungen durchspricht. Je nach Projektaufwand führen unsere Kolleginnen und Kollegen die Leistungsphasen 1 bis 5 selbst durch oder es werden freiberuflich Tätige beauftragt. Thomas Friedrich ist dabei die exklusive Schnittstelle für alle. Er legt den Zeitrahmen und das Kostenbudget fest und beantragt recht-

Die Fachaufsichtsführende Ebene in Kiel ist das Amt für Bundesbau (AfB) im Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein.

LP*	Bezeichnung	Inhalt
1	Grundlagenermittlung	Klären der Aufgabenstellung
2	Vorplanung	Zielkatalog, Planungskonzept
3	Entwurfsplanung und Kostenberechnung	System- und Integrationsplanung
4	Genehmigungsplanung	Bearbeiten und Einreichen der Bauvorlagen
5	Ausführungsplanung	Bearbeitung bis zur Ausführungsreife
6	Vorbereitung der Vergabe	Massenermittlung und Leistungsverzeichnis
7	Mitwirkung bei der Vergabe	Prüfen und Werten der Angebote
8	Objektüberwachung	Begleiten des Bauablaufs
9	Objektbetreuung und Dokumentation	Betreuung nach Gebäudeerstellung

*Leistungsphase

zeitig eventuelle Nachträge. Er trägt ein hohes Maß an Verantwortung, trifft zentrale Entscheidungen und ist mit Herzblut dabei: „Wenn ich nur Entscheidungserfüller wäre, würde mich der Job hier nicht interessieren.“

Thomas Friedrich hat selbst keinen Wehrdienst geleistet, aber er hat sich schnell an die Strukturen gewöhnt. Ihn begeistert besonders die Entwicklung des Standorts Jagel und dass er sein Wissen dazu beisteuern kann. „In der freien Wirtschaft hätte ich nie so ein großes Projekt mit einem Auftragsvolumen von rund 390 Millionen Euro geleitet“, erzählt er mit leuchtenden Augen. Die Bundeswehr plant die Zustationierung von 21 Drohnen für das Taktische Luftwaffengeschwader. Bis 2035 entsteht ein neuer Campus mit 21 Funktionsgebäuden für Führung, Einsatzsteuerung, Verwaltung, Schulung, Ausbildung, ärztliche Versorgung, Werkstattbereiche, Lagerräume und Umkleide- und Duschbereiche.

Für die Umsetzung hat Thomas Friedrich zusammen mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus der Planung eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, um herauszufinden, welche Standorte auf dem Kasernengelände am besten geeignet sind. Zu einem der Termine kamen auch das Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (MAD) und die Abteilung für unbemannte Luftfahrt der US-Army nach Jagel: „Das war wie in einem James Bond Film.“

KURZ ERKLÄRT

Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse der GMSH-Projektleitung

Eine GMSH-Projektleitung ist dafür verantwortlich, dass die Projektziele nach den Vorgaben der Auftraggeber ordnungsgemäß erreicht werden. Sie ist zentrale Ansprechperson für alle internen und externen Projektbeteiligten und stellt den Informationsfluss innerhalb des Projekts sicher. Sie erledigt insbesondere Projektleitungs- und Projektsteuerungsaufgaben. Sie plant, überwacht und steuert die ihr

übertragenen Projekte und

- klärt mit dem Kunden die Projektziele (Termine, Kosten, Mittelabfluss, Qualitäten und Quantitäten) und strukturiert das Projekt mit definierten Leistungs- bzw. Arbeitspaketen und beauftragt diese
- bereitet die Einschaltung von freiberuflich Tätigen vor
- erwirkt alle öffentlich-rechtlichen Genehmigungen und Abnahmen

- beantragt die Baufreigabe und die Mittelzuweisung
- legt den Umfang der Ausschreibungspakete fest
- gliedert die Kostenberechnung nach Kosten-Kontroll-Einheiten
- schafft die formellen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Vergabe und legt alle Vertragsbedingungen fest
- nimmt die Bauherrenfunktion nach § 54 LBO wahr.

Vielfältige Aufgaben



Von der Planung eines Standards für Unter- und Oberkassengebäude der Bundeswehr über die Errichtung von Dienstgebäuden und modernen technischen Anlagen bis hin zu Brandschutzsanierungen – die Aufgaben unseres Geschäftsbereichs Bundesbau sind anspruchsvoll und abwechslungsreich.

1. Marinestützpunkt Kiel, Neubau eines Stabsgebäudes für die Einsatzflottille 1
2. WSA Brunsbüttel, Neubau eines Dienstgebäudes
3. Thünen-Institut Westerau-Trenthorst, Heizanlage
4. Max-Rubner-Institut Kiel, Brandschutzmaßnahmen
5. Alfred-Wegener Institut für Polar- und Meeresforschung in der Helmholtz-Gemeinschaft, Neu-, Um- und Erweiterungsbau der Wattenmeerstation Sylt
6. Technisches Hilfswerk Niebüll, Neubau eines Dienstgebäudes



MARSEILLE KASERNE

FAKTEN & KENNZAHLEN

Marseille Kaserne Appen



Größe der Liegenschaft:	ca. 120 Hektar
Anzahl der Gebäude:	über 100
Anzahl der lfd. Bauunterhaltungen 2018:	ca. 50 Einzelbau- maßnahmen
Jährliche Bauunterhaltungskosten:	bis zu 1 Million Euro

Bauunterhaltung in der Marseille Kaserne Appen

Die Unteroffizierschule der Luftwaffe in der Marseille Kaserne in Appen wurde 1936 als Flugschule eröffnet. Der Kern der Liegenschaft mit den Verwaltungs- und Unterkerntgebäuden sowie das Lehrsaalgebäude „Flieger“ stehen unter Denkmalschutz. Dadurch ergeben sich für die Bauunterhaltung ganz besondere Anforderungen. Alle Baumaßnahmen in der Kaserne müssen wir eng mit der Unteren Denkmalschutzbehörde abstimmen. Um deren hohen Anforderungen gerecht zu werden, wird unsere örtliche Bauleitung fortlaufend über unser internes Denkmalschutzforum, eine Weiterbildungs- und Austauschplattform, geschult. Durch die Erweiterung der denkmalpflegerischen Unterschutzstellung und das neue Denkmalschutzgesetz haben sich die fachlichen Anforderungen an die Baudurchführung noch einmal erhöht. Bis zu einer Million Euro jährlich setzen wir dafür für die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) auf dieser Liegenschaft um. Hinzu kommen die über die Bundeswehr finanzierten investiven kleinen und großen Baumaßnahmen.

Bundespolizei Brunsbüttel



Bauherr:	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)
Baubeginn:	November 2016
Fertigstellung:	Februar 2018
Baukosten:	2 Millionen Euro
Nutzfläche:	588 Quadratmeter

Neubau für die Bundespolizei Brunsbüttel

Aufgrund der geplanten Deicherhöhung im Schleusenbereich musste das Dienstgebäude der Bundespolizei Brunsbüttel abgerissen werden. Um dem Neubau auf dem Westufer des Nord-Ostsee-Kanals ein stabiles Fundament zu geben, war wegen der Bodenverhältnisse eine Tiefenfundamentierung mit Pfahlängen von 25–30 Metern notwendig. Auf dieses Fundament wurde ein zweigeschossiger Verwaltungsbau mit Büros und Besprechungsräumen errichtet, das die Bundespolizei im Februar 2018 bezog. Bei dem Neubau haben wir besonderen Wert auf die Nachhaltigkeit gelegt. Auf dem Dach wurde eine Photovoltaikanlage installiert, über die das Bundespolizeirevier seinen kompletten Strombedarf decken kann. Der Neubau unterschreitet die Anforderungen der Energieeinsparverordnung (EnEV) 2014 um 20 Prozent. Dazu trägt auch die Lüftungsanlage bei, die eine Wärmerückgewinnung von bis zu 70 Prozent erreicht.

STANDARDS SETZEN

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich Landesbau entwickeln das Land mit. Sie bringen ihre eigenen Ideen ein, nutzen hochmoderne Bauweisen und setzen somit neue Standards für unsere Gebäude von morgen.

„Das neue Seminar- und Laborgebäude zu koordinieren war toll. Alle Projektbeteiligten waren fachlich sehr kompetent, legten ihren Fokus auf eine ziel- und ergebnisorientierte Arbeitsweise und waren mit viel Herzblut dabei.“

Mathias Lange, Architekt im Landesbau der GMSH



Komplexe Gebäude meistern

Der Fachbereich Agrarwirtschaft der Fachhochschule Kiel (FH Kiel) ist in Osterrönfeld angesiedelt. Die dortigen Gebäude waren 1969/70 für gut 200 Studierende gebaut und seitdem nicht erweitert oder modernisiert worden. In den Evaluationsergebnissen der letzten Jahre kritisierten die Studierenden immer wieder die zu engen Räume und veralteten Labore. Berechtigterweise, denn aktuell studieren über 500 Personen in Osterrönfeld.

Startschuss für die Erweiterung des Fachbereichs war im März 2015. Unser Projektleiter Mathias Lange hat das Bauvorhaben koordiniert. Er ist einer von fünf Projektleitungen im Geschäftsbereich Landesbau, die für Bauprojekte mit Laboreinheiten zuständig sind. Er ist seit knapp zehn Jahren bei der GMSH und hat in dieser Zeit bereits einige Labore realisiert. Er bildet sich regelmäßig weiter, denn mit der Komplexität der geforderten Einrichtung steigen auch die baulichen Anforderungen an die technischen Anlagen und die Gebäudekonstruktion.

Gemeinsam mit der FH Kiel hat Mathias Lange in den darauffolgenden sechs Monaten die Anforderungen an das gewünschte Gebäude definiert. Dabei wurden viele Grundsatzfragen geklärt: Welche Laborelemente und Geräte werden gebraucht und wie sollen die Studierenden daran arbeiten – in Kleingruppen oder jeder für sich? Mit welchen Materialien wird gearbeitet? Muss es dafür besondere Absauganlagen geben oder sogar Explosionsschutz? Wie sind die Arbeitswege zwischen den Laboren? Welche Versorgungsleitungen werden benötigt? Dazu zählen nicht nur Wasser und Strom, sondern auch Gase. Wird ein weiterer Seminarraum gebraucht? Sanitäranlagen? Während der Analysephase legte Mathias Lange besonders viel Wert auf eine respektvolle und partnerschaftliche Kommunikation auf Augenhöhe.

Im nächsten Schritt mussten die Bedarfe zu einem Raumprogramm zusammengesetzt werden. Auf Grund der geforderten Multifunktionalität des Gebäudes und der damit einhergehenden komplexen Planungsanforderungen, insbesondere der Labor- und Lüftungstechnik und der Gebäudeautomation, entschieden wir



uns, die Planung der technischen Ausrüstung in Eigenleistung zu erledigen. Dafür sprachen besonders folgende Kriterien: die verfahrensfreie Beauftragung der eigenen Planungsabteilung sowie deren verfahrenssichere und routinierte Umgang mit dem öffentlichen Vergabebereich. Auch die kürzeren Kommunikationswege und der persönliche Kontakt untereinander war entscheidend. Denn Mathias Lange arbeitete während der gesamten Projektzeit mit sieben unterschiedlichen GMSH-Fachgruppen und vier externen Büros zusammen:

- Fachgruppe Technische Ausrüstung Kiel: Fachplanung und Bauausführung
- Fachgruppe Ingenieurbau: Fachplanung und Bauausführung
- Fachgruppe Ingenieuraufgaben: Fachplanung Vermessung und Freianlagen
- Fachgruppe öffentliches Baurecht: öffentlich-rechtliche, baurechtliche Genehmigungen und Abnahmen

Planungsleistungen werden normalerweise an externe Unternehmen vergeben. Damit fördern wir den Mittelstand in Schleswig-Holstein.

Mathias Lange

Architekt im Geschäftsbereich Landesbau, Projektleiter im Bereich Laborbau

Seit 2009 bei der GMSH

„Zur GMSH zu gehen war für mich genau die richtige Entscheidung. Als selbständiger Architekt hatte ich nicht die Möglichkeit, so anspruchsvolle Laborbauprojekte zu betreuen.“



- Fachgruppe Zentrale Beschaffungsstelle: Beschaffung von freiberuflichen Leistungen, Vertragserstellung
- Fachgruppe Bauhaushalt: haushalterische Abrechnung der Maßnahme, Buchung und Zahlung von Rechnungen
- Fachgruppe Ausschreibungscoordination: formale Abwicklung, Koordination der Vergabeverfahren für Bauleistungen

Dazu kamen noch externe Schnittstellen zu einem Architekturbüro, zur Tragwerksplanung, zur Bauphysik und zum Brandschutz. Eine Zusammensetzung, die für Bauprojekte normal ist, jedoch mit der Individualität des Gebäudes variiert.

Die einjährige Gebäudeentwicklung beinhaltete die rechtsichere Ausschreibung und Vergabe aller Leistungen sowie einen Terminplan zur Bauausführung.

Die Individualität des neuen Gebäudes lag vor allem in der komplexen Integration agrartechnischer Spezialgeräte wie Schüttler, Mahlgeräte, Mühlen und Mikroskope in Kombination mit den Labormöbeln und die dafür notwendige technische Infrastruktur. Gemäß der Bedarfsanforderung wurde dann im Februar 2016 der Planungsauftrag vom Finanzministerium erteilt. Binnen einem Jahr entwickelte Mathias Lange zusammen mit seinem interdisziplinären Team einen eingeschossigen Erweiterungsbau für 3,5 Millionen Euro. Er sollte in reiner Massivbauweise mit einer Nutzfläche von 1.200 Quadratmeter errichtet werden und funktional, räumlich und gestalterisch ein gesamtheitliches Gebäudeensemble bilden. Durch die Neugestaltung des Vorplatzes entsteht ein Dialog zwischen Alt und Neu.

Gegliedert ist der Neubau in einen Labortrakt und den Seminar- und Schulungsbereich mit Sanitäreinrichtungen und Nebenräumen. Herzstück ist die hochmoderne Technikzentrale auf dem

Dach. Dort laufen alle Versorgungseinheiten wie Lüftung, Elektronik, Stark- und Schwachstrom und die unterschiedlichen Laborleitungen zusammen. Über Schächte in Decken und Wänden haben vier unserer Fachingenieure mit viel Fingerspitzengefühl jede Menge Hightech in das Gebäude installiert, unter anderem

- Notduschen in den Laborräumen und im Chemikalienraum
- eine zentrale Versorgung für fünf verschiedene Gase, die über einzelne Gasleitungen vom Flaschendepot, welches in die Fassade integriert ist, zu den Endnahmestellen verlaufen
- ein Laborarbeitsraum für spezielle Mahlvorgänge mit explosionsgeschützten Einzelabsaugarmen, die zu einer speziellen Absauganlage in einen separaten, ebenfalls explosionsicheren Raum mit Betonwänden auf dem Dach führen.

Mit diesem architektonisch anspruchsvollen Laborgebäude geben wir dem Fachbereich Agrarwirtschaft der FH Kiel nicht nur den dringend benötigten Raum für die Studierenden, sondern auch die besten Voraussetzungen für moderne, zeitgemäße Forschung und Lehre. Im September 2018 haben wir das neue Gebäude feierlich übergeben. Das bedeutet aber nicht das Ende der Bautätigkeiten. 2019 startet die Sanierung des alten Gebäudes.

Vielfältige Gebäudetypen



Vom einfachen Verwaltungsgebäude bis zum hochkomplexen Laborbau, von der hochsicheren Justizvollzugsanstalt bis zu öffentlichen Museen – diese neun Baumaßnahmen geben Ihnen einen kleinen Eindruck von den vielfältigen Gebäudetypen, für die unser Landesbau zuständig ist.

1. Finanzamt Nordfriesland Husum, Sanierung der Gebäudehülle
2. Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein (PD AFB) in Eutin, Einsatztrainingszentrum
3. UKSH Campus Lübeck, Erweiterung und Umbau der Apotheke
4. Landeslabor Neumünster, Umbau, Erweiterung und Sanierungen
5. Fachhochschule Kiel, Containergebäude für den neuen Studiengang Bauingenieurwesen
6. Universität zu Lübeck, Center of Brain, Behavior and Metabolism (CBBM)
7. Landesförderzentrum Sehen Schleswig, Neubau eines Kurshauses
8. Stiftung Schleswig-Holsteinische Landesmuseen, Neubau eines Zentralmagazins
9. Justizvollzugsanstalt Neumünster, Sanierung von Haus A



UNI KIEL, JURIDICUM

FAKTEN & KENNZAHLEN

Uni Kiel erhält ein Juridicum

Das Land will bis 2026 rund 500 Millionen Euro in die Campussanierung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel investieren. Davon fließen 32,9 Millionen Euro in einen Neubau für die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit 7.200 Quadratmetern Nutzfläche für Forschung, Lehre und für einen Teil des neuen Bibliotheksverbunds. Das so genannte Juridicum ist der erste große Neubau auf dem Campus und auch das erste Gebäude der Universität, das eine Gold-Zertifizierung nach dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB) erhalten soll. Dabei handelt es sich um ein quantitatives Nachweisverfahren, bei dem mit 45 Steckbriefen die ökonomische, ökologische und soziokulturelle Qualität eines Gebäudes im Lebenszyklus bewertet wird. Während des Planungsprozesses und auch in der Bauausführung berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte wie Flächeneffizienz und Umnutzungsfähigkeit, die Auswahl der Baustoffe und die Funktionalität (Barrierefreiheit, Mobilitätskonzept). Eine systematische Inbetriebnahme und ein Monitoring in der Nutzung stellt die Qualität der technischen Ausführung für die zukünftige Nutzung sicher. Als erstes Bundesland haben wir seit 2018 eine Akkreditierung als Konformitätsprüfstelle für den Landesbau. Derzeit prüfen wir, ob einzelne BNB-Steckbriefe als Standards für Landesbaumaßnahmen eingeführt werden können, und erarbeiten Vorgaben, die Nachhaltigkeitsthemen bereits im frühen Projektstand implementieren.



Bauherr:	Land Schleswig-Holstein
Baubeginn:	April 2017
Fertigstellung:	voraussichtlich Ende 2019
Baukosten:	32,9 Millionen Euro
Nutzfläche:	7.200 Quadratmeter

Realisierungswettbewerb für das ZIP Kiel

Das Zentrum für Integrative Psychiatrie gGmbH (ZIP) will seinen Campus in Kiel in den kommenden Jahren umfassend baulich erneuern. Die Zielplanung sieht eine Sanierung der bestehenden Gebäude vor sowie Neubauten, die im Einklang mit dem städtebaulichen Gesamtkonzept und dem denkmalgeschützten Gesamtensemble stehen. Dafür haben wir 2018 gemeinsam mit dem ZIP einen Realisierungswettbewerb mit acht Architekturbüros aus ganz Deutschland durchgeführt. Ziel war es, den Campus in mehreren Bauabschnitten zukunftssicher weiterzuentwickeln. Die Gebäude sollen offen, großzügig und einladend konzipiert werden und über großzügige Aufenthaltszonen sowie über Rückzugsmöglichkeiten für die Patientinnen und Patienten verfügen, um deren Wohlbefinden bestmöglich zu fördern. Das Preisgericht setzte sich unter anderem zusammen aus Vertretern der GMSH und des ZIP, der Stadt Kiel und der Architektenkammer. Bei der Bewertung der Entwürfe spielten die städtebauliche Gliederung der Baukörper im Kontext des Bestands eine entscheidende Rolle sowie das Funktionskonzept der inneren Raumaufteilung unter Berücksichtigung des Denkmalschutzes, die Wirtschaftlichkeit und die Nachhaltigkeit. Im August 2018 haben wir mit einer Ausstellung in unserer Zentrale der Öffentlichkeit die Zeichnungen, Pläne und Modelle des Wettbewerbs vorgestellt.



Umgebungsmodell

WERTE ERHALTEN

Einen Einklang beruflicher und privater Werte zu ermöglichen ist für die GMSH ein hohes Gut. Unser Objektbetreuer Andreas Herbst lebt diese Werte.

„Ich bin mit voller Leidenschaft Feuerwehrmann. Gut, dass ich bei der GMSH so flexibel arbeiten kann. Wenn das Ehrenamt ruft, muss die Arbeit manchmal warten. Vertrauensarbeitszeit ist da genau das richtige Modell, denn für mich steht bei der Arbeit, im Ehrenamt und Zuhause Vertrauen an erster Stelle.“

Andreas Herbst, Objektbetreuer bei der GMSH



Andreas und seine Jungs

Andreas Herbst ist nicht nur als Objektbetreuer in der Gebäudebewirtschaftung der GMSH im Einsatz, sondern auch als ehrenamtlicher Feuerwehrmann. Beruf, Ehrenamt und seine drei Kinder hat er voll im Griff. Jedoch ist kein Tag wie der andere, daher sind ein starkes Team und gutes Improvisationstalent Gold wert.

Klick. Klick. Klick. Hinten die Kleinen, vorne der Papa. Im Kofferraum: Rucksäcke, Schulranzen und Laptop. Die Abenteuerreise durch Wattenbek beginnt. Weit müssen sie nicht, jedoch stehen drei unterschiedliche Stationen auf der Route. Als erstes wird der zweijährige Johann zur Tagesmutter gebracht. Fritz ist der Älteste, er ist bereits sechs und geht in die Grundschule. Letzte Station: Kindergarten. Wird auch Zeit, Theo wird langsam ungeduldig. 8.30 Uhr, gleich ist das erste Tagesziel erreicht. Heute läuft alles glatt. Andreas Herbst schafft es wohl zeitig ins Büro.

Da ertönt der Alarm der Freiwilligen Feuerwehr gegenüber der Grundschule. Zu früh gefreut. Zum Glück hat Andreas Herbst an dem Morgen keine Termine. Schnell im Büro Bescheid sagen. Alles klar – ab zum Einsatz. Gerade bei Brandeinsätzen springt Andreas Herbst sofort ein, wenn er in der Nähe ist. Er hat in den letzten drei Jahren extra eine spezielle Atemschutz-ausbildung absolviert, um seine Jungs von der Feuerwehr besser unterstützen zu können. „Britta, kannst du Theo zum Kindergarten mitnehmen?“ Britta ist eine Bekannte mit Kindern im gleichen Alter. Gut, dass man sich auf dem Land kennt und vertraut.

Wenn das Ehrenamt ruft, muss die Arbeit manchmal warten. Gar kein Problem bei der GMSH. Mobiles Arbeiten in Kombination mit Vertrauensarbeitszeit macht das möglich. Auf zur Wache. Ausrüstung an. Mannschaft rein. Ab ans Steuer. Eine Scheune im Nachbarort brennt. Ob Personen in Gefahr sind, wird als erstes geprüft. Zum Glück nicht, also ran ans flackernde Feuer. Schläuche ausrollen, anschließen und Wasser marsch. Jeder Handgriff sitzt.

Innerhalb einer halben Stunde ist das Feuer gelöscht. Heute ist die Freiwillige Feuerwehr Wattenbek mit zwei Einsatzfahrzeugen und 15 ehrenamtlichen Helfern ausgerückt. Zu Ende ist der Einsatz jedoch noch lange nicht. Jetzt heißt es: zurück zur Wache, alles säubern und zum Trocknen aufhängen.

Moin. Moin. Moin. Andreas Herbst ist als Objektbetreuer bei der GMSH tätig. Er ist nicht nur privat in Aktion, sondern auch beruflich voll im Einsatz. Er und seine 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die schleswig-holsteinischen Landesliegenschaften an der Westküste vom Süden bis hoch nach Büsum zuständig. Nach dem Feuerwehreinsatz fährt Andreas Herbst direkt zum Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein (LKN.SH). Dort trifft er seine Kollegen Oliver Höhn und Matthias Kummerfeldt, die für die Liegenschaft am Meldorfer Deich zuständig sind. Heute wollen sie einige Dinge an den technischen Anlagen besprechen.

Insgesamt arbeiten 446 Personen in unserer Gebäudebewirtschaftung.



Andreas Herbst

Objektbetreuer,
Feuerwehrmann und
Vater von drei Söhnen

Seit 2016 bei der GMSH

„Morgens brauche ich eine gute Stunde, um unsere Jungs zur Tagesmutter, zum Kindergarten und in die Schule zu bringen. Nachmittags sammelt meine Frau unsere Jungs ein.“



Alle drei sind im Geschäftsbereich Gebäudebewirtschaftung tätig. Sie sind ein eingespieltes Team und können sich jederzeit aufeinander verlassen. Matthias Kummerfeldt ist Hausmeister und hat den engsten Kontakt zu unseren Kunden. Auf dem LKN-Betriebshof sorgt er dafür, dass das Personal sicher, warm und sauber arbeiten kann. Morgens bereiten sich rund 80 LKN-Leute auf den Dienst vor, das heißt, Steine, Pfähle, Kettensägen und Co. auf Trecker, LKW und Bagger laden und ab auf den Deich oder ins Watt. Währenddessen arbeitet Matthias Kummerfeldt seine To-dos auf dem Gelände ab. Heute steht die Wartung der betriebseigenen Werkstatt auf dem Plan. Dort muss er das kürzlich erneuerte Ölfiltersystem kontrollieren und die Füllstände der Ölabscheidertanks im Boden sichten. Für die Erneuerung des Filtersystems haben wir einen externen Dienstleister beauftragt. Wenn Matthias Kummerfeldt etwas nicht in Eigenleistung erledigen kann, setzt er sich mit seiner Führungskraft Oliver Höhn in Verbindung, der dann einen Auftrag schreibt.

Objektbewirtschaftler Oliver Höhn ist heute auch an der Nordsee. Er und Matthias Kummerfeldt arbeiten eng zusammen und sehen sich regelmäßig, auch, wenn sein Büro in Neumünster ist. Insgesamt ist er für drei Hausmeister, eine Hausmeisterin und drei Reinigungskräfte zuständig, die wiederum 15 Liegenschaften betreuen. Als Objektbewirtschaftler koordiniert er Inspektionsintervalle für technische Anlagen, beauftragt Kleinreparaturen und organisiert die Termine mit externen Firmen. Qualitätssicherung, also die Einhaltung von Verträgen für Grünschnitt oder Fensterreinigung zählen

Insgesamt bewirtschaften wir 733 Liegenschaften in ganz Schleswig-Holstein.



ebenso zu seinen Aufgaben, daher ist er häufig unterwegs. Dabei ist ihm der persönliche Kontakt zu seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch zum Nutzer, sehr wichtig.

Damit die Bewirtschaftung der Landesliegenschaften in ganz Schleswig-Holstein perfekt funktioniert, halten die GMSH-Objektbetreuer, also Andreas Herbst und sieben weitere Kolleginnen und Kollegen, die Fäden zusammen. In ihrem jeweiligen Bezirk sorgen sie dafür, dass einheitliche Standards sowie Prüftermine für alle fest verbauten technischen Anlagen sowie regelmäßige Dienstleistungen vertraglich festgehalten werden. Wird auf einer Liegenschaft etwas saniert oder neugebaut, sitzen sie zusammen mit unseren Ingenieurinnen und Ingenieuren aus dem Geschäftsbereich Landesbau an einem Tisch. Hand in Hand arbeiten unsere Geschäftsbereiche auch bei Schlüsselübergaben von neuen Gebäuden, um dort die anschließende Betreuung, sprich Betriebsführung und Wartung von allen technischen Anlagen oder Unterhaltsreinigung zu übernehmen.

Andreas Herbst hat alles im Griff, sowohl privat als auch beruflich. Auch wenn seine Pläne durch spontane Feuerwehreinätze durcheinandergeraten, kann er sich voll und ganz auf seine Jungs und Mädels verlassen. Regelmäßiger Austausch, gegenseitiger Respekt und eine zuverlässige Zusammenarbeit sind Werte, die sowohl für den Arbeitsalltag bei der GMSH als auch die Familie gelten. Nur so entsteht Vertrauen auf allen Ebenen.



KURZ ERKLÄRT

Andreas Herbst
GMSH-Objektbetreuer



„Ich entwickle Standards und sichere die Qualität. Zusammen mit meinen Teams achte ich stets auf ein harmonisches Miteinander, auch mit unseren Kunden.“

- Leitung des zugewiesenen Objektbetreuungsbereichs und Führen der Bewirtschaftung, der Betriebstechniker und der Reinigungsfachkräfte
- Ansprechperson der Dienststellen für grundsätzliche Bewirtschaftungsthemen wie Leistungsumfang externer Firmen, Standards und Qualität
- Schnittstelle zum Geschäftsbereich Landesbau, z.B. bei Planungs- und Bauanlaufbesprechungen, Bauunterhaltungsbegehungen, Übergaben in die Bewirtschaftung

Oliver Höhn
GMSH-Objektbewirtschaftler



„Ich pflege einen engen Austausch mit den Nutzern, da ich sehr regelmäßig in den Liegenschaften bin.“

- Leitung des zugewiesenen Bewirtschaftungsbereichs und Führen der Hausmeister und der eigenen Reinigungskräfte
- Ansprechperson der Dienststellen für laufende Bewirtschaftungsleistungen
- Notwendige Kleinreparaturen beauftragen und Qualitätsprüfung von Verträgen und Aufträgen
- Ordnungsgemäße Bestandspflege und Dokumentation sicherstellen

Matthias Kummerfeldt
GMSH-Hausmeister



„Die meiste Zeit kümmere ich mich um die Betriebsführung von technischen Anlagen. Je nach Liegenschaft sind das Heizungsanlagen, Notstromaggregate oder wie beim LKN.SH auch mal eine Tankstelle. Dazu gehört einerseits die tatsächliche Bedienung der Anlagen und andererseits die regelmäßige Kontrolle inklusive Dokumentation.“

- Sauberhaltung der technischen Anlagen und zugehöriger Räume
- Einstellen, Bedienen und regelmäßige Kontrolle von technischen Anlagen auf Grundlage von Checklisten
- Beheben von Betriebs-, Stör- und Gefahrenmeldungen
- Verbrauchsstoffe auffüllen und rechtzeitige Nachbestellung
- Externe Firmen bei erforderlichen Prüfungen, Wartungen und Reparaturen begleiten



LKN.SH

FAKTEN & KENNZAHLEN

Aus dem Abfallmanagement

Bei der Entsorgung fallen in den Liegenschaften des Landes insgesamt etwa 150 verschiedene Abfallarten an, für die wir in den Dienststellen 3.783 Abfallbehälter aufgestellt haben. Im Jahr 2018 haben wir rund 1.500 Entsorgungsverträge betreut und 8.759 Rechnungen über Entsorgungen bearbeitet. Zusätzlich zu den regelmäßigen Abholungen von Papier, Bioabfall, Verpackungsabfall und Restmüll gab es 1.578 Entsorgungen in 2018.

Mit der Ausschreibung entsprechender Entsorgungsverträge für die vorhandenen Abfälle stellen wir sicher, dass wirtschaftlich sinnvoll gehandelt wird und dass das Land alle gesetzlichen Anforderungen einhält. Durch die Umsetzung der Abfalltrennung in den Dienststellen wird ein wichtiger Beitrag zum Umweltschutz geleistet.

Mit der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat der Datenschutz auch bei der Entsorgung an Bedeutung gewonnen. Damit dabei alle gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden, arbeiten wir eng mit den Dienststellen zusammen. Für die Ausschreibung der Datenträgervernichtung haben wir vorab die Anforderungen abgefragt, die sie an die Vernichtung stellen, damit wir diese in unseren Verträgen umsetzen können. Im Bereich Datenträgervernichtung betreuen wir etwa 319 Liegenschaften, in denen die Sicherheitsbehälter im Jahr 2018 insgesamt 15.750 mal geleert wurden.

Anzahl der Abfallarten:	ca. 150
Anzahl der Abfallbehälter:	3.783
Anzahl der Entsorgungsverträge:	ca. 1.500
Anzahl der Rechnungen:	8.759

Mit dem E-Transporter zur Mensa

Seit dem 1. Januar 2018 bewirtschaften wir die Mensen in Kiel, Lübeck, Flensburg und Heide. In Kiel gehören die beiden Mensen der Christian-Albrechts-Universität, die Mensa der Fachhochschule und die Mensa der Muthesius Kunsthochschule dazu. Damit unser Mensa-Hausmeister-team schnell und flexibel von einem Campus zum anderen fahren kann, haben wir in einem Pilotprojekt zwei E-Transporter angeschafft. Die beiden emissionsfreien und lautlosen Fahrzeuge sind im Hausmeisterquartier im Niemannsweg untergebracht, wo wir Lademöglichkeiten installieren konnten.

Optisch sehen die E-Transporter wie die benzin- oder dieselbetriebenen aus, aber in Sachen Emissionsausstoß hängen sie diese locker ab. Mit einer Reichweite von ungefähr 170 Kilometer sind die Transporter perfekt für den Stadtverkehr geeignet. Auf einen Reservetank haben wir bewusst verzichtet, die beiden Fahrzeuge sind rein elektrisch unterwegs. So tragen wir zur Verbesserung der Luftqualität in Kiel bei.

Bestehen die beiden E-Transporter den Test, dann könnte unser E-Fahrzeugbestand in den kommenden Jahren weiterwachsen.

Anzahl der E-Transporter:	2
Reichweite in Kilometer:	ca. 170
Einsatzort:	Kiel
Fahrer:	Mensa-Hausmeister-team

Wir übernehmen auch die Abfallentsorgung für den LKN.SH.

KUNDENZUFRIEDENHEIT SICHERN

Der Geschäftsbereich Beschaffung ist gemeinsam mit seinen Kunden zum Aushängeschild für moderne Verwaltung geworden. Unsere Leistungen bieten wir auch allen sonstigen öffentlichen Verwaltungen an. Als zentrale Beschaffungsstelle kaufen wir mittlerweile Materialien, Dienstleistungen und Sonderbedarfe für Kunden aus ganz Deutschland.

„Als Azubi für Büromanagement durchläuft man fast alle Geschäfts- und Servicebereiche der GMSH. In der Beschaffung hat es mir besonders gut gefallen. Es ist unglaublich spannend, was wir dort alles an Material und Dienstleistungen einkaufen, zum Beispiel auch spezielle Labormöbel und Reagenzgläser.“
Christopher Knuth, Auszubildender bei der GMSH



Engagement wird belohnt

Christopher Knuth wurde bei der Bundeswehr zum Rettungssanitäter ausgebildet. Im zivilen Rettungsdienst tätig zu werden war für ihn jedoch keine Option, daher entschied er sich für eine Ausbildung bei der GMSH. Während der Ausbildung durfte er an einer der größten Ausschreibungen für Schleswig-Holstein mitwirken.

Sie machen eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement. Wieso haben Sie sich für diese Ausbildung entschieden?

Ich war neun Jahre bei der Bundeswehr und habe die meiste Zeit im Geschäftszimmer als rechte Hand des Kompaniefeldwebels verbracht. Dort habe ich mich um Urlaubsanträge und Krankmeldungen gekümmert. Dabei merkte ich, wie viel Freude mir die Arbeit im Büro macht, und habe mir überlegt, dass ich nach meiner Dienstzeit diesen Weg weitergehen möchte.

Wie sind Sie auf die GMSH als Arbeitgeber gekommen?

Nach meiner Dienstzeit habe ich mein Fachabitur an der Bundeswehrfachschule nachgeholt. Kurz vor meinem Abschluss fragte die Mutter einer Freundin, die selbst bei der GMSH arbeitet, was ich nach der Schule vorhätte. Sie erzählte mir, was die GMSH genau macht, und überzeugte mich so, mich hier zu bewerben.

Was hat Sie bei der Ausbildung überrascht?

Es hat mich überrascht, wie breit das Aufgabenfeld der GMSH ist und wie viel man als Azubi zu sehen bekommt. Erst wenn man die verschiedenen Abteilungen durchlaufen hat, bekommt man einen ungefähren Eindruck davon, was die GMSH alles leistet. Außerdem ist es klasse, was einem als Auszubildenden ermöglicht wird, zum Beispiel, dass man vom ersten Tag an flexible Arbeitszeiten hat, die man in Abstimmung mit der Ausbildungsstation sehr eigenverantwortlich gestalten kann. Womit ich aber vorher nie gerechnet hätte, ist, dass wir unseren Ausbildungsplan ein Stück weit selbst mitgestalten können. Wir können

bei Frau Kaelcke, unserer Ausbildungsleitung, auch Wünsche äußern wie: „Es hat mir so gut in der Abteilung gefallen – da möchte ich nochmal hin.“

Was macht Ihnen bei der Arbeit am meisten Spaß?

Hier ist selten ein Tag wie der andere, das macht mir am meisten Spaß. Und dass man sich auch mal einer Herausforderung stellen muss. Ich komme gern ins Büro, weil man in den meisten Bereichen als vollwertiger Mitarbeiter angesehen wird, obwohl man Azubi ist. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man vom ersten Tag an super ins Team integriert wird.

Christopher
Knuth

Kaufmann für
Büromanagement

Zweites Ausbildungsjahr

„Kurz nach dem Interview habe ich eine mündliche Zusage für eine Stelle in der Beschaffung bekommen. Jetzt kann ich mich voll auf die Abschlussprüfung und die Verkürzung der Ausbildung konzentrieren.“





Die neuen Büromöbel können direkt über unseren GMSH-Online-Shop bestellt werden.

Welches war Ihr größtes Erlebnis bei der GMSH?

In der Materialwirtschaft habe ich die Möbelausschreibung für alle Landesdienststellen begleitet. Als Auszubildender bei einer der größten Ausschreibungen für das Land Schleswig-Holstein mitwirken zu dürfen, war für mich eine tolle Erfahrung.

Was ist die Materialwirtschaft?

Die Materialwirtschaft ist eine Fachgruppe im Geschäftsbereich Beschaffung, die unter anderem den GMSH-Online-Shop betreut. Dort werden auch die KFZ-Rahmenverträge verwaltet oder die Umzüge ausgeschrieben. Dafür bereiten sie Wertungsmatrizen, Leistungsverzeichnisse und Vertragsbedingungen vor. Sie erstellen Ausschreibungen jeglicher Art für das Land Schleswig-Holstein.

Und was ist eine Möbelausschreibung?

Bei dieser Ausschreibung ging es darum, einen neuen Vertragspartner für Büromöbel aller Art, Bürodrehstühle, Konferenzmöbel und Akustikelemente für alle Landeseinrichtungen zu finden. Rahmenverträge sind immer nur für einen fest definierten Zeitraum geschlossen und laufen dann irgendwann aus. Und da wir eine Anstalt öffentlichen Rechts sind und dem Vergaberecht unterliegen, müssen diese wieder ausgeschrieben werden. Bei solchen Ausschreibungen können sich dann alle interessierten Firmen bewerben.

Wie lange haben Sie an der Möbelausschreibung mitgearbeitet?

Ich habe zuerst beim Erstellen der Leistungsverzeichnisse geholfen. Eigentlich war ich dann schon wieder in einer anderen Abteilung eingesetzt, als die Ausbilderin aus der Materialwirtschaft auf mich zu kam: „Wir haben doch in Dezember die riesigen Tabellen erstellt. Sie erinnern sich? Wir sind jetzt einen Schritt weiter. Möchten Sie sehen, was aus diesen Excel Listen wird?“ Da habe ich natürlich sofort ja gesagt. Nach Absprache mit Frau Kaelcke konnte ich dann für zweieinhalb Wochen aus der Personalabteilung abgezogen werden, um den weiteren Beschaffungsprozess zu begleiten.

Wofür waren Sie zuständig?

Für die Ausschreibung haben wir die Firmen gebeten, ein Musterbüro aufzubauen, damit wir einen Einblick bekommen, wie die Möbel überhaupt aussehen. Vom Schreibtisch über den Aktenschrank bis hin zur Schreibtischlampe war alles dabei. Meine Aufgabe war es, den Aufbau eigenständig zu koordinieren. Es gab einen gewissen Rahmen, an den ich mich halten musste, aber wie ich letztendlich an die Aufgabe herangehe, war mir überlassen. Zusammen mit einem externen Möbelberater habe ich dann alle Produkte auf Herz und Nieren getestet und an die Grenzen ihrer Strapazierfähigkeit gebracht. Sei es die geforderte Helligkeit der Lampen

oder die Polsterung eines Bürostuhls, die für die Lebensdauer entscheidend ist. Wenn wir nämlich mit unseren Jeans den ganzen Tag auf diesem Polster herumrutschen, ist es wichtig, dass der Stuhl lange hält. Bei den elektrischen Schreibtischen stellt sich die Frage, ab welcher Höhe sie gefährdet sind zu kippen. Nachhaltigkeit war uns ebenfalls wichtig, also welche Materialien wurden verbaut oder vielleicht sogar recycelt. Wir haben richtig nach Mängeln geforscht und versucht, die Fehler aufzudecken. Da ist auch was zu Bruch gegangen. Einige Sachen haben die Tests also nicht bestanden. Zudem gab es noch einen Termin mit rund 40 Personen aus den Ministerien, die sich selbst ein Bild ihres zukünftigen Büroinventars machen durften. Danach ging es an die Bewertung. Es wurden individuelle Kriterien festgelegt, die dann auch digitalisiert werden mussten. Das war dann meine Abschlussaufgabe.

Was war Ihr größter Lernerfolg?

Durch das Projekt habe ich gemerkt, wie komplex eine Ausschreibung sein kann, von der Erstellung eines Leistungsverzeichnisses über die Bemusterung vor Ort bis hin zum direkten Kundenkontakt. Nun habe ich ein besseres Verständnis darüber, was eine Ausschreibung überhaupt ist und was die Beschaffung alltäglich leistet.

Können Sie sich vorstellen, nach Ihrer Ausbildung in der Beschaffung zu arbeiten, oder wie stellen Sie sich Ihren weiteren Werdegang vor?

Das kann ich mir sehr gut vorstellen. Denn ich bin nicht mit der Intention zur GMSH gekommen, meine Ausbildung zu machen und dann wieder zu gehen. Sofern sich eine geeignete Stelle bietet, werde ich die Chance ergreifen. Und ich kann mir auch sehr gut vorstellen, dass das in der Beschaffung ist.

Wir übernehmen alle Auszubildenden für ein Jahr. Wenn eine passende Stelle offen ist, bekommen sie auch direkt einen unbefristeten Vertrag.

KURZ ERKLÄRT

Büro 2030 spielte bei der Möbelausschreibung eine entscheidende Rolle, daher haben wir viele neue Produkte ins Sortiment aufgenommen. Zum Beispiel: Container mit Sitzauflagen, Apothekerauszüge in verschiedenen Höhen, die als Raumteiler genutzt werden können oder spezielle Akustikelemente, wie Segel und Bilder, die perfekt für größere Büros sind.





ONLINE-SHOP

FAKTEN & KENNZAHLEN

Wir beschaffen auch Feuerwehrautos und Digitalfunkgeräte.

Mehr E-Fahrzeuge



Seit fast vier Jahren haben wir über unseren Rahmenvertrag regelmäßig die Möglichkeit, Elektrofahrzeuge zu besonderen Konditionen zu beschaffen. Bei einer dieser Sonderaktionen haben wir im letzten Jahr beispielsweise zehn BMW i3 für die Dienststellen des Finanzministeriums bestellt und ausgeliefert. Insgesamt lag der Anteil der E-Autos an den in 2018 beschafften Fahrzeugen ohne Polizeifahrzeugen bei 18,6 Prozent. Rechnet man die Hybridfahrzeuge hinzu, lag der Anteil bei 27 Prozent. Der Jamaika-Koalitionsvertrag sieht vor, dass 20 Prozent aller neu zu beschaffenden Fahrzeuge als E-Fahrzeuge beschafft werden sollen.

Steigende Recyclingpapierquote



Seit sechs Jahren messen wir den Papierverbrauch der Landesverwaltungen und separieren die Quote an Recyclingpapier. Bis 2016 machte sie einen Mittelwert von 55 Prozent aus. 2017 trat ein neuer Papiererlass in Kraft. Seitdem soll die Landesverwaltung nur noch Recyclingpapier mit dem Blauen Engel verwenden. Die Quote stieg daraufhin 2018 auf 93,24 Prozent. Auch im eigenen Haus legen wir größten Wert auf Nachhaltigkeit und haben 2018 nur noch zwei von 1.506 Kartons mit Frischfaserpapier beschafft. Damit erreicht die GMSH eine Recyclingpapierquote von 99,87 Prozent.

Bürgerfest zum Tag der Deutschen Einheit



Unter dem Motto „Mit verbindet“ wird 2019 in Schleswig-Holstein ein Bürgerfest zum Tag der Deutschen Einheit gefeiert. Bei der Organisation des Festes wird die Staatskanzlei von einer Veranstaltungsagentur unterstützt, die wir in einem europaweiten Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb gefunden haben. Das Ausschreibungsverfahren begann mit einem Auftaktgespräch im August 2017. Bis Ende 2017 konnten sich die Agenturen auf das Verfahren bewerben. Im Februar 2018 haben wir die ausführlichen Vergabeunterlagen versandt und im Mai 2018 haben die Agenturen ihre Konzepte präsentiert. Den Zuschlag für das Ausschreibungsverfahren erteilten wir dann im Juli 2018.

Deutlicher Ausbau der e-Vergabe



Die Zahl der Ausschreibungen über unsere e-Vergabeplattform www.e-vergabe-sh.de ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Rund 3.500 Verfahren haben wir darüber abgewickelt. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf den Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein (LBV.SH), der 2018 erstmals alle seine Ausschreibungen, bei denen eine e-Vergabe verpflichtend anzuwenden ist, über die GMSH abgewickelt hat. Es ist geplant, die gute Zusammenarbeit mit dem LBV.SH auch für den Unterschwellenbereich auszubauen. Dieses Ergebnis ist ein weiterer wichtiger Baustein für uns als anerkanntes Kompetenzzentrum für die e-Vergabe in Schleswig-Holstein.

PERSÖNLICHKEIT ENTFALTEN

Unser Anspruch als Arbeitgeber ist, unsere Beschäftigten kontinuierlich bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung zu fördern.

„Aktuell sind wir ein Team aus 42 Auszubildenden. Das sind 42 unterschiedliche Charaktere, da achte ich sehr darauf, dass die Gruppe gut zusammenpasst und sich gegenseitig unterstützt. Gleichzeitig muss die Persönlichkeit natürlich auch zum Berufsbild passen.“

Stefanie Kaelcke, Ausbildungsleitung bei der GMSH



Selbstständigkeit fördern

Jährlich stellen wir 15 bis 20 neue Auszubildende in vier kaufmännischen und drei technischen Berufsbildern ein. Aktuell betreut Stefanie Kaelcke insgesamt 42 Azubis. Im Interview verrät sie, was sie an ihrem Beruf begeistert.

Wie sehen Ihre Aufgaben aus? Haben Sie einen typischen Arbeitstag?

Meist kann ich den Tag nicht genau planen. Aber ich habe einige Dinge, die ich regelmäßig erledige, wie Fortbildungen für Auszubildende organisieren, Berichtshefte kontrollieren, die Urlaubsplanung prüfen und genehmigen. Es gibt aber auch feste Termine, wie die Zwischenprüfungen bei der IHK. Davor blocke ich mir die Zeit für motivierende Worte oder dafür, den Auszubildenden eventuelle Sorgen zu nehmen und Tipps zu geben.

Was begeistert Sie an Ihrem Beruf?

Die Entwicklung zu begleiten macht mir am meisten Spaß. Wenn ich mir die Azubis anschau, die vor sechs Monaten gestartet sind, sind das riesengroße Sprünge. Zu Anfang sind die meisten noch sehr schüchtern, aber nach drei Jahren sind sie super aufgetaut und mischen im Alltagsgeschäft voll mit. Das ist richtig schön zu sehen. Für mich ein toller Erfolg.

Was hat Sie motiviert, sich auf die Stelle als Ausbildungsleitung bei der GMSH zu bewerben?

Bei meinem vorherigen Arbeitgeber habe ich zusammen mit einer weiteren Kollegin bis zu 450 Auszubildende betreut. Mein Anspruch lag aber nicht darin, eine große Masse auszubilden, sondern meine Energie stärker in die Qualität zu stecken. Wichtig war mir, darauf eingehen zu können, was sich die Jugendlichen wünschen. Das kann ich bei der GMSH optimal an den monatlichen Azubi-Tagen machen. Häufig frage ich die Auszubildenden selbst, welche Themen sie beleuchten möchten. So entstand auch unsere Schulung zum Thema „Altersvorsorge, Rente und der Umgang mit

dem ersten eigenen Geld“. Mit diesem Wunsch hätte ich nie gerechnet.

Was ist Ihr schönstes Erlebnis bei der GMSH, das Ihnen bis heute in Erinnerung geblieben ist?

Unsere Bundesbeste. Im Jahr 2017 hat eine unserer Auszubildenden zur Personaldienstleistungskauffrau diesen Titel für die GMSH eingefahren. Das war auf jeden Fall ein sensationelles Erlebnis. Wir mussten plötzlich Interviews vor der Presse geben, das war super spannend, da wir beide das zuvor noch nie gemacht hatten. Und dann zu sehen, wie die eigene Auszubildende in Berlin von EU-Kommissar Günther Oettinger geehrt und von Barbara Schöneberger zu ihrem Erfolg als beste Auszubildende ihres Berufsbildes in ganz Deutschland interviewt wird. Da war ich natürlich mächtig stolz.

Gegenteil: Gab es auch Stolpersteine oder schwierige Herausforderungen?

Ja, natürlich. Wir haben auch Auszubildende, die manchmal Schwierigkeiten in der Berufsschule haben. Klausuren sind nicht immer leicht. Es gibt aber zum Beispiel kostenlosen Nachhilfeunterricht von Bildungsinstituten. Den Kontakt vermittele ich, die Unterstützung in Anspruch nehmen müssen die Azubis dann selbst.

Was können junge Menschen von einer Ausbildung bei der GMSH erwarten?

Was unsere Auszubildenden immer sehr schätzen, ist unsere gute Organisation. Mit den rund 20 Fachauszubildenden zusammen sorgen wir dafür, dass das gewährleistet ist. Viel wichtiger ist uns jedoch eine tolle Arbeitsatmosphäre, bei der die Azubis als vollwertige

Ausbildungsquote
4,94 %.

Stefanie
Kaelcke

Sie ist Ausbildungsleitung und hat einen Master of Science in Wirtschaftspsychologie

Seit 2016 bei der GMSH

„Ich bin bei allen Vorstellungsgesprächen dabei und suche zusammen mit den Fachauszubildenden jeden Azubi persönlich aus.“



Teammittglieder gesehen werden. Spannende Azubi-Tage und Azubiprojekte mit eigener Verantwortung zählen ebenso dazu.

Was erwarten Sie im Gegenzug von den Auszubildenden?

Motivation steht für mich an erster Stelle. Ich erwarte aber auch, dass sich die Azubis aktiv einbringen, dadurch fordern und fördern wir die Selbstständigkeit. Besonders freue ich mich, wenn sich ein Azubi auch mal traut, neue und herausfordernde Aufgaben zu übernehmen.

Gute Noten oder Persönlichkeit? Auf was achten Sie bei der Auswahl Ihrer zukünftigen Azubis?

Auf beides. Die Noten sind nicht uninteressant, da diese Leistungen für die Berufsschule und die erfolgreiche IHK-Prüfung relevant sind. Persönlichkeit steht für uns aber genauso im Fokus. Aktuell sind wir ein Team aus 42 Auszubildenden. Das sind 42 unterschiedliche Charaktere, da achte ich sehr darauf, dass die Gruppe gut zusammenpasst und sich gegenseitig unterstützt. Gleichzeitig muss die Persönlichkeit natürlich auch zum Berufsbild passen.

Inwiefern unterscheidet sich die Ausbildung bei der GMSH von anderen Ausbildungsstätten?

Uns zeichnet ein hohes Maß an Betreuung aus. Bei uns hat man immer eine Ansprechperson, bei der man Hilfe und Unterstützung einfordern kann. Alle Kolleginnen und Kollegen haben stets ein offenes Ohr und springen füreinander ein. Ich finde, dass wir einen super Austausch zwischen Auszubildenden, Fachauszubildenden, Jugend- und Auszubildendenvertretung und mir als Ausbildungsleitung

haben. Gerade die Azubis untereinander sind bestens vernetzt und helfen sich gegenseitig.

Echt oder fiktiv? Arbeiten unsere Auszubildenden im Tagesgeschäft mit oder liegt der Fokus auf besondere Azubiprojekte?

Wir haben sowohl die Praxis als auch Projekte. In der Praxis läuft es so, dass unsere Azubis im Alltagsgeschehen einfach mitwirken. Wenn ich da jetzt an unsere Personaldienstleistungskaufleute denke, beantworten sie wie wir anderen auch telefonische Nachfragen von Bewerberinnen und Bewerbern, sind bei Messen am Messestand vertreten oder bereiten Vorstellungsgespräche vor. Es ist sehr schön zu beobachten, wie stolz sie sind, wenn im Vorstellungsgespräch jemand sitzt, den sie selbst am Messestand im Gespräch hatten. Das ist natürlich ein toller Erfolgsmoment, weil sie wissen, dass sich ihre Arbeit lohnt, und das motiviert ungemein. Dadurch trauen sie sich nach und nach immer mehr zu.

Wir haben dieses Jahr aber auch noch ein neues Azubiprojekt. Wir ermöglichen einigen unserer Auszubildenden eine Fortbildung zum Energiescout. Mit dem vertieften Wissen zum Umweltschutz und zum nachhaltigen Wirtschaften sollen sie anschließend neue Nachhaltigkeitsprojekte im Unternehmen anstoßen und entwickeln.

Wie ist Ihr Verhältnis zu den Auszubildenden? Wie ist das Miteinander?

Wir haben eine sehr gute Vertrauensbasis zueinander. Ich arbeite sehr häufig mit offener Tür, so wissen die Azubis, dass sie jederzeit hereinkommen können und ich mir Zeit für ihre Anliegen nehme. Mir sind auch Spaß bei der Arbeit und ein wertschätzender Umgang miteinander sehr wichtig.

Und nach der Ausbildung, wenn die Azubis hierbleiben, verändert sich dann das Verhältnis?

Dann duzen wir uns. Im Rahmen der Ausbildung bleiben wir erstmal beim Sie und dann dürfen sich die Azubis das Du zusammen mit dem Anschlussvertrag bei mir abholen. In einigen Stationen wird aber auch schon während der Ausbildung das Du angeboten.

FAKTEN & KENNZAHLEN



AUSBILDUNGSQUOTE 2005–2018 in %



Auch auf unserer Facebookseite berichten wir regelmäßig über die Ausbildung bei uns:



Selbstreflexion schafft Klarheit

Auf Augenhöhe miteinander zu kommunizieren ist für uns selbstverständlich und Teil unserer Unternehmenskultur. Es bildet die Basis für erfolgreiches Arbeiten und stetige Weiterentwicklung. Fachliche Kompetenzen zu fördern ist uns ebenso wichtig wie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gelegenheit zu geben, ihr individuelles Potential zu entfalten. Unsere Personalentwicklung bietet dafür mit umfangreichen Programmen und Instrumenten Unterstützung.

Seit 2005 ist das Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP) bei uns etabliert, um Führungskräfte weitere Kompetenzen zu vermitteln und sie in ihrer Führungsposition zu stärken. Seit 2010 haben wir ein Talentprogramm, das potentielle Führungskräfte systematisch auf eine zukünftige Führungsrolle vorbereitet. Neben diesen übergreifenden Programmen soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit haben, sich individuell passend zu seiner Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Deswegen haben wir im Sommer 2018 das Coaching eingeführt.

Wir haben Coaching mit der Idee implementiert, die Weiterentwicklung der Selbstmanagementfähigkeiten von einzelnen Beschäftigten oder auch von ganzen Teams zu fördern. Es ist ein interaktiver Prozess, das heißt, ein Coach greift nicht aktiv in das Geschehen ein oder nimmt jemandem eine Aufgabe ab, sondern berät, setzt Methoden und Instrumente ein, um zu erarbeiten, wie man eine Aufgabe selbst effektiver lösen kann. Ein Coach hilft dabei, die eigenen Ziele zu definieren, gibt Feedback und ermöglicht, andere Perspektiven einzunehmen. Wir verstehen Coaching grundsätzlich als ein Instrument für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein Coaching kann für Klarheit sorgen

Coaching kann einzeln oder als Team stattfinden. Externe erfahrene Coaches helfen, über mögliche Veränderungsziele im beruflichen Alltag zu reflektieren. Denn im Coaching wird immer die Selbstreflexion angeregt und die

Selbstverantwortung gestärkt. Wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit im Team oder mit der Führungskraft erleben, kann das eine individuelle Wahrnehmung sein.

Besteht Interesse an einem Coaching, so findet im ersten Schritt ein strukturiertes Erstgespräch mit Imke Täufer-Krebs statt. Dabei werden die Ziele und Erwartungen, aber auch eventuelle Befürchtungen besprochen, um anschließend den passenden Coach vermitteln zu können. Nach einer Auswertung der ersten Coachings hat Imke Täufer-Krebs einige allgemeine Erkenntnisse zusammengefasst:

- Ein Vorgespräch bringt Klarheit über das eigene Anliegen, die Rahmenbedingungen, den Ablauf und darüber, ob Coaching das passende Instrument ist.
- Wir arbeiten mit kompetenten Coaches, die hilfreiche Methoden und Materialien einsetzen und immer gut vorbereitet sind.
- Ziele werden klar abgesteckt und Hindernisse identifiziert.
- Die Beziehung zu den Coaches ist von Akzeptanz, Sympathie, Offenheit und Ehrlichkeit geprägt.
- Zwischenresümées führen dazu, dass persönliche Entwicklung gefördert wird, sich die Einstellung zu bestimmten Themen verändert und die Problemlösefähigkeit zunimmt.
- Quasi alle würden sich wieder für ein Coaching entscheiden, erwarten einen langfristigen Nutzen und würden es anderen Kolleginnen und Kollegen empfehlen.

2018 haben 70 Beschäftigte ein Erstgespräch in Anspruch genommen. Daraus resultierten 44 Coachings, 2 Mediationen und 2 Teamentwicklungen.

Imke Täufer-Krebs

Die Psychologin leitet die Personalentwicklung und führt Erstgespräche, um unseren Beschäftigten passende Coaches zu vermitteln.

Seit 2018 bei der GMSH

„Es freut mich, dass unser Coaching so gut angenommen wird. Oftmals entstehen bereits im Erstgespräch hilfreiche Erkenntnisse und innere Klarheit.“

INTERVIEW MIT BURCKHARD LAUF

Mit Weitblick in die Zukunft

Acht Monate nach Gründung der GMSH wurde Burckhard Lauf im April 2000 als Personalplaner eingestellt. Seine Aufgabe: binnen drei Monaten den Personaleinsatz für die folgenden Jahre, unter der Maxime Personalabbau, Sachkostenreduktion und vieles mehr aufzustellen. Grundlegende Daten gab es nicht. Ein spannender Einstieg für den studierten Volkswirt, den er sehr gut gemeistert hat, denn nur fünf Jahre später bekam er die Verantwortung für den gesamten Geschäftsbereich Personal.

Was sind Ihre Erfolgsfaktoren für eine gute Personalarbeit in der heutigen Zeit?

Gute Leute! Da muss ich eigentlich gar nicht lange nachdenken. Qualifizierte, motivierte und mit Leidenschaft ausgestattete Kolleginnen und Kollegen, die sich für ihre Themen, wenn es darauf ankommt, über das normale Maß hinaus gerne hineinhängen und versuchen, gute, sehr gute Lösungen zu finden.

Digitale Technologien verändern Aufgaben und Kompetenzprofile. Wie macht sich das in der Personalabteilung bemerkbar?

Früher haben wir sogenannte AP-Vordrucke ausgefüllt. Das ist die Anordnung zur Änderung eines Personenkontos. Das Formular wurde zum damaligen Landesbesoldungsamt geschickt und dort ins System eingepflegt. Die Abrechnungsergebnisse haben wir dann wieder in Papierlage zurückbekommen. Keine Spur von Digital. 2004 haben wir SAP-HR (Human Resources), heute HCM (Human Capital Management), also die Umstellung auf die eigene digitale Lohn- und Gehaltsabrechnung, eingeführt. Mit der Einführung dieser Software haben sich die Arbeitsplätze und die Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen stark verändert. Das führt auch dazu, dass die Kompetenzen mittlerweile andere sind. Früher standen tarifliche Erfahrungen im Vordergrund, heute steht an erster Stelle der Erfahrungswert im SAP-Umfeld.

War es schwierig, die Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg mitzunehmen?

Ich habe die damalige Einführung von SAP-HR als Projekt leiten dürfen. Ich hatte immer den Eindruck, dass das eigentliche Kerngeschäft des Projektleiters bzw. der Projektleiterin ist, die Leute mitzunehmen. Und dadurch war auch tatsächlich der größte Teil meiner Zeit gebunden: Sorgen, Nöte, Ängste, Herausforderungen, Chancen, Entwicklungsmöglichkeiten, Potenziale aufzeigen und darüber sprechen. Teilweise von Büro zu Büro gehen, Gerüchten vorbeugen oder hinterherrennen und Arbeitsplatzängsten entgegen zu treten. Und was in diesem Zusammenhang ganz wichtig war und wovon ich mich wirklich habe permanent leiten lassen, ist die Devise versprochen und gehalten. Das hat gut funktioniert und auch das Vertrauen in die neuen Arbeitsabläufe mit sich gebracht.

Unser Geschäftsbericht 2017 hatte das Schwerpunktthema Arbeiten 4.0. Mobiles Arbeiten ist ein Teil davon. Was verändert mobiles Arbeiten?

Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass das klassische Erbringen von Arbeitsleistung an einem bestimmten Arbeitsort im Rahmen einer definierten Arbeitszeit früher oder später der Vergangenheit angehören wird. Und ich glaube, dass es bei der GMSH auch in Teilen schon so weit ist. Mobiles Arbeiten unterstützt dies. Dadurch haben wir einen Zugewinn an Flexibilität, an zeitlichen Möglichkeiten bestimmte Dinge unter einen Hut zu bringen, die bei starren Rahmenbedingungen nicht gegeben sind.



Burckhard
Lauf

Startete seine
berufliche Karriere in
der Musikbranche

Seit 2000 bei der GMSH

„Eigentlich kann man bei uns Arbeiten wie man will, wenn es mit den dienstlichen Belangen oder den entsprechenden Aufgaben vereinbar ist.“



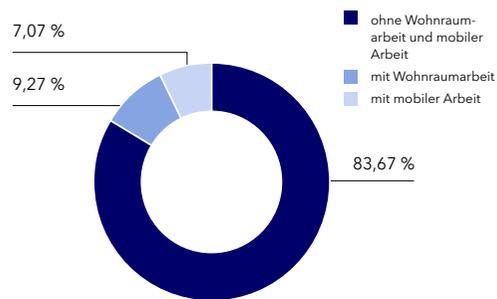
Folglich verschmelzen Arbeit und Privates, es kommt zu Work-Life-Blending. Müssen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davor schützen oder ihnen noch mehr Freiräume geben?

Es gibt den Einen oder die Andere, die man davor schützen muss. Ich sehe da bei der GMSH jedoch kein Massenphänomen, sondern eigentlich nur einen realistischen Umgang. Es wird hier und da mal eine Ausnahme geben, aber wenn ich einen engen Austausch mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflege, bekomme ich das mit und kann auch entsprechen darauf reagieren. Wir sind nicht so davor, dass wir dieses stillschweigend erwarten. Das ist nicht die Kultur der GMSH.

Demzufolge verändern sich auch Kultur und Werte. Inwiefern muss die Personalabteilung vorgehen, um den Wandel einzuleiten?

Ich lebe nach dem Grundsatz: Führen durch Vorbild und Veränderungen durch Vorbild. Ich gebe mir jetzt seit vier Jahren Mühe, so gut wie nichts mehr in Papierlage zu bearbeiten und anzunehmen. Das führt zu einer anderen Arbeitsweise, zu einer veränderten Einstellung und zu einem Umgewöhnen, und das ist eigentlich die größte Herausforderung. Auf der anderen Seite ist es aber auch genau der Schlüssel für eine erfolgreiche Veränderung. Nämlich, will ich das oder will ich das nicht? Es gelingt nur, eine Kultur zu verän-

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN



Stand 31.12.2018

dern und in die Digitalisierung vorzustoßen sowie sie anzunehmen, wenn ich es will. Wenn dieser Wille nicht gegeben ist und ich verstehe das als Zwang, dann kann das zu einer wahn sinnigen Herausforderung werden und zur Demotivation führen, aber nicht unbedingt zu einer Produktivitätssteigerung. Insofern versuche ich, als Vorbild voran zu gehen. Wenn ich mich so umschaue, dann darf ich sagen, dass wir da etliche Schritte vorangekommen sind. Bei den Themen Digitalisierung, Arbeitszeitgestaltung, Büroraumgestaltung glaube ich, dass wir im öffentlichen Dienst im Augenblick an der Spitze stehen, was diesen Wandel angeht, und alles ausprobieren, was möglich ist.

Gucken wir einmal aufs Recruiting. Was halten Sie von künstlicher Intelligenz, Chatbots, Algorithmen, um zum Beispiel die Vielzahl von Bewerberfragen zu koordinieren?

Wir haben keine Massen an Bewerbungsunterlagen, wie es eventuell bei den großen Konzernen vorkommt. Sich als GMSH, als regionaler Arbeitgeber in Schleswig-Holstein, mit diesen Techniken am Arbeitsmarkt darzustellen, mag auf der einen Seite sehr modern wirken, kann aber auf der anderen Seite auch abschreckend sein. Das soll heißen, dass wir diese Trends prüfen müssen, aber vielleicht ist das auch ein Plus für uns, denn wir können uns noch individuell mit den Bewerberinnen und Bewerbern auseinandersetzen, um ihnen dann auch auf menschlicher Ebene gerecht zu werden. Das soll nicht heißen, dass wir diese Technik ablehnen, aber es soll heißen, dass wir den sinnvollen Einsatz wohl dosiert in Abhängigkeit derer, die sich bewerben, sowie der altersbedingten Zielgruppe anschauen müssen. Bei dem Thema Chatbots bin ich schon der Auffassung, dass man viele Fragen ganz einfach im Vorfeld klären kann. Alles Weitergehende sollte man jedoch lieber im Gespräch mit uns erörtern.

Wie sieht es mit dem persönlichen Kontakt aus?

Man sagt, es gibt drei typische Bewerbungswege. Der eine ist über die Stellenanzeige. Der zweite Weg ist über die digitalen Medien und der dritte ist der persönliche Kontakt. Für den letzten Punkt haben wir seit letztem Jahr mit unserem Programm Mitarbeiter werben Mitarbeiter einen Rahmen geschaffen, der das Ganze ein Stück weit attraktiver gestaltet. Ich darf mal ganz salopp sagen, das ist wie eine Bombe eingeschlagen. Ich hätte damit so nicht gerechnet. Wir haben eigentlich bei jeder Stellenausschreibung Bewerbungen mit Empfehlung von Kolleginnen und Kollegen dabei. Mittlerweile haben wir auch schon jede achte Stelle mit einem persönlich beworbenen Kontakt besetzt. Dieser dritte Weg funktioniert also einwandfrei. Das ist wirklich ein Erfolgsmodell.

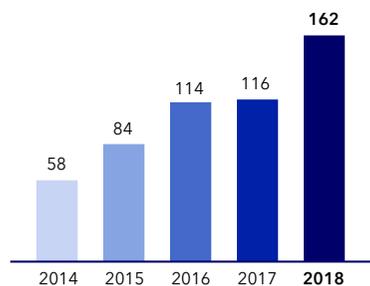
Welche Berufsprofile sind am stärksten betroffen? Mit welchen Herausforderungen haben wir zu kämpfen? Was können wir dagegen tun?

Gerade in der Ingenieurausbildung spricht man vom sogenannten Schweinezyklus. So zeichnet es sich seit Jahrzehnten am Arbeitsmarkt ab. Wenn Ingenieure gebraucht werden sind keine da, also werden viele ausgebildet und dann braucht sie keiner mehr. Ich habe jetzt aber mittlerweile den Eindruck, dass wir tatsächlich für die hochqualifizierten Aufgaben dauerhaft zu wenig angehende Ingenieure in der Ausbildung haben.

„Mitarbeiter werben Mitarbeiter“

68
Bewerbungsnachweise liegen vor.

NEUEINSTELLUNGEN IN DER GMSH



Stand 31.12.2018

Zudem fehlen uns Fachleute, wie die vergabe-rechtsgeschulte Einkäuferin, der baurechts-affine Jurist, die Expertin im Bereich Personal-abrechnung für das öffentliche Tarifwerk, der SAP Spezialist oder die Netzwerkexpertin im IT-Umfeld. Alles Berufsgruppen, die wir brauchen, aber nur selten bekommen, weil wir uns immer mehr von der Massenaufgabe und dem Massengeschäft entfernen und die Aufgaben immer spezieller werden. Bleiben wir mal beim Beispiel Vergaberecht: Ist es eigentlich richtig, dass das so derartig ausgefeilt ist, dass es nur noch Experten durchdringen können, ist es noch die Grundidee des Vergabewesens? Die Konsequenz, die daraus entsteht, ist, dass wir unsere Experten intern ausbilden müssen.

Und da investieren wir entsprechend auch Zeit und Geld, um wirklich auf der Grundlage einer guten Qualifikation diese Spezifikation auszuprägen.

Laut einer Studie kommen immer noch zwei Arbeitslose auf eine offene Stelle. Eigentlich kann man da nicht von einem Fachkräftemangel sprechen. Stimmen vielleicht Anforderungen und Realität nicht überein? Müssen Unternehmen ihre Ansprüche an ihr Personal runterschrauben?

Wir haben in dem Umfeld derer, die arbeitslos sind, aktuell nicht die qualifizierten Beschäftigten, die den hochqualifizierten Aufgaben so gerecht werden können. Ich glaube nicht, dass die Anspruchs- oder Erwartungshaltung hier eine falsche ist. Ich glaube, dass eine Chance darin besteht, Menschen, die aktuell keine Beschäftigung haben, über Fort- und Weiterbildung und über Nachqualifizierung zu fördern. Nicht unbedingt über die Bundesagentur für Arbeit, sondern über die Unternehmen selbst, sodass, wenn eine bestimmte Vorqualifikation da ist, diese Lücke durch Eigenqualifikation entsprechend geschlossen werden kann.

Sind Quereinsteiger die besseren Fach- und Führungskräfte?

Schwierig, sich jetzt auf eine Seite zu schlagen, weil es derart individuell ist. Ein Quereinsteiger bringt ein breites Wissen und Prägungen aus der Privatwirtschaft mit, die ihm bzw. ihr als Führungskraft in der Gruppe absolut hilfreich und förderlich sein können. Gleichmaßen aber auch der klassisch ausgebildete Ingenieur, der eine Technik erlernt hat, und das gilt für jeden, der akademisch ausgebildet ist, deutlich über den Tellerrand hinaus zu schauen und lösungsorientiert unterwegs zu sein. Sie besitzen eine Technik, sich mit dem Wissen, das man hat, neuen Herausforderungen zu stellen, die genauso gewinnbringend ist, wie die Erfahrungswerte eines Quereinsteigers. Ich glaube, nur der oder die, ist in diesem Falle deutlich zu kurz gesprungen. Ein gut durchmischtes Team ist an dieser Stelle der Schlüssel zum Erfolg.

Floristin, KFZ-Mechaniker, Krankenschwester, Koch: Sind Erfahrung in der Bau- und Immobilienwirtschaft Einstellungs voraussetzung bei der GMSH?

Also entweder ist das sehr gut recherchiert oder aber reiner Zufall. Zu jedem Beruf habe ich jemanden im Kopf, der oder die genau diese Ausbildung mitbringt und Ausdruck dessen ist, dass es nicht ausschließlich Einstellungs voraussetzung ist. Der zweite Bildungsweg, mit der entsprechenden Leidenschaft, dem Spaß und dem Vermögen, dieses auch im Vorstellungsgespräch deutlich zu machen, kann genauso die Tür öffnen wie der klassische Ausbildungsweg. Für Spezialjobs sind es wieder die Spezialisten, aber für generelle Aufgaben kann es auch jedweder andere Weg sein.

Aus welchen Faktoren setzt sich für Sie Arbeitgeberattraktivität zusammen?

Auch, wenn das im ersten Moment nicht gerade hip klingt: Sicherheit der Arbeitsplätze ist ein ungemein hohes Gut, mit dem wir wuchern können. Dazu kommen wahnsinnig interessante Aufgaben, Arbeitszeitflexibilität und moderne Büroausstattung. Sicherlich mag man das an der einen oder anderen Stelle innerhalb der GMSH anders sehen, aber ich glaube, dass wir unheimlich viel anzubieten haben. Attraktiv sind wir weiterhin durch unsere Oster-, Sommer- und Herbstferienbetreuung für Kinder. Das Thema Kinderbetreuung wollen wir auch noch ausweiten. Dafür prüfen wir zurzeit, Belegkindergartenplätze anzubieten, um Kolleginnen und Kollegen, die neu zur GMSH hinzustoßen, eine Erstversorgung zur Verfügung zu stellen.

Und nicht zuletzt, bewusst aber nicht an erster Stelle erwähnt, eine leistungsgerechte Bezahlung, die auch, wenn man das auch wieder individuell anders sehen kann, über den öffentlichen Tarif in bestimmten Berufsgruppen sichergestellt ist. Gerade im sachbearbeitenden Umfeld, was die Masse unserer Tätigkeiten ausmacht, sind wir gegenüber der Privatwirtschaft absolut konkurrenzfähig. Wir haben aber auch Jobs, wo wir der Privatwirtschaft deutlich hinterherhinken.



Und warum arbeiten Sie so gerne bei der GMSH?

Weil ich mich hier volkswirtschaftlich damit auseinandersetzen kann, wie man den öffentlichen Bereich moderner, effizienter, effektiver und wirtschaftlicher gestalten kann. Das ist in der GMSH kein leeres Gerede, sondern die GMSH wurde genau mit diesem Grundgedanken 1999 gegründet und in den vermeintlichen Markt entlassen. Und die Möglichkeiten, diese Idee weiterzuverfolgen, ist etwas, was mich unverändert Tag für Tag begeistert. Und ich würde ernsthaft ins Nachdenken kommen, wenn wir wieder zurück zur ausschließlichen Behördenstruktur gehen müssten.

Bericht der Geschäftsführung

Höchste Priorität in den kommenden drei bis fünf Jahren hat für uns die Erreichung der vereinbarten Baumsatzziele im Landes- und Bundesbau.

Die Entwicklung der GMSH war 2018 von neuen und wachsenden Aufgaben in allen Geschäftsbereichen geprägt. Bundes- und Landesbau haben gemeinsam 266 Millionen Euro an Bauvolumen und damit 38 Millionen Euro mehr als im Vorjahr umgesetzt. Die Beschaffung liegt mit 300 Millionen Euro fast auf dem Niveau des Ausnahmehajrs 2016, als die Erstaufnahmeeinrichtungen für Flüchtlinge aufgebaut und ausgestattet wurden; die Zahl der Ausschreibungen über die e-Vergabe der GMSH ist um 30 Prozent auf fast 2.000 gestiegen. Die Gebäudebewirtschaftung hat mit den Mensen der schleswig-holsteinischen Hochschulen einen großen Aufgabenbereich ins Portfolio aufgenommen. Personell ist die GMSH gegenüber 2017 um fünf Prozent (70 Beschäftigte) auf fast 1.500 Beschäftigte gewachsen.

Dies ist ein gutes Signal für uns: Auftraggeber und Kunden haben Vertrauen in die Qualität unserer Dienstleistungen und trauen uns mehr zu! Unsere größte Herausforderung ist, diese Entwicklung bei einer immer schwierigeren Situation auf dem Arbeitsmarkt insbesondere für technische Fachkräfte zu bewältigen.

Um das gewachsene Auftragsvolumen im Geschäftsbereich Landesbau bearbeiten zu können, haben wir Ende 2017 begonnen, 45 neue Stellen zu besetzen. Erst im Laufe des Jahres 2019 werden all diese zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt sein, weil der Arbeitsmarkt insbesondere für qualifizierte Architektinnen und Architekten sowie für Fachkräfte der Technische Gebäudeausrüstung weitgehend leergefegt ist. Hinzu kommt, dass wir aufgrund unserer Altersstruktur bis 2030 fast die Hälfte aller Stellen nachbesetzen müssen. 2018 haben wir 148 externe Auswahlverfahren durchgeführt, 66 mehr als im Vorjahr.

Attraktiver Arbeitgeber GMSH

Eines unserer wichtigsten Ziele angesichts dieser Situation ist, unsere Position als attraktiver Arbeitgeber weiter zu stärken und eine

gut sichtbare Marke ausprägen. Wir wollen eine größtmögliche Diversität von Zielgruppen ansprechen und brauchen deshalb eine breit angelegte Strategie. Diese reicht von der Identifikation der GMSH mit innovativen, spannenden Zukunftsthemen und Projekten bis zu attraktiven Rahmenbedingungen für eine gute „work-life-balance“. Wir müssen uns so aufstellen, dass wir für Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Ambitionen, Talenten, für Ältere und Jüngere, für Frauen wie für Männer eine attraktive berufliche Heimat sein können. Wir können es uns nicht mehr leisten, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber nicht für uns zu interessieren.

Da die größten Probleme bei der Rekrutierung von Ingenieurinnen und Ingenieuren für Führungs- und Projektleitungspositionen bestehen, stellen wir die akademischen Nachwuchskräfte in den besonderen Fokus unserer Personalstrategie. Ich gehe davon aus, dass wir in Zukunft den größten Teil dieser hochqualifizierten und auf das besondere Umfeld des öffentlich-rechtlichen Bau- und Immobilienmanagements zugeschnittenen Positionen aus eigenen Nachwuchskräften besetzen müssen.

Entwicklung akademischer Nachwuchskräfte

Gute Nachwuchskräfte zu rekrutieren, zu entwickeln und zu binden, wird zentrale Aufgabe der zu gründenden GMSH-Akademie (Arbeitstitel) sein. Dabei wollen wir in verschiedenen Ausbildungsformaten (von Dualem Studium über Traineeprogramme bis zum Referendariat) die akademischen Nachwuchskräfte mit hohem Qualitätsanspruch begleiten und auf adäquate Positionen im Unternehmen vorbereiten. Die „Leitplanken für die mittelfristige Entwicklung der GMSH“, die unser Verwaltungsrat im Dezember 2018 gebilligt hat, sehen mit der Gründung einer GMSH-Akademie eine Professionalisierung sowie den schrittweisen Ausbau der Ausbildungskapazitäten für akademische Nachwuchskräfte vor. Professionalisierung

heißt, mithilfe einer Modularisierung und – wo es möglich ist – Standardisierung von Ausbildungsthemen und -formaten die Qualität noch besser zu sichern und gleichzeitig die internen Aufwände zu minimieren. Mein Ziel ist, dass die GMSH-Akademie eine regional und überregional bekannte Adresse für exzellente Ausbildung von akademischen Nachwuchskräften wird.

Mit diesem Geschäftsbericht wird sichtbar, welchen Weg wir in der Unternehmenskommunikation zukünftig verstärkt gehen werden: wir wollen unsere vielfältigen und spannenden Aufgaben ins Zentrum unserer Arbeitgebermarke stellen – und zwar über Menschen, die bei uns in verschiedenen Berufsrollen arbeiten. Wir wollen zeigen, dass eine Beschäftigung bei der GMSH damit verbunden ist, an wichtigen Entwicklungsthemen des Landes mitzuwirken.

Spannende Arbeitsplätze bei der GMSH

Diese schlaglichtartigen Projekte und Themen, die wir 2018 bearbeitet haben, zeigen die Vielfalt und Attraktivität unserer Arbeitsplätze:

- Wir steuern in der Bauherrenvertretung die umfassende Erneuerung der beiden Campi der Universitäten Kiel und Lübeck.
- In Kiel moderieren wir einen kooperativen Prozess der Entwicklung eines neuen Hochschulquartiers (Bremerskamp).
- Wir wirken planend und projektleitend bei der umfassenden baulichen Modernisierung der größten Bundeswehrstandorte im Land mit.
- Wir unterstützen die Landespolizei mit der Modernisierung ihrer baulichen Infrastruktur und der Beschaffung moderner Ausrüstung.
- Wir schaffen die baulichen Grundlagen für eine neue, digitale Justiz in Schleswig-Holstein.
- Wir bearbeiten zentrale Themen der Klimaschutzstrategie des Landes wie eine CO₂-Neutralität der Liegenschaften und den Umstieg auf eine konsequent nachhaltige Beschaffung.
- Wir entwickeln Pilotprojekte, um perspektivisch die Außenanlagen der Landesliegenschaften hin zu mehr Biodiversität zu entwickeln und einen Beitrag gegen das Insektensterben zu leisten.



Geschäftsführer
Frank Eisoldt

Mittlerweile bringen wir ein jährliches Volumen von fast 800 Millionen Euro an Aufträgen für Unternehmen an den Markt. Neben den wichtigen Infrastrukturaufgaben sind wir auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in Schleswig-Holstein.

Die erfolgreiche Entwicklung der GMSH ist nur möglich, weil die Beschäftigten sich in hohem Maß mit dem Unternehmen identifizieren und ihre Talente und Kompetenzen engagiert einbringen. Neben der Rekrutierung neuer Fachkräfte hat die Förderung und Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höchste Priorität. Wir haben deshalb die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2018 in einem umfassenden Prozess von Teamentwicklungen in allen Organisationseinheiten ausgewertet und diskutiert. Im Mittelpunkt unserer Personal- und Organisationsentwicklung stehen die Menschen mit ihren Talenten, Bedürfnissen und Potenzialen; das gilt umso mehr, je wichtiger die Bindung von Fachkräften an das Unternehmen ist.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen für ihre erfolgreiche und engagierte Arbeit. Mein Dank gilt in gleicher Weise allen Auftraggebern, Geschäfts- und Kooperationspartnern für die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit.

Frank Eisoldt
Geschäftsführer

Angesichts des akuten Fachkräftemangels ist die Weiterentwicklung einer aktiven Personalstrategie eine unserer zentralen Zukunftsaufgaben.

Jahresabschluss

- 64 Lagebericht
- 72 Bilanz
- 74 Gewinn- und Verlustrechnung
- 75 Anhang
- 82 Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers
- 83 Gewinnverwendungsbeschluss
- 84 Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrats
- 85 Corporate Governance Kodex Schleswig-Holstein

Lagebericht

der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018

1. GRUNDLAGEN DES UNTERNEHMENS

Die GMSH ist eine rechtsfähige Anstalt öffentlichen Rechts mit Sitz in Kiel. Alleiniger Anteilseigner ist das Land Schleswig-Holstein. Der Aufgabenumfang richtet sich nach dem Gesetz zur Errichtung der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein (GMSHG). Danach ist die GMSH als Organ des Landes und des Bundes zur Wahrnehmung staatlicher Bauherren- und Planungsaufgaben in Schleswig-Holstein tätig. Sie ist ebenfalls als Organ des Landes für die Verwaltung und Bewirtschaftung des Landesliegenschaftsbestands verantwortlich. Außerdem ist die GMSH zuständig für die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen der Landesbehörden in Schleswig-Holstein. Die GMSH bietet ihre Leistungen auch sonstigen Trägern der öffentlichen Verwaltung an.

2. WIRTSCHAFTSBERICHT

2.1. Rahmenbedingungen und Geschäftsverlauf

Der Aufgabenumfang der GMSH ist durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgegeben und hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert. Das Auftragsvolumen der in Organleihe durchgeführten Tätigkeiten für den Bund und das Land Schleswig-Holstein wird wesentlich durch die Ausrichtung der jeweiligen Haushalte beeinflusst.

Die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im eigenen Namen für die Dienststellen des Landes und andere Träger der öffentlichen Verwaltung erfolgt zum überwiegenden Teil als Beistandsleistung gegenüber anderen Hoheitsbetrieben in der nicht steuerbaren Sphäre der GMSH.

Das Geschäftsjahr 2018 entwickelte sich überwiegend erwartungsgemäß und schließt mit einem positiven Ergebnis ab, das um rund 300 Tsd. EUR über dem Planwert liegt. Der für 2018 geplante durchschnittliche Personalbestand wird im Wesentlichen aufgrund der dauerhaft angespannten Lage am Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte und der zum Teil zeitintensiven Stellenbesetzungsverfahren unterschritten, so dass die Personalkosten im Berichtsjahr mit 87,6 Mio. EUR um 5,5 % unter dem Planwert von 92,7 Mio. EUR liegen.

Die Entwicklung der Leistungsindikatoren wie Umsatzerlöse und Jahresüberschuss wird in der Ertragslage dargestellt. Für den Organleihbereich werden die Erträge aus den Ist-Kostenerstattungen, die Bauvolumina und die Gesamtbewirtschaftungskosten als Leistungsindikatoren herangezogen.

2.2. Ertragslage

Die Erledigung der Bauaufgaben für den Bund und das Land sowie der Bewirtschaftungsaufgaben für das Land in Organleihe gegen Ist-Kostenerstattung führt grundsätzlich zu einem ausgeglichenen Ergebnis. Diese Kostenerstattungen fließen nicht in die Umsatzerlöse ein, sondern schlagen sich in den sonstigen betrieblichen Erträgen nieder.

Die Umsatzerlöse betreffen fast ausschließlich die Beschaffung von Bedarfsmaterial und Dienstleistungen und die Durchführung von Ausschreibungen für das Land Schleswig-Holstein und andere Träger der öffentlichen Verwaltung. Darüber hinaus fließen in geringem Umfang Erlöse aus der Durchführung von Bauaufgaben für andere Träger der öffentlichen Verwaltung ein.

Die Umsatzerlöse stiegen um 8,7 % von 44,3 Mio. EUR auf 48,2 Mio. EUR. Die Gründe liegen im Ausgabeverhalten der GMSH-Kunden und in der Akquirierung neuer Kunden aus dem Bereich der Träger der öffentlichen Verwaltung.

Bei den sonstigen betrieblichen Erträgen war ein Anstieg von 9,7 Mio. EUR auf 103,0 Mio. EUR zu verzeichnen. Diese Position umfasst nahezu ausschließlich die Kostenerstattungen für die Wahrnehmung der Bau- und Bewirtschaftungsaufgaben des Landes sowie der Bauaufgaben des Bundes und der Stiftung Schleswig-Holsteinische Landesmuseen Schloss Gottorf. Die Kostenerstattungen liegen jedoch unter dem prognostizierten Wert von 110,1 Mio. EUR, begründet durch die gegenüber dem Plan geringeren Personalkosten.

Der Materialaufwand ist von 39,9 Mio. EUR auf 43,0 Mio. EUR gestiegen und beinhaltet korrespondierend zu den Umsatzerlösen fast ausschließlich den Einkauf von Waren und Dienstleistungen für die Durchführung der Beschaffungsaufgaben.

Die Personal- und Sachaufwendungen beliefen sich im Jahr 2018 auf 103,6 Mio. EUR nach 93,5 Mio. EUR im Jahr 2017. Neben einem Anstieg des durchschnittlichen Personalbestands, einer Tarifierhöhung bei den Angestellten und Beamten von 2,35 % zum 1. Januar 2018 und um 1,3 Mio. EUR gestiegenen Sachaufwendungen nahmen die Pensionsaufwendungen um 2,5 Mio. EUR zu. Die Pensionsrückstellungen erhöhten sich im Geschäftsjahr 2018 planmäßig aufgrund des sich fortsetzenden Absinkens des Rechnungszinses und außerplanmäßig um 2,2 Mio. EUR aufgrund der Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018 G. Dem stand ein Anstieg der Erstattungsansprüche gegen das Land in Höhe von 0,9 Mio. EUR aus der Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln gegenüber. Insgesamt betragen die außerplanmäßigen Personalaufwendungen aus der Anwendung der neuen Heubeck-Richttafeln 2018 G für die Rückstellungen aus Pensions- und Erstattungsverpflichtungen, aus Altersteilzeitverträgen und aus Beihilfeverpflichtungen sowie für die Erstat-

tungsansprüche von dem beim Land erworbenen Versorgungsansprüchen 1,7 Mio. EUR.

Die Zinserträge werden weiterhin durch das niedrige Zinsniveau an den Geld- und Kapitalmärkten beeinflusst und betragen im Geschäftsjahr 2018 nochmals knapp 0,1 Mio. EUR.

Die Gewinn- und Verlustrechnung schließt für das Jahr 2018 mit einem Jahresüberschuss nach Steuern in Höhe von 0,3 Mio. EUR und liegt damit über dem Planwert von 0,03 Mio. EUR.

Bei der Betrachtung der **Einzelbereiche** ergibt sich folgendes Bild:

Der Geschäftsbereich **Gebäudebewirtschaftung** hat seiner Aufgabenstellung entsprechend für die landesgenutzten Liegenschaften die Bewirtschaftungsleistungen erbracht. Er erfüllt die operativen Aufgaben überwiegend über vertraglich gebundene externe Unternehmen. Eigenes Personal wird unter der Maßgabe eingesetzt, dass hiermit wirtschaftliche Vorteile für das Land verbunden sind. Kernaufgaben des Geschäftsbereichs sind in seiner Ausrichtung als Leistungsentwickler und Leistungssteuerer alle hiermit verbundenen Regieaufgaben. Vorrangiges Ziel ist die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen und wirtschaftlichen Bewirtschaftung. Die wesentlichen Kostensparungspotenziale sind in den vergangenen Jahren bereits ausgeschöpft worden. Jetzt gilt es, die unausweichlichen Kostensteigerungen aufgrund von Tarif- und Preissteigerungen nach Möglichkeit zu dämpfen. Dies erfolgt im Wesentlichen durch regelmäßige Überprüfung der notwendigen Leistungsstandards und deren Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen.

Das Bewirtschaftungsvolumen zeigte in den Vorjahren eine stetige, auf dem Zeitstrahl leicht ansteigende Entwicklung, die neben der allgemeinen Preissteigerung insbesondere auch in der Übertragung weiterer Bewirtschaftungsaufgaben auf die GMSH begründet lag.

Die Gesamtbewirtschaftungskosten des Landes beliefen sich in 2018 auf rund 106,7 Mio. EUR. Hierin sind rund 27,0 Mio. EUR für operative Bewirtschaftungs- und Regieleistungen der GMSH enthalten. Das Restvolumen besteht aus Mietaufwendungen in Höhe von rund 22,7 Mio. EUR für Drittanmietungen des Landes sowie von 57,1 Mio. EUR für die von externen Firmen unter Koordinierung der GMSH für das Land erbrachten Bewirtschaftungsleistungen einschließlich der Energieversorgung. Die bewirtschaftete Fläche verringerte sich in 2018 gegenüber dem Vorjahr um rund 1.660 m² auf 1.435.569 m².

Die Bewirtschaftungsleistungen für das Land Schleswig-Holstein werden auf Basis des geschlossenen Verwaltungsabkommens vom 1. Januar 2011 in Organleihe ausgeführt. Der Geschäftsbereich Gebäudebewirtschaftung weist im Jahr 2018 bei Gesamterträgen für die erbrachten Bewirtschaftungs- und sonstigen Leistungen von 27,5 Mio. EUR nach 25,5 Mio. EUR im Vorjahr ein nahezu ausgeglichenes Ergebnis von -0,7 Tsd. EUR aus. Die Gesamterträge aus Organleihetätigkeiten liegen damit um 1,9 Mio. EUR unter dem geplanten Wert (29,4 Mio. EUR).

Die **Baubereiche** haben die Bauaufgaben weiterhin zum weitaus überwiegenden Teil in Organleihe und nur in sehr geringem Umfang als Beistandsleistungen für Hoheitsbetriebe anderer öffentlicher Träger bzw. im Rahmen des Betriebs gewerblicher Art (BgA) erbracht. Entsprechend den in den Verwaltungsabkommen mit den Organentleihern getroffenen Vereinbarungen erfolgt die Kostenzuordnung auf der Grundlage der projektbezogen nachgehaltenen tatsächlich eingesetzten Kapazitäten, die über Stundenaufschreibungen erfasst werden. Nach diesem Verfahren erfolgt auch die Kostenzuordnung für alle im eigenen Namen erbrachten Leistungen. Während die Kosten für die in Organleihe wahrgenommenen Bauaufgaben von den Organentleihern erstattet werden, ergibt sich das Ergebnis der sonstigen Bauaktivitäten aus der Gegenüberstellung der Kosten und der Erlöse. Das Ergebnis der Baubereiche ist vor

diesem Hintergrund im Berichtsjahr weiterhin nahezu ausgeglichen.

Der Geschäftsbereich **Landesbau** erzielte im Geschäftsjahr 2018 Bauausgaben in Höhe von 158,3 Mio. EUR. Die ursprünglichen Prognosen für 2018 lagen bei ca. 145 Mio. EUR. Dieser Erfolg konnte durch den hohen persönlichen Einsatz der Beschäftigten und einen beginnenden Personalaufwuchs im operativen Baubereich erreicht werden.

Neben der reinen Bautätigkeit wurde in 2018 mit der Erstellung der ersten 30 Liegenschaftssteckbriefe begonnen und für 2019 die Erweiterung um 70 weitere Steckbriefe beauftragt. Die in diesem Rahmen gewonnenen Erkenntnisse über erforderliche Maßnahmen in den Liegenschaften des Landes werden Einfluss auf die Neukonzeption der Planung von Maßnahmen in den Liegenschaften im Rahmen eines Digitalen Immobilienmanagements haben. Außerdem wird bis zum Jahresende 2019 eine Strategie entwickelt, um die Klimaziele des Energiewende- und Klimaschutzgesetz (EWKG) für die Landesliegenschaften zu erreichen.

Im Bereich des Zuwendungsbaus erhielt die GMSH im Geschäftsjahr 2018 Prüfersuche mit einem Volumen von 250 Mio. EUR. Damit hat sich das neu beauftragte Prüfvolumen zum Vorjahr fast verdoppelt. Darüber hinaus befanden sich in 2018 Maßnahmen mit einem Volumen von insgesamt ca. 275 Mio. EUR noch in der Beratungsphase. Antragsprüfungen im Wert von 218 Mio. EUR wurden 2018 bearbeitet und überwiegend abgeschlossen. Maßnahmen mit einem Auftragsvolumen von 509 Mio. EUR wurden während der Bauausführung begleitet und abgerechnete Kosten in Verwendungsnachweisen in Höhe von 34 Mio. EUR geprüft.

Im Geschäftsbereich **Bundesbau** wurde die vereinbarte Zielmarke des Bauvolumens in Höhe von 110 Mio. EUR mit 108,0 Mio. EUR annähernd erreicht. Damit ergibt sich über die Vorjahresergebnisse inzwischen eine kontinuierliche Steigerung. In 2016 wurden 92,3 Mio. EUR und in 2017 104,8 Mio. EUR verausgabt.

Auch die Verlagerung der Projektzuständigkeit für Kleine Baumaßnahmen vom Zentralen Projektmanagement auf die Fachbereiche Baudurchführung, technische Ausrüstung und Ingenieurbau wurde weiter vorangetrieben. Ende 2017 waren ca. 300 Fachgruppenprojekte erfasst, im Laufe des Jahres 2018 wurden schon 412 erreicht. Zwar wurde das angestrebte Ziel, alle Projekte bis zur Wertgrenze von 2,0 Mio. EUR in den Fachgruppen zu bearbeiten, noch nicht erreicht, doch sind bereits einzelne Vorhaben auch oberhalb dieses Betrags erfolgreich dort angesiedelt worden.

Mit 45,2 Mio. EUR (Vorjahr 42,2 Mio. EUR) ist der Anteil der Bauunterhaltung entgegen der eigentlichen Planung weiter angewachsen. Dies erklärt sich aus der weiterhin verzögerten Freigabe großer Hochbaumaßnahmen durch die verschiedenen Stellen des Bundes. Die Mittelbereitstellung für die Bauunterhaltung durch die Bundesanstalt für Immobilien (BImA) stellt demgegenüber die verlässliche Fixgröße für die Kapazitätsplanung des Geschäftsbereichs dar, so dass allein aus diesem Sachverhalt heraus ein weiterer Ausbau des Segments in 2019 verfolgt wird, um die Zielvereinbarungen zur Steigerung des Mittelabflusses erfüllen zu können. Gleichzeitig ist die Beauftragung seitens BImA und Bundeswehr-Dienstleistungszentrum (BwDLZ) weiterhin extrem kleinteilig, so dass die Personalbindung in der Bauunterhaltung unverändert überproportional bleibt. Die Gespräche mit der BImA wurden dementsprechend fortgesetzt, um die Bündelung von Aufträgen und die Zusammenfassung einzelner technischer Leistungen zu erreichen. Der Umgang mit der Bauunterhaltung stellt für die Wirtschaftlichkeit im Bereich der Bundesbauaufgaben das Schlüsselthema dar.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Planung großer Sanierungsvorhaben für die technische Infrastruktur militärischer Liegenschaften. In 2018 konnte ein Stand erreicht werden, der für die Folgejahre konkrete Baumaßnahmen mit erheblichen Mittelabflüssen möglich macht.

Die angestrebte Reduzierung der Nebenkosten (Verhältnisswert von Verwaltungskostenerstat-

tung zzgl. externe Honorare zu Bauausgaben) kommt wegen der unveränderten Struktur der Beauftragung durch den Bund, d.h. dem hohen Anteil kleinteiliger Vorhaben, nur wenigen wirklich großen Baumaßnahmen und damit einem hohen internen Aufwand je verausgabtem Euro, nur langsam voran. Die Baunebenkostenquote für bauumsatzbezogene Leistungen hat sich jedoch aufgrund von Sonderbelastungen von 32,8 % in 2017 auf 35,5 % in 2018 erhöht. Die Sonderbelastungen betreffen zum einen die noch einmal gestiegenen Vorsorgeaufwendungen für Beamte und Pensionäre, zum anderen Aufwendungen aus internen Projekten, insbesondere Bau.SAP, und aus der intensivierten Ausbildung der Nachwuchskräfte.

Auch im Bundesbau stellte die schwierige Personalgewinnung einen maßgeblich begrenzenden Faktor für die Steigerung der Bauausgaben dar. Die Personalsollstärke konnte wiederholt nicht erreicht werden. Da eine kurzfristige Verbesserung hier nicht erwartet wird, wurden die entsprechenden Plan- und Kostenansätze für freiberuflich tätige Ingenieure für den Wirtschaftsplan 2019 bereits vorsorglich erhöht, um ggf. nicht zu gewinnende Personalressourcen extern kompensieren zu können. Entsprechend wurden die Planannahmen für die Kosten der Eigenpersonalausstattung abgesenkt. Eine tatsächliche Änderung der Personalzielgröße ist damit aber ausdrücklich nicht verbunden. Bei der Personalgewinnung wurde inzwischen verstärkt auf Nachwuchskräfte, Berufsanfänger und auch Quereinsteiger aus anderen Fachrichtungen abgestellt. Dazu korrespondierend wurden erste organisatorische Maßnahmen getroffen, um die fachliche Anleitung und Führung weniger erfahrener Kräfte zu gewährleisten. In Baudurchführung und Ingenieurbau wurde je eine zusätzliche Fachgruppe eingerichtet, um die Führungsspanne zu verringern.

Der Geschäftsbereich **Beschaffung** hat mit einem Umsatz in Höhe von 46,1 Mio. EUR für die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung den Vorjahreswert (42,8 Mio. EUR) deutlich übertroffen. Gründe hierfür sind das Ausgabeverhalten der GMSH-Kunden und die Tatsache, dass eine große Anzahl neuer Kunden aus dem Bereich der Träger der öffentlichen Verwaltung akquiriert werden konnte. Weitere äußere Einflüsse wie in den Jahren zuvor (Unterbringung von Flüchtlingen und die landesweite Versorgung mit digitalen Funkgeräten) spielten im Berichtsjahr kaum eine Rolle. Die Umsatzerwartungen (36,2 Mio. EUR) konnten so um nahezu 30 % übertroffen werden.

Die Erlöse für die Durchführung von Ausschreibungen im Namen und auf Rechnung der GMSH-Kunden lagen mit 1,9 Mio. EUR über den Umsatzerwartungen (1,7 Mio. EUR) und konnten sogar im Vergleich zum Vorjahr um rund 45 % gesteigert werden. Das so erzielte Ausschreibungsvolumen lag mit 299,8 Mio. EUR ebenfalls deutlich über dem Vorjahreswert (286,9 Mio. EUR). Die fortlaufende Unterstützung des Landes bei der Veräußerung von Waren aus der Flüchtlingsunterbringung war neben einer Vielzahl neuer Kunden ein Grund für diese Steigerung; so hat auch der Landesbetrieb für Straßenbau und Verkehr sämtliche große Ausschreibungen über die GMSH abwickeln lassen.

Bei Aufwendungen unterhalb der Ansätze des Wirtschaftsplans konnte der Geschäftsbereich Beschaffung ein Ergebnis in Höhe von rund 330 Tsd. EUR erzielen, welches deutlich oberhalb der Planansätze (29,4 Tsd. EUR) liegt.

2.3. Vermögens- und Finanzlage

Die Bilanzsumme der GMSH beläuft sich per 31. Dezember 2018 auf 179,0 Mio. EUR, gegenüber dem Stand per 31. Dezember 2017 mit 157,2 Mio. EUR ergibt sich damit ein Bilanzsummenanstieg um 21,8 Mio. EUR bzw. 13,9 %.

Der Bilanzsummenanstieg ergibt sich auf der Aktivseite u.a. aus dem Anstieg der liquiden

Mittel von 58,2 Mio. EUR auf 72,0 Mio. EUR (+13,8 Mio. EUR). Damit ist die GMSH weiterhin jederzeit in der Lage, ihre Zahlungsverpflichtungen fristgerecht zu erfüllen.

Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen bewegen sich mit 2,8 Mio. EUR annähernd auf Vorjahresniveau.

Die Sonstigen Vermögensgegenstände stiegen um 6,7 Mio. EUR auf 58,3 Mio. EUR. Ursächlich ist im Wesentlichen der Anstieg der Forderungen aus den Erstattungsansprüchen für Pensionsverpflichtungen um 4,1 Mio. EUR. Die Forderungen aus dem Abrechnungssaldo für die in Organleihe gegenüber dem Land wahrgenommenen Bauaufgaben stiegen um 2,0 Mio. EUR; für die aus der Abrechnung der in Organleihe wahrgenommenen Bewirtschaftungs- und Serviceaufgaben um 0,7 Mio. EUR.

Die GMSH verfügt im Berichtsjahr unverändert über ein gezeichnetes Kapital von 8 Mio. EUR und Gewinnrücklagen von 2,3 Mio. EUR. Die Eigenkapitalquote sank aufgrund des Anstiegs der Bilanzsumme von 7,0 % auf 6,3 %.

Die Rückstellungen haben sich im Berichtsjahr per Saldo um 17,1 Mio. EUR erhöht, im Wesentlichen resultierend aus dem Anstieg der Rückstellungen für Beamtenpensionen um 14,0 Mio. EUR und für Beihilfeverpflichtungen um 2,6 Mio. EUR. Die im Jahr 2010 erstmals anzuwendenden Vorschriften des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes haben sich im Jahr 2018 unverändert mit Zusatzaufwendungen von 0,5 Mio. EUR bei den Zuführungen zu Pensionsrückstellungen bzw. anteilig auf die Erhöhung des Erstattungsanspruchs ausgewirkt.

Während die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen mit 6,7 Mio. EUR deutlich höher ausfallen als im Vorjahr (2,8 Mio. EUR), sind die Sonstigen Verbindlichkeiten um nur 0,4 Mio. EUR gestiegen. In dieser Position schlagen sich im Wesentlichen Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Bund aus der Abrechnung der in Organleihe wahrgenommenen Bauaufgaben nieder.

Die Gegenposition zu diesen Rückzahlungsverpflichtungen – ebenso wie für die Rückstellungspositionen – stellen die Finanzanlagen und Guthaben gegenüber Kreditinstituten dar.

Die Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft sind geordnet.

3. RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Die Gesellschaft hat für alle erkennbaren Risiken durch ausreichend bemessene Rückstellungen Vorsorge getroffen. Das Unternehmen hat ein an dem Risikogehalt der Geschäftstätigkeit ausgerichtetes Risikomanagementsystem implementiert, das fortlaufend aktualisiert wird. Bei der Beurteilung der Risiken des Unternehmens ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die GMSH nahezu ausschließlich für den Bund, das Land und dem Land zuzurechnende Einheiten in Organleihe gegen Istkosten-Erstattung und darüber hinaus im Rahmen von Beistandsleistungen für sonstige Träger der öffentlichen Verwaltung tätig ist.

Das betriebliche Rechnungswesen und das Unternehmenscontrolling der GMSH sind zentral im Finanzbereich angesiedelt und direkt der Geschäftsführung unterstellt. Alle Geschäftsvorfälle werden im SAP-System der GMSH erfasst und unterliegen dem einer strengen Funktionstrennung ausgerichteten Internen Kontrollsystem, welches einer regelmäßigen Überprüfung der internen Revision unterzogen wird. Die Einhaltung des durchgängigen Vier-Augen-Prinzips in der Geschäftsbuchhaltung wird durch das im SAP-System hinterlegte umfangreiche Berechtigungskonzept sichergestellt.

Aufgrund der durch die Rahmenbedingungen vorgegebenen Geschäftstätigkeit der GMSH bestehen keine typischen Marktpreis- und Ausfallrisiken. Wechselkursrisiken sind durch die Beschränkung der Tätigkeiten auf das Inland ebenso ausgeschlossen wie Zinsänderungsrisiken aus Fristeninkongruenzen aufgrund der Kapitalstruktur. Die Risiken aus

der Veränderung des für die Berechnung der Pensionsrückstellungen – sowie den weiteren nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu ermittelnden Rückstellungen – maßgeblichen Rechnungszinssatzes werden im Wirtschaftsplan berücksichtigt.

Den Betriebsrisiken wird insbesondere durch ein umfassendes IT-Rahmen- und Sicherheitskonzept Rechnung getragen. Die nicht von den Organentleihern zu tragenden Betriebs- und Vermögensrisiken sind entsprechend versichert.

Darüber hinaus wurden mögliche personenbedingte Risiken – soweit grundsätzlich versicherbar – weitestgehend durch den Abschluss entsprechender Versicherungen abgedeckt. Soweit die GMSH in Organleihe tätig ist, wirken etwaige Schäden jedoch unmittelbar gegen die Organentleiher.

Dem Personalbeschaffungsrisiko wird durch ein detailliertes Personalcontrolling entgegengewirkt, das die zukünftige Personalentwicklung der GMSH analysiert und die Risiken durch entsprechende Maßnahmen wie Berufsausbildung, Duales Studium, Kooperationen mit Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie weiteren Maßnahmen zur Sicherstellung des Personalbedarfs minimiert.

Die Chancenentwicklung ist gleichermaßen geprägt durch den gesetzlich festgeschriebenen Aufgabenumfang und die Aufgabenstruktur.

Die **Gebäudebewirtschaftung** will weiterhin durch regelmäßige Neuausschreibungen von Bewirtschaftungsleistungen und Anpassung der Verträge an veränderte Bewirtschaftungsanforderungen günstige Vertragskonditionen erzielen, um damit auch in Zukunft eine Dämpfung der Kostensteigerungen zu bewirken und den Landeshaushalt zu entlasten. Dazu zählt auch die Fortsetzung des Raumüberprüfungsverfahrens und die Unterstützung bei der Optimierung des Flächenbedarfs des Landes.

Im **Bundesbau** wird für 2019 mit einem leichten Anstieg des Bauvolumens gerechnet. Im **Landesbau** entspricht die Planung derer aus 2018, was zu einem Rückgang des Bauvolumens führen würde.

Die **Beschaffung** rechnet mit einer weiteren leichten Aufgabenausweitung mit den sogenannten Dritten (sonstige öffentliche Einrichtungen).

4. PROGNOSEBERICHT

Im Umfeld der Haushaltsentwicklung des Bundes und des Landes Schleswig-Holstein als zentrale Auftraggeber wird für die GMSH von einer weiterhin stabilen Geschäftsentwicklung bei einem nahezu ausgeglichenen Ergebnis in Höhe von 0,01 Mio. EUR ausgegangen.

Für die in Organleihe abgewickelten Bau- und Bewirtschaftungsaufgaben werden für 2019 Gesamterträge in Höhe von 116,1 Mio. EUR erwartet; für die im eigenen Namen erbrachten Leistungen werden Umsatzerlöse von 43,0 Mio. EUR angestrebt.

In den Einzelbereichen werden folgende Entwicklungen erwartet:

Grundlage für die **Gebäudebewirtschaftung** ist der mit dem Land vereinbarte und jährlich aktualisierte Bewirtschaftungskatalog, der für eine klare Leistungsabgrenzung und Leistungszuordnung sorgt. Des Weiteren ist der Bewirtschaftungsumfang direkt an die vom Land genutzte Liegenschaftsfläche gekoppelt. Diese Randbedingungen sorgen in der Bewirtschaftung für ein stabiles Aufgabenvolumen. Aufgrund der Entwicklung bei den Flüchtlingsunterkünften hat sich seit 2016 eine signifikante Volumensteigerung gegenüber den Vorjahren eingestellt. Aufgrund der zwischenzeitlich eingeleiteten Schließung solcher Standorte wird das Volumen in den nächsten Jahren wieder sukzessive auf das Normalniveau sinken. Durch regelmäßige Neuausschreibung von Bewirtschaftungsleistungen werden die Verträge an

veränderte Bewirtschaftungsanforderungen angepasst und darüber hinaus günstige Vertragskonditionen erzielt. Damit soll auch in Zukunft eine Dämpfung der aufgrund der allgemeinen Preis- und Tarifsteigerungen unvermeidbaren Kostensteigerungen bewirkt und der Landeshaushalt entlastet werden. Mit der Fortsetzung des Raumüberprüfungsverfahrens wird die GMSH das Land weiterhin bei der Optimierung des Flächenbedarfs unterstützen und damit Einfluss auf die Kostenentwicklung nehmen. Für den Bereich Gebäudebewirtschaftung wird für 2019 mit einem vollständig ausgeglichenen Ergebnis bei Gesamterträgen aus Organleihetätigkeiten in Höhe von 32,3 Mio. EUR gerechnet.

Die im letzten Jahr durch den Geschäftsbereich **Landesbau** zusammen mit dem Finanzministerium begonnene Erarbeitung von Prozessvereinfachungen im HBBau sollen in 2019 abgeschlossen und in die Regelprozesse integriert werden. Dies bildet einen wichtigen Baustein für die angestrebte Produktivitätssteigerung des Geschäftsbereichs.

Durch die Produktivsetzung von Bau.SAP ist im ersten Quartal 2019 mit einem deutlichen Abflachen der Bauumsatzzahlen im Vergleich zum Vorjahr zu rechnen. Derzeit geht der Landesbau aber weiterhin von einem zu realisierenden Bauumsatz von ca. 145 Mio. EUR in 2019 aus.

Die Personalgewinnung bleibt weiterhin ein Risikofaktor, da bis zum Erreichen der erforderlichen Beschäftigtenzahl noch ein deutliches Delta besteht.

Insgesamt bleibt die Erkenntnis, dass zumindest im Geschäftsjahr 2019 mehr Haushaltsmittel bereitstehen werden als baulich umzusetzen sind. Dieser Herausforderung gilt es, sich zu stellen und durch Optimierungen auf allen Ebenen die effektive Aufgabenerledigung voranzutreiben.

Der Organentleiher Bundesrepublik Deutschland hat den geplanten Anstieg der Bauinvestitionen erneut bestätigt. Das Ausgabeziel für

den **Bundesbau** liegt bei 115 Mio. EUR für 2019 und bei 120 Mio. EUR für 2020.

Das mit dem Verwaltungsrat für 2019 vereinbarte Bauvolumen von 115 Mio. EUR ist in voller Höhe nur erreichbar, wenn sich die Auswirkungen des Fachkräftemangels und der Umstellungsaufwand aus der Einführung von Bau.SAP nicht weiter verstärken. Unter der Voraussetzung einer positiven Entwicklung der Bauausgaben wird damit eine Stabilisierung der Nebenkosten im Bereich von 32 % einhergehen.

Die im **Geschäftsbereich Beschaffung** im letzten Jahr prognostizierte Absenkung der Umsätze nach Auslaufen der Projekte „Digitalfunk“ und „Flüchtlingsunterbringung“ konnte überkompensiert werden. Mit der Verstetigung dieses Trends wird gerechnet. Hintergrund ist zum einen, dass immer mehr Kommunen und andere Träger der öffentlichen Verwaltung die Rahmenverträge der GMSH nutzen, damit an günstigen Preisen partizipieren und über ihre Beteiligung an den Beschaffungskosten der GMSH auch dabei helfen, die anteiligen Kosten für das Land zu senken. Zum anderen hat die Rechtsprechung im Vergaberecht, verbunden

mit der Pflicht öffentlicher Auftraggeber, elektronisch auszuschreiben, dafür gesorgt, dass immer mehr Kreise, Gemeinden und Städte über die elektronische Vergabeplattform des Landes bei der GMSH ausschreiben lassen. Auch dieser Trend wird sich mittelfristig noch verstärken.

Daher rechnet die GMSH mit zumindest stabilen Gesamtumsätzen und hat dies auch im aktuellen Wirtschaftsplan so abgebildet. Für das Jahr 2019 werden in der Beschaffung Umsätze für die Beschaffung im eigenen Namen und auf eigene Rechnung in Höhe von 40,7 Mio. Euro und eine Steigerung der Umsätze für die Durchführung von Ausschreibungen auf 2,3 Mio. EUR für das Land und Dritte erwartet. Hierbei wird für von einem nahezu ausgeglichenen Ergebnis (+ 13 Tsd. EUR) ausgegangen.

Kiel, 1. April 2019

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein
Anstalt des öffentlichen Rechts

Frank Eisoldt
Geschäftsführer

Bilanz

der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018

AKTIVA		
in EUR	2018	2017
A. ANLAGEVERMÖGEN		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände Entgeltlich erworbene gewerbliche Schutzrechte ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten	1.434.159,00	785.991,00
II. Sachanlagen Betriebs- und Geschäftsausstattung	3.360.955,00	2.758.628,00
III. Finanzanlagen Sonstige Ausleihungen	40.000.000,00	40.000.000,00
	44.795.114,00	43.544.619,00
B. UMLAUFVERMÖGEN		
I. Vorräte Unfertige Leistungen	199.256,51	180.615,88
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände		
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2.805.950,68	2.939.215,02
2. Sonstige Vermögensgegenstände davon mit einer Restlaufzeit von mehr als 1 Jahr EUR 51.599.439,00 (Vorjahr: EUR 47.460.480,00)	58.340.071,55 61.146.022,23	51.681.242,94 54.620.457,96
III. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten	72.017.672,05	58.191.213,45
	133.362.950,79	112.992.287,29
C. RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN	860.838,73	674.534,68
SUMME DER AKTIVA	179.018.903,52	157.211.440,97

PASSIVA		
in EUR	2018	2017
A. EIGENKAPITAL		
I. Gezeichnetes Kapital	8.000.000,00	8.000.000,00
II. Gewinnrücklagen		
1. Satzungsmäßige Rücklagen	2.000.000,00	2.000.000,00
2. Andere Gewinnrücklagen	250.000,00	250.000,00
	2.250.000,00	2.250.000,00
III. Bilanzgewinn	1.101.060,32	768.993,32
	11.351.060,32	11.018.993,32
B. RÜCKSTELLUNGEN		
1. Rückstellungen für Pensionen	119.760.794,00	105.767.108,00
2. Sonstige Rückstellungen	27.160.535,00	24.032.799,00
	146.921.329,00	129.799.907,00
C. VERBINDLICHKEITEN		
1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	6.735.232,50	2.760.598,48
2. Sonstige Verbindlichkeiten davon aus Steuern EUR 732.612,35 (Vorjahr: EUR 619.794,25)	14.011.281,70	13.631.942,17
	20.746.514,20	16.392.540,65
SUMME DER PASSIVA	179.018.903,52	157.211.440,97

Gewinn- und Verlustrechnung

der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018

in EUR	2018	2017
1. Umsatzerlöse	48.179.466,74	44.322.059,75
2. Erhöhung des Bestands an unfertigen Leistungen	18.640,63	119.339,63
3. Sonstige betriebliche Erträge	102.975.044,59	93.236.417,43
4. Materialaufwand		
a) Aufwendungen für bezogene Waren	37.199.346,52	34.647.965,26
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	5.822.986,46	5.235.014,86
	43.022.332,98	39.882.980,12
5. Personalaufwand		
a) Löhne und Gehälter	61.403.563,28	56.964.309,31
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung davon für Altersversorgung EUR 12.122.945,22 (VJ: EUR 9.418.651,00)	26.150.383,15	21.856.030,19
	87.553.946,43	78.820.39,50
6. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen	1.509.021,78	1.442.534,94
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen	16.014.619,12	14.666.560,98
8. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	92.121,62	93.054,92
9. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	2.800.366,42	2.745.736,59
10. Ergebnis nach Steuern	364.986,85	212.719,60
11. Sonstige Steuern	32.919,85	33.952,99
12. Jahresüberschuss	332.067,00	178.766,61
13. Gewinnvortrag	768.993,32	590.226,71
14. Bilanzgewinn	1.101.060,32	768.993,32

Anhang

der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018

A. ALLGEMEINE ANGABEN

Die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR (GMSH) (Amtsgericht Kiel, Handelsregisternummer: HRA 3948 KI) ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts. Alleinigere Anteilseigner ist das Land Schleswig-Holstein.

Für die Verbindlichkeiten der GMSH haftet, soweit nicht die Befriedigung aus dem Vermögen der GMSH möglich ist, das Land Schleswig-Holstein. Die staatliche Aufsicht über die GMSH führt das Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein und, sofern die GMSH Aufgaben des Bundes wahrnimmt, der Bund.

B. BILANZIERUNGS- UND BEWERTUNGSGRUNDSÄTZE

Die GMSH stellt gemäß § 14 Abs. 2 der Satzung i. V. m. § 65 Abs. 1 LHO den Jahresabschluss und den Lagebericht nach den Vorschriften des Dritten Buches des Handelsgesetzbuches für große Kapitalgesellschaften auf.

Die Gewinn- und Verlustrechnung ist nach dem Gesamtkostenverfahren aufgestellt.

Die entgeltlich erworbenen immateriellen Vermögensgegenstände und das Sachanlagevermögen sind zu Anschaffungskosten, vermindert um planmäßige lineare Abschreibungen, angesetzt. Zu deren Ermittlung werden die steuerlichen Abschreibungstabellen herangezogen, soweit die dort genannten Nutzungsdauern innerhalb der Bandbreite handelsrechtlich zulässiger Nutzungsdauern liegen. Anlagegüter mit Anschaffungskosten bis

250 EUR (bis zum 31. Dezember 2017: 150 EUR) werden sofort aufwandswirksam gebucht.

Die Finanzanlagen werden zu Anschaffungskosten bzw. zum niedrigeren beizulegenden Wert bilanziert.

Die Vorräte sind zu Herstellungskosten bewertet. In den Herstellungskosten sind Material- und Fertigungseinzelkosten und angemessene Teile der notwendigen Material- und Fertigungsgemeinkosten und des Werteverzehrs des Anlagevermögens, soweit dieser durch die Fertigung veranlasst ist, verrechnet. Angemessene Teile der Kosten der allgemeinen Verwaltung sind eingerechnet.

Die Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände sind mit den Nennbeträgen bewertet.

Der aktive Rechnungsabgrenzungsposten enthält Ausgaben vor dem Bilanzstichtag, die Aufwand für eine bestimmte Zeit nach dem Bilanzstichtag darstellen.

Von dem Wahlrecht, aktive latente Steuern für die bestehenden Körperschaft- und Gewerbesteuerverlustvorträge anzusetzen, wurde kein Gebrauch gemacht.

Die Rückstellungen tragen den ungewissen Verbindlichkeiten und den sonstigen ermittelten Risiken mit dem Erfüllungsbetrag Rechnung. Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr sind mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen, der sich im Falle von Pensionsrückstellungen seit dem Geschäftsjahr 2016 aus den vergangenen zehn Geschäftsjahren und im Falle sonstiger Rückstellungen aus

den vergangenen sieben Geschäftsjahren ergibt.

Für die Ermittlung der Erfüllungsbeträge der Verpflichtungen aus Pensions-, Erstattungs-, Altersteilzeit-, Jubiläums-, Beihilfe- und Sabbatjahrsansprüchen sowie dem Erstattungsanspruch für beim Land erworbene Versorgungsansprüche wird von dem Wahlrecht Gebrauch gemacht, den von der Deutschen Bundesbank nach Maßgabe der Rückstellungsabzinsungsverordnung veröffentlichten maßgeblichen Rechnungszins anzuwenden, der einer Restlaufzeit von 15 Jahren entspricht. Für Pensionsrückstellungen und den entsprechenden Erstattungsansprüchen beträgt der Zinssatz bei zehnjähriger Durchschnittsbildung zum 31. Dezember 2018 3,21 % (Vorjahr: 3,68 %), für sonstige Rückstellungen beträgt der Zinssatz bei siebenjähriger Durchschnittsbildung 2,32 % (Vorjahr: 2,8 %).

Die Pensionsrückstellungen sind nach versicherungsmathematischen Grundsätzen (Projected Unit Credit Method) berechnet und mit dem Erfüllungsbetrag der Verpflichtungen für Pensionszahlungen und Pensionsanwartschaften bewertet. Dabei werden ab dem Geschäftsjahr 2018 die Heubeck-Richttafeln 2018 G verwendet. Für die Versorgungsanwartschaften der aktiven Anwärter wird eine erwartete Renten- sowie Lohn- und Gehaltssteigerung von unverändert 2 % p.a. zugrunde gelegt. Für die künftigen Erhöhungen der laufenden Pensionen werden die individuell bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen berücksichtigt.

Der GMSH steht gegenüber dem Land Schleswig-Holstein als abgebender Dienstherr bei jedem nach Übergang auf die GMSH eintretenden Versorgungsfall ein Anspruch auf die Versorgungsteile zu, die aus beim Land Schleswig-Holstein abgeleisteten ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten resultieren. Als Erstattungsanspruch wird der Wert aktiviert, der sich als Differenz zwischen dem Erfüllungsbetrag der zu leistenden vollen Versorgungsbezüge und dem Erfüllungsbetrag des von der GMSH übernommenen Anteils, bezogen auf den Beginn des Dienstverhältnisses bei der GMSH,

ergibt. Die Bewertung des Erstattungsanspruches erfolgt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen (Projected Unit Credit Method).

Für Dienstherrnwechsel seit dem 1. Januar 2011 ist die Berechnung des Erstattungsanspruches nach dem Versorgungslastenteilungsgesetz vom 3. Juni 2010 vorgesehen. Das am 23. Januar 2013 beschlossene Haushaltsbegleitgesetz 2013 sieht jedoch mit Wirkung vom 31. Dezember 2012 für alle bis zum 31. Dezember 2010 vom Land in den Dienst der GMSH übernommenen Beamten eine Rückkehr zur Anwendung des § 107b Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung vor. Alle vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 vorgenommenen Versorgungslastenteilungen nach dem Versorgungslastenteilungsgesetz sowie alle zukünftigen Dienstherrnwechsel bleiben hiervon unberührt. Das Versorgungslastenteilungsgesetz findet ebenfalls auf alle bis zum 31. Dezember 2010 von anderen Dienstherrn als dem Land Schleswig-Holstein übernommenen Beamten und für abgehende Beamte Anwendung.

Für abgegangene Beamte, die zu anderen Dienstherrn gewechselt sind, wird zum 31. Dezember 2018 eine Erstattungsverpflichtung nach dem Versorgungslastenteilungsgesetz in Höhe von 433.240 EUR (Vorjahr: 413.560 EUR) ausgewiesen. Für die Erstattungsverpflichtungen hat der Hauptfachausschuss (HFA) des Institutes der Wirtschaftsprüfer (IDW) im März 2017 klargestellt, dass Erstattungsverpflichtungen aus der Beamtenversorgung zu den Sonstigen Rückstellungen gehören und seit dem Geschäftsjahr 2017 nicht mehr unter den Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen auszuweisen sind.

Der für die Versorgungsverpflichtungen nach den Vorschriften des BilMoG zum Stichtag 1. Januar 2010 zu ermittelnde Unterschiedsbetrag betrug unter Anwendung des hierfür maßgeblichen Zinssatzes in Höhe von 5,25 % 20.722 Tsd. EUR. Der auf die Erstattungsansprüche der GMSH an das Land Schleswig-Holstein entfallene Unterschiedsbetrag belief sich auf

13.282 Tsd. EUR. Die GMSH macht von dem Wahlrecht Gebrauch, den Unterschiedsbetrag bis spätestens zum 31. Dezember 2024 in jedem Geschäftsjahr zu mindestens einem Fünftel anzusammeln. Zum 31. Dezember 2018 ergibt sich ein noch nicht in der Bilanz ausgewiesener Rückstellungsbetrag in Höhe von insgesamt 8.289 Tsd. EUR. Der entsprechende nicht ausgewiesene Erstattungsanspruch an das Land beträgt 5.313 Tsd. EUR.

Der Betrag, der sich als Bewertungsdifferenz zwischen der Anwendung des Marktzinssatzes bei siebenjähriger Durchschnittsbildung im Vergleich zur zehnjährigen Durchschnittsbildung ergibt, beträgt für die Versorgungsverpflichtungen 18.691 Tsd. EUR. Nach Abzug des Betrages für die Erstattungsansprüche in Höhe von 6.700 Tsd. EUR ergibt sich ein Unterschiedsbetrag i.S.d. § 253 Abs. 6 HGB von 11.991 Tsd. EUR.

Den Tarifbeschäftigten der GMSH wird eine Zusatzversorgung nach den Regeln im öffentlichen Dienst gewährt, die über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abgewickelt wird. Die Zusatzversorgung umfasst eine Berufs- oder Erwerb-sunfähigkeitsrente sowie ein Altersruhegeld und Hinterbliebenenversorgung, für die eine Wartezeit von 60 Monaten erfüllt sein muss. Die von der VBL erhobene Umlage bemisst sich nach dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der Beschäftigten. Die der Bemessung zugrundeliegende Gehalts- und Lohnsumme betrug im Berichtsjahr 53.835 Tsd. EUR. Die Umlage beträgt seit dem 1. Juli 2017 8,26 %, von denen 1,81 Prozentpunkte von den Beschäftigten zu tragen sind. Ein Sanierungszuschlag wurde für das Jahr 2018 vorab nicht erhoben. Entsprechend der allgemeinen Bilanzierungspraxis sind die aus dieser Zusatzversorgung resultierenden Verpflichtungen der GMSH nicht passiviert.

Für die bestehenden Verpflichtungen aus Altersteilzeitverträgen mit Angestellten und Beamten wurden Rückstellungen ebenfalls nach versicherungsmathematischen Grundsätzen

ermittelt. Dabei werden ab dem Geschäftsjahr 2018 die Heubeck-Richttafeln 2018 G verwendet. Es wird eine erwartete Lohn- und Gehaltssteigerung von unverändert 2 % p. a. zugrunde gelegt. Anspruchsgrundlage für Angestellte, die unter den BAT fielen, war der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vom 22. Mai 1998 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000. Seit dem 1. Januar 2010 ist eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit für Angestellte nicht mehr möglich. Beamte konnten gem. § 88a Abs. 3 Landesbeamtengesetz bis zum 31. Dezember 2009 eine Teilzeitbeschäftigung von 50 % eingehen, danach gilt § 63 Landesbeamtengesetz mit einer Altersteilzeitbeschäftigung von 60 %. Für die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von potentiell Berechtigten werden 25 % angesetzt.

Die Berechnung der Jubiläumsverpflichtungen erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2018 nach einem pauschalen Verfahren. Dabei werden eine erwartete Lohn- und Gehaltssteigerung von unverändert 2 % p. a. und eine Fluktuationsquote von 5 % p. a. zugrunde gelegt. Aus der Änderung der Bewertungsmethode ergibt sich kein wesentlicher Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.

Bei der Berechnung der Beihilfeverpflichtungen werden ab dem Geschäftsjahr 2018 die Heubeck-Richttafeln 2018 G verwendet. Die Höhe der Verpflichtungen wird aus den Erfüllungsbeträgen der Pensionsverpflichtungen abgeleitet.

Die Berechnung der Sabbatjahrverpflichtungen erfolgt zum Barwert bei einer erwarteten Lohn- und Gehaltssteigerung von unverändert 2 % p. a.

Verbindlichkeiten sind mit ihren Erfüllungsbeträgen angesetzt.

C. ANGABEN ZUR BILANZ

1. Entwicklung des Anlagevermögens

Alle Angaben in Tsd. EUR	Immaterielle Vermögens- gegenstände Standardsoftware	DV-Hardware	Sachanlagen			Geringwertige Wirtschaftsgüter	Finanzanlagen	Summe
			Kraftfahrzeuge	Sonstige Betriebs- und Geschäfts- ausstattung				
Anschaffungskosten 01.01.2018	5.025,2	4.921,6	2.105,8	5.020,6	25,6	40.000,0	57.098,8	
Zugänge	1.094,0	871,7	350,6	479,8	0,0	0,0	2.796,1	
Abgänge	3,9	127,3	119,9	82,9	0,4	0,0	334,4	
Umbuchungen	0,0	2,1	0,0	-2,1	0,0	0,0	0,0	
01.01.2018	6.115,3	5.668,1	2.336,5	5.415,4	25,2	40.000,0	59.560,5	
Kumulierte Abschreibungen 01.01.2018	4.239,2	4.337,7	1.330,8	3.620,9	25,6	0,0	13.554,2	
Zugänge (Abschreibungen des laufenden Jahres)	445,8	455,6	297,0	310,6	0,0	0,0	1.509,0	
Abgänge	3,8	126,7	85,8	81,1	0,4	0,0	297,8	
Umbuchungen	0,0	2,1	0,0	-2,1	0,0	0,0	0,0	
31.12.2018	4.681,2	4.668,7	1.542,0	3.848,3	25,2	0,0	14.765,4	
BUCHWERT ZUM 31.12.2018	1.434,1	999,3	794,6	1.567,1	0,0	40.000,0	44.795,1	

2. Eigenkapital

Alle Angaben in Tsd. EUR	Eigenkapital 01.01.2018	Entnahmen Aus- schüttungen	Zuführungen	Jahres- überschuss/ -fehlbetrag	Eigenkapital 31.12.2018
I. Gezeichnetes Kapital	8.000,0	0,0	0,0	0,0	8.000,0
II. Gewinnrücklagen					
1. Satzungsmäßige Rücklage	2.000,0	0,0	0,0	0,0	2.000,0
2. Andere Gewinnrücklagen	250,0	0,0	0,0	0,0	250,0
	2.250,0	0,0	0,0	0,0	2.250,0
III. Bilanzgewinn	769,0	0,0	0,0	332,1	1.101,1
SUMME	11.019,0	0,0	0,0	332,1	11.351,1

3. Rückstellungen

Alle Angaben in Tsd. EUR	01.01. 2018	Unter- schied BilMoG	Verbrauch	Auflösung	Zufüh- rung	Zinsen	31.12. 2018
1. Pensionsrückstellungen	105.767,1	1.381,4	1.330,8	0,0	9.763,0	4.180,1	119.760,8
2. Sonstige Rückstellungen							
Altersteilzeit	4.392,4	0,0	739,4	0,0	592,1	122,6	4.367,7
Urlaub-, Zeitguthaben und Jubiläums- verpflichtungen	3.767,7	0,0	0,0	2,0	411,6	7,0	4.184,3
Beihilfeverpflichtungen	14.615,4	0,0	501,8	0,0	2.711,0	402,2	17.226,8
Erstattungs- verpflichtungen	413,6	0,0	0,0	0,0	8,1	11,5	433,2
Andere Rückstellungen	843,7	0,0	297,2	123,8	518,8	7,0	948,5
	24.032,8	0,0	1.538,4	125,8	4.241,6	550,3	27.160,5
SUMME	129.799,9	1.381,4	2.869,2	125,8	14.004,6	4.730,4	146.921,3

4. Verbindlichkeiten

Alle Verbindlichkeiten haben eine Restlaufzeit bis zu einem Jahr.

5. Treuhandkonten außerhalb der Bilanz

Die GMSH führt treuhänderische Bankkonten zur Abwicklung von Geschäftsvorfällen im fremden Namen für fremde Rechnung. Das im Rahmen der Betreuung von Baumaßnahmen für die Bundesrepublik Deutschland geführte Treuhandkonto weist per 31. Dezember 2018 kein Guthaben aus. Für das Land Schleswig-Holstein werden Treuhandkonten zur Abwicklung von An- und Vermietverträgen und zur Durchführung von Bewirtschaftungsaufgaben in Organleihe geführt. Die Guthaben des Landes betragen per 31. Dezember 2018 insgesamt 278,9 Tsd. EUR. Darüber hinaus besteht im Rahmen der Baumaßnahme zur Sanierung des Doms zu Schleswig ein Treuhandkonto zugunsten der Evangelisch-Lutherischen Kirche zu Norddeutschland in Höhe von 1.072,9 Tsd. EUR.

D. ANGABEN ZUR GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

1. Umsatzerlöse

Die Umsatzerlöse betreffen im Wesentlichen mit 46.078,8 Tsd. EUR die Beschaffung von Bedarfsmaterial und die Bereitstellung von Dienstleistungen für die Dienststellen des Landes und sonstige Träger der öffentlichen Verwaltung sowie mit 1.871,5 Tsd. EUR die Durchführung von Ausschreibungen.

Die Umsatzerlöse wurden sämtlich im Inland erzielt.

2. Sonstige betriebliche Erträge

In den sonstigen betrieblichen Erträgen werden Kostenerstattungen in Höhe von insgesamt 102.382,7 Tsd. EUR für die Wahrnehmung von Organleiheaufgaben im Namen und für Rechnung des Bundes, des Landes und der Stiftung Schleswig-Holsteinische Landesmuseen Schloss Gottorf ausgewiesen. Hierunter fallen neben den Bauaufgaben auch die für das Land Schleswig-Holstein durchgeführten Bewirtschaftungsaufgaben.

3. Personalaufwendungen

In den Personalaufwendungen werden Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen in Höhe von 9.763,0 Tsd. EUR mit Zuführungen zu den Erstattungsansprüchen gegen das Land in Höhe von 1.323,3 Tsd. EUR saldiert.

4. Sonstige betriebliche Aufwendungen

In den sonstigen betrieblichen Aufwendungen sind Aufwendungen in Höhe von 496,0 Tsd. EUR enthalten, die den Saldo aus der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen in Höhe von 1.381,4 Tsd. EUR und der Erhöhung des Erstattungsanspruches in Höhe von 885,4 Tsd. EUR aufgrund des zum 1. Januar 2010 gebildeten Unterschiedsbetrages gem. BilMoG betreffen.

5. Zinsen und ähnliche Aufwendungen

Die Zinsen und ähnliche Aufwendungen von 2.800,4 Tsd. EUR betreffen fast ausschließlich den Saldo aus der Aufzinsung von Rückstellungen in Höhe von 4.730,5 Tsd. EUR (Vorjahr: 4.778,9 Tsd. EUR) und des dagegenstehenden Erstattungsanspruches für Pensionsverpflichtungen in Höhe von 1.930,2 Tsd. EUR (Vorjahr: 2.033,7 Tsd. EUR).

E. SONSTIGE ANGABEN

1. Anzahl der Beschäftigten

Im Geschäftsjahr 2018 waren im Durchschnitt 1.358 (Vorjahr: 1.312) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug 41,30 % (Vorjahr: 41,40 %).

2. Organe der GMSH

Verwaltungsrat:

Dr. Silke Schneider

Staatssekretärin im Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein, Vorsitzende des Verwaltungsrats

Dr. Oliver Grundei

Staatssekretär im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrates

Tobias Goldschmidt

Staatssekretär im Ministerium für Energie- wende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein (seit 5. März 2018)

Kristina Herbst

Staatssekretärin im Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration des Landes Schleswig-Holstein

Ursel Hoppe

Abteilungsleiterin im Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

Dagmar Streich

Referatsleiterin im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Beratende Teilnehmer ohne Stimmrecht gem. § 10 Abs. 2 GMSHG:

Peter Zeineke

Vorsitzender des Personalrates der GMSH

Martina Kecker

Gleichstellungsbeauftragte der GMSH

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten keine Bezüge oder Sitzungsgelder.

Geschäftsführung:

Frank Eisoldt

Herr Frank Eisoldt hat für das Geschäftsjahr 2018 ein Festgehalt in Höhe von 150.037 EUR, in zwölf gleichen Monatsraten, erhalten. Das Festgehalt für das Geschäftsjahr 2017 wurde nachträglich um 2.592 EUR angehoben. Für frühere Mitglieder der Geschäftsführung und ihre Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2018 Gesamtbezüge in Höhe von 146.898 EUR gezahlt. Weiterhin bestehen für diesen Personenkreis Pensionsrückstellungen in Höhe von 2.699.707 EUR.

3. Honorar des Abschlussprüfers

Das Gesamthonorar des Abschlussprüfers

beträgt 30,3 Tsd. EUR und entfällt ausschließlich auf Jahresabschlussprüfungsleistungen.

4. Erträge und Aufwendungen von außergewöhnlicher Größenordnung und außergewöhnlicher Bedeutung

Die Unterschiedsbeträge aus der Anwendung der Heubeck-Richttafeln 2018 G und 2005 G betragen für die Rückstellungen aus Pensions- und Erstattungsverpflichtungen 2.156 Tsd. EUR, aus Altersteilzeitverträgen 102 Tsd. EUR und aus Beihilfeverpflichtungen 306 Tsd. EUR sowie für die Erstattungsansprüche von den beim Land erworbenen Versorgungsansprüchen 878 Tsd. EUR. Dies führt zu einmaligen Personalaufwendungen und aufgrund der Kostenerstattungen für die Wahrnehmung der Organleiheaufgaben zu entsprechenden sonstigen betrieblichen Erträgen ohne Auswirkungen auf den Jahresüberschuss der GMSH.

5. Nachtragsbericht

Nach Schluss des Geschäftsjahres sind keine Vorgänge von besonderer Bedeutung eingetreten.

6. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Zum 31. Dezember 2018 bestehen Verpflichtungen aus Leasingverträgen in Höhe von 5.907 Tsd. EUR, von denen 5.447 Tsd. EUR an das Land und andere Träger öffentlicher Verwaltung weiterverleaset werden. Gegenstand der Leasingverträge sind Büromultifunktionsgeräte und Fahrzeuge.

7. Vorschlag über die Verwendung des Bilanzgewinns

Die Geschäftsführung schlägt vor, den Bilanzgewinn per 31. Dezember 2018 in Höhe von 1.101.060,32 EUR auf das folgende Geschäftsjahr vorzutragen. Im Bilanzgewinn ist ein Gewinnvortrag von 768.993,32 EUR enthalten.

Kiel, 1. April 2019

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein
Anstalt des öffentlichen Rechts

Frank Eisoldt
Geschäftsführer

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

Der Jahresabschluss und der Lagebericht der GMSH für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 entsprechen in allen wesentlichen Belangen den deutschen, für Kapitalgesellschaften geltenden handelsrechtlichen Vorschriften, den landesrechtlichen Bestimmun-

gen und den ergänzenden Bestimmungen der Satzung. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ebner Stolz GmbH & Co. KG, Hamburg, hat dem Jahresabschluss und dem Lagebericht am 12. April 2019 einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk erteilt.

Gewinnverwendungs- beschluss

Auszug aus dem Protokoll der Verwaltungsratsitzung der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein am 5. Juni 2019 zu Punkt 2.b) der Tagesordnung

Beschluss über die Verwendung des Bilanzgewinns

Der Verwaltungsrat fasste einstimmig folgenden Beschluss:

Der Bilanzgewinn per 31. Dezember 2018 in Höhe von 1.101.060,32 Euro wird auf das folgende Geschäftsjahr vorgetragen. Im Bilanzgewinn ist ein Gewinnvortrag in Höhe von 768.993,32 Euro enthalten.

gez. Dr. Silke Schneider
Vorsitzende des Verwaltungsrats

Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat hat gemäß Gesetz und Satzung der GMSH in jedem Geschäftsjahr mindestens zwei Sitzungen abzuhalten. Im Kalenderjahr 2018 haben insgesamt drei Sitzungen stattgefunden. Die Sitzungen haben am 6. Juni, am 8. Oktober und am 4. Dezember stattgefunden.

Die Geschäftsführung hat den Verwaltungsrat regelmäßig über den aktuellen geschäftlichen Verlauf, über grundsätzliche Fragen der Unternehmensentwicklung und über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der GMSH umfassend unterrichtet. Der Verwaltungsrat hat sich mit den vorgelegten Quartalsberichten befasst. Die Vorsitzende des Verwaltungsrates hat sich darüber hinaus in Besprechungen über alle wichtigen Vorgänge des Geschäftsbetriebs von der Geschäftsführung unterrichten lassen.

Der Verwaltungsrat hat sich von dem Jahresabschlussprüfer in der Sitzung am 6. Juni 2018 die Prüfungsergebnisse des Jahresabschlusses 2017 ausführlich erläutern lassen und zur Kenntnis genommen, dass sich keine Einwendungen

ergeben haben und der uneingeschränkte Bestätigungsvermerk erteilt worden ist. Darüber hinaus hat er davon Kenntnis genommen, dass der Wirtschaftsprüfer bestätigt hat, dass er im Rahmen seiner Prüfung die Vorschriften des Haushaltsgrundsätzegesetzes (HGrG) und die dazu vom Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein erlassenen Grundsätze beachtet hat und dass sich keine Besonderheiten ergeben haben, die nach seiner Auffassung für die Beurteilung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung von Bedeutung gewesen wären.

Der Verwaltungsrat hat sich außerdem mit dem Geschäftsbericht 2017 befasst und der Geschäftsführung Entlastung erteilt. Der Verwaltungsrat hat den aufgestellten Jahresabschluss festgestellt sowie dem Lagebericht und dem Vorschlag der Geschäftsführung zur Verwendung des Bilanzgewinns zugestimmt.

Der Verwaltungsrat dankt der Geschäftsführung sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GMSH für die im Jahr 2018 geleistete Arbeit.

Kiel, den 5. Juni 2019



Staatssekretärin Dr. Silke Schneider
Vorsitzende des Verwaltungsrates

Corporate Governance Kodex Schleswig-Holstein

Entsprechenserklärung der GMSH für das Jahr 2018

Die Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR (GMSH) hat im Geschäftsjahr 2018 alle von der Geschäftsführung und dem Verwaltungsrat (Überwachungsorgan) zu verantwortenden Regelungen des Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein (CGK-SH) mit Ausnahmen (s. u.) eingehalten.

Der Anteil von Frauen in dem Verwaltungsrat beträgt seit dem 5. März 2018 nach Aufstockung des Verwaltungsrates von fünf auf sechs Mitglieder 66,7 Prozent, vorher betrug er 80 %. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt bei der GMSH 27,2 Prozent. (s. Ziff. 6.1).

Von folgenden Punkten des CGK-SH wurde abgewichen:

1. Ziffer 5.3.2

Die GMSH hat keinen Prüfungs- oder Überwachungsausschuss eingerichtet. Die ggfls. von diesen Ausschüssen zu behandelnden Themen werden bei der GMSH direkt in den Gremien-

sitzungen besprochen. In der Sitzung, in der der Jahresabschluss behandelt wird, ist jeweils auch der Jahresabschlussprüfer zugegen, der insbesondere alle Fragen im Zusammenhang mit der Rechnungslegung, dem internen Kontrollsystem sowie der internen Revision beantwortet.

2. Ziffer 5.4.6

Herr Grundei, Mitglied im Verwaltungsrat der GMSH, war im Jahr 2018 in mehr als 5 Überwachungsorganen tätig. Seine gesamte berufliche Beanspruchung inklusive der Tätigkeiten in den Überwachungsorganen lässt dieses zu, ohne dass die Überwachungstätigkeit in einem der Organe darunter leidet.

Frau Herbst und Herr Goldschmidt konnten im Geschäftsjahr 2018 jeweils nur an einer der drei Sitzungen des Verwaltungsrates teilnehmen, weil sie wichtige Termine im Rahmen ihrer hauptamtlichen Tätigkeit als Staatssekretärin bzw. Staatssekretär wahrnehmen mussten.

Kiel, den 14. Januar 2019



Geschäftsführung
Frank Eisoldt

Kiel, den 22. Januar 2019



Vorsitzende des Verwaltungsrates
Silke Schneider

Abkürzungsverzeichnis

AfB	Amt für Bundesbau
AGF	Allgemeines Grundvermögen der Finanzen
BAIUDBw	Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag
BgA	Betrieb gewerblicher Art
BilMoG	Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
BIM	Building Information Modeling
BlmA	Bundesanstalt für Immobilienaufgaben
BNB	Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen
BwDLZ	Bundeswehr-Dienstleistungszentrum
CAFM	Computer Aided Facility Management
CAU	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
CBBM	Center of Brain, Behavior and Metabolism
CGK-SH	Corporate Governance Kodex für Schleswig-Holstein
DV	Datenverarbeitung
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EnEV	Energieeinsparverordnung
EWKG	Gesetz zur Energiewende und zum Klimaschutz in Schleswig-Holstein
e-Vergabe	elektronische Vergabe
FbT	Freiberuflich Tätige
FEP	Führungskräfteentwicklungsprogramm
FH	Fachhochschule
GMSH	Gebäudemanagement Schleswig-Holstein, Anstalt des öffentlichen Rechts
GMSHG	Gesetz zur Errichtung der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein
HBBau	Handbuch für die Durchführung von Bauaufgaben des Landes Schleswig-Holstein
HCM	Human Capital Management
HFA	Hauptfachausschuss
HGB	Handelsgesetzbuch
HGrG	Haushaltsgrundsätze-gesetz
HR	Human Resources
IDW	Institut der Wirtschaftsprüfer
IHK	Industrie- und Handelskammern
IMPULS	Infrastruktur-Modernisierungs-Programm
IT	Informationstechnik
LBO	Landesbauordnung
LBV.SH	Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein
LKN	Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein
LP	Leistungsphase
LHO	Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein
MAD	Militärischer Abschirmdienst
NATO	North Atlantic Treaty Organization (Nordatlantikpakt)
PD AFB	Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein
Tsd.	Tausend
UKSH	Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, Anstalt des öffentlichen Rechts
US-Army	United States Army
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VJ	Vorjahr
ZIP	Zentrum für Integrative Psychiatrie gGmbH
ZGB	Zentrales Grundvermögen zur Behördenunterbringung

Impressum

Anschrift

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR
Postfach 1269
24011 Kiel

Herausgeber

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR
Gartenstraße 6, 24103 Kiel
Telefon: 0431 599-0
Telefax: 0431 599-1188
mail@gmsh.de | www.gmsh.de

Redaktion	Barbara Müller, Natali Fricke
Gestaltung	Martina Rußmann
Fotografie	GMSH-Beschäftigte: Flash Bros, Kiel Panoramafotos: Tobi Bohn, Berlin
Auflage	xxx Exemplare
Druck	xxxxxxxxxx, xxxxxxxx Gedruckt auf dem FSC®-zertifizierten Recyclingpapier der Sorte Circle.

Bildnachweis

Seite 2 und folgende: Panoramabilder ©Tobi Bohn, Berlin
Seite 11: Dr. Silke Schneider ©Frank Peter
Seite 15 und folgende: GMSH-Beschäftigte ©Flash Bros, Kiel
Seite 19: Architekturfotos Bundesbau Bild Nr. 1, 3, 4, ©Christoph Edelhoff, Kiel;
Bild Nr. 2, ©Birgit Schewe, Heikendorf; Bild Nr. 5, 6 ©photocompany gmbh
Seite 20: Unteroffizierschule Marseille Kaserne Appen ©Tobi Bohn, Berlin
Seminarerbäude Flieger ©Gert von Bassewitz
Seite 21: Bundespolizei Brunsbüttel ©Birgit Schewe, Heikendorf
Seite 27: Architekturfotos Landesbau Bild Nr. 1, 6, 9 ©Christoph Edelhoff, Kiel;
Bild Nr. 2, 5, 8 ©Birgit Schewe, Heikendorf; Bild Nr. 3, 4, 7 ©photocompany gmbh
Seite 28: Uni Kiel, Juridicum, Einbau Oberlichter ©Birgit Schewe, Heikendorf
Seite 29: Realisierungswettbewerb ZIP, Umgebungsmodell ©GMSH
Seite 43: Möbelausstellung ©GMSH
Seite 44: E-Fahrzeuge ©GMSH
Seite 51: Facebook ©GMSH

GMSH-Bürostandorte

nach Anzahl der Beschäftigten



Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AÖR

Gartenstraße 6, 24103 Kiel

Telefon: 0431 599-0 | Telefax: 0431 599-1188

mail@gmsh.de | www.gmsh.de