

Der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein  
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

An den  
Vorsitzenden des Finanzausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Stefan Weber, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/7021

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

gesehen  
und weitergeleitet  
Kiel, den 26.01.2022



Über das  
Finanzministerium  
des Landes Schleswig-Holstein  
Düsternbrooker Weg 64  
24105 Kiel

12. Januar 2022

**2. Bericht zum Stand der Umsetzung des Konzeptes zur Attraktivitätssteigerung  
der technischen Berufe in der Landesverwaltung Finanzausschusssitzung vom  
2.12.2021 (TOP 5)**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender

in der Anlage zu diesem Schreiben übersende ich zu Ihrer Information den „2. Bericht  
zum Stand der Umsetzung des Konzeptes zur Attraktivitätssteigerung der technischen  
Berufe in der Landesverwaltung“.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dirk Schrödter

## 2. Bericht zum Stand der Umsetzung des Konzeptes zur Attraktivitätssteigerung der technischen Berufe in der Lan- desverwaltung

Der Ministerpräsident  
Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein  
Düsternbrooker Weg 104  
24105 Kiel

Version: 1.0

Stand: 3. Januar 2022

Verantwortlich: Staatskanzlei | Abteilung 4 | Referat 42

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Das Konzept</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Stand der Umsetzung</b>	<b>4</b>
2.1	Finanzierung	4
2.1.1	Finanzierung 2019	4
2.1.2	Finanzierung 2020	4
2.1.3	Finanzierung 2021	5
2.2	Handlungsfeld 1: Außendarstellung stärken und Handlungsfeld 4: Fachkräfte aktiv anwerben	5
2.2.1	Überblick	5
2.2.2	Recruiting-Filme	6
2.2.3	Instagram: @moin_karriere	7
2.2.4	Karriereportal	8
2.2.5	Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudentinnen und Werkstudenten	8
2.2.6	Stellenausschreibungen über XING	8
2.2.7	Aktivitäten der Ressorts	8
2.3	Handlungsfeld 2: Abgestimmte Anwendung der laufbahnrechtlichen Maßnahmen	9
2.4	Handlungsfeld 3: Abgestimmtes Vorgehen für Maßnahmen im Tarifbereich	9
2.5	Handlungsfeld 5: Perspektivwechsel Arbeitgebermarkt	9
<b>3</b>	<b>Weiteres Vorgehen</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Fazit</b>	<b>12</b>

## 1 Das Konzept

Die Staatskanzlei hat unter Einbeziehung aller Ressorts ein Konzept für die Attraktivitätssteigerung in den technischen Berufen entwickelt, welches von der Landesregierung am 13. November 2018 beraten wurde. In dem Konzept ist die in vielen technischen Bereichen besondere Situation der Landesverwaltung hinsichtlich der Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften dargestellt. Probleme und Herausforderungen werden beleuchtet (z.B. demografischer Wandel, Arbeitsmarktsituation, fehlende Bekanntheit, Vergütung) und in fünf verschiedenen Handlungsfeldern Lösungsansätze dargestellt.

Bei diesen Handlungsfeldern handelt es sich um:

- Handlungsfeld 1: Außendarstellung stärken
- Handlungsfeld 2: Abgestimmte Anwendung der laufbahnrechtlichen Maßnahmen
- Handlungsfeld 3: Abgestimmtes Vorgehen für Maßnahmen im Tarifbereich
- Handlungsfeld 4: Fachkräfte aktiv anwerben
- Handlungsfeld 5: Perspektivwechsel Arbeitgebermarkt

In der Staatskanzlei sind die Referate 42 „*Zentrales Personalmanagement*“ und 45 „*Ressortübergreifendes Personalmarketing (NWK), Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention*“ damit befasst, gemeinsam mit den betroffenen Ressorts die im Konzept formulierten Lösungsansätze praxisbezogen umzusetzen.

Dieser Bericht stellt eine Fortschreibung des „Berichtes zum Stand der Umsetzung des Konzeptes zur Attraktivitätssteigerung der technischen Berufe in der Landesverwaltung“ vom 19.08.2019 (Umdruck 19/2917) dar.

## **2 Stand der Umsetzung**

Die Staatskanzlei übernimmt die Aufgabe der Koordinierung und der inhaltlichen Begleitung des Konzeptes. Ein wesentlicher Teil der Verantwortung für die eigentliche Umsetzung liegt bei den betroffenen Ressorts; diese prüfen aus Ressortsicht, welche Bedarfe bestehen und welche konkreten Maßnahmen zu ergreifen sind.

### **2.1 Finanzierung**

#### **2.1.1 Finanzierung 2019**

Im Jahr 2019 wurden im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 2,5 Mio € zur Verfügung gestellt.

Hiervon wurden Mittel in Höhe von 500 T€ für Begleitmaßnahmen in den Haushalt der Staatskanzlei umgesetzt. Diese Mittel wurden verwendet, um Maßnahmen von Staatskanzlei und betroffenen Ressorts im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes zu finanzieren.

Weitere 425 T€ wurden im Rahmen eines Vorwegabzugs für die GMSH zur Erhöhung des Organleiheanteils zur Verfügung gestellt, da Personalmehrkosten für Zulagengewährung nicht über den Personaltitel zur Verfügung gestellt werden können. Der Betrag wurde auf Basis der in der GMSH tätigen Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten ermittelt.

Die verbleibenden 1.575 T€ lagen für Stellenhebungen, Zulagengewährungen (§ 16 TV-L und Amtszulagen) sowie Begleitmaßnahmen bereit, die von den Ressorts direkt in Anspruch genommen werden konnten, um entsprechende Stellen finanziell aufzuwerten.

#### **2.1.2 Finanzierung 2020**

Im Jahr 2020 wurden im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 852,3 T€ zur Verfügung gestellt.

Hiervon wurden erneut Mittel in Höhe von 500 T€ für Begleitmaßnahmen in den Haushalt der Staatskanzlei umgesetzt (s.o.).

Die verbleibenden 352,3 T€ standen für Stellenhebungen, Zulagengewährungen (§ 16 TV-L und Amtszulagen) sowie Begleitmaßnahmen zur Verfügung, die von den Ressorts direkt in Anspruch genommen werden konnten, um entsprechende Stellen finanziell aufzuwerten.

2. Bericht zum Umsetzungsstand „Konzept zur Attraktivitätssteigerung techn. Berufe“

Version 1.0

### **2.1.3 Finanzierung 2021**

Im Jahr 2021 wurden im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 536,6 T€ zur Verfügung gestellt.

Hiervon wurden erneut Mittel in Höhe von 500 T€ für Begleitmaßnahmen in den Haushalt der Staatskanzlei umgesetzt (s.o.).

Die Rücklagen aus den Vorjahren in Höhe von 36,6 T€ standen für Stellenhebungen, Zulagengewährungen (§ 16 TV-L und Amtszulagen) sowie Begleitmaßnahmen zur Verfügung, die von den Ressorts direkt in Anspruch genommen werden konnten, um entsprechende Stellen finanziell aufzuwerten.

## **2.2 Handlungsfeld 1: Außendarstellung stärken und Handlungsfeld 4: Fachkräfte aktiv anwerben**

Die Handlungsfelder 1 und 4 werden gemeinsam dargestellt, da sie große Überschneidungen aufweisen und in der praktischen Arbeit häufig zusammen betrachtet werden. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben sich seit März 2020 in der Umsetzung dieser beiden Handlungsfelder bemerkbar gemacht. So fanden beispielsweise viele Berufsmessen und andere öffentliche Veranstaltungen, die sonst zu Werbezwecken genutzt worden wären, in deutlich geringerem Umfang oder auch gar nicht statt.

### **2.2.1 Überblick**

Im Rahmen der Handlungsfelder 1 und 4 wurden verschiedene Werbemaßnahmen durch die betroffenen Ressorts und durch die Staatskanzlei umgesetzt.

Hierzu gehören:

- Print-Anzeigen in regionalen Zeitungen und Veröffentlichungen, z.B.
  - sh:z Gesamtausgabe
  - sh:z Sonderveröffentlichungen „Ausbildungsspezial – öffentliche Hand“ und „Karriere im Norden“
  - Ausbildungsführer des Studentenwerks Schleswig-Holstein
  - Lübecker Nachrichten
- Print-Anzeigen in überregionalen Zeitungen und Veröffentlichungen:
  - Campus-Magazin der ZEIT
  - ZEIT-Sonderveröffentlichung „Arbeitgebermarke Öffentlicher Dienst“
  - Hochschulmagazin „now + next“
- Online-Werbeanzeigen (sh:z, Kieler Nachrichten, Lübecker Nachrichten)
- Produktion von Lesemaus- und Pixiebüchern zum Beruf Straßenwärterin / Straßenwärter
- Produktion von Give-Aways

## 2. Bericht zum Umsetzungsstand „Konzept zur Attraktivitätssteigerung techn. Berufe“

Version 1.0

- Schaltung von Radiowerbung auf den Sendern R.SH, Delta Radio, Radio BOB!, Radio Lübeck und Antenne Sylt
- Nutzung großflächiger (überwiegend digitaler) Werbetafeln im öffentlichen Raum im Stadtgebiet von Kiel, Lübeck, Flensburg, Schleswig, Husum und Süderbrarup
- Gestaltung und Nutzung des Instagram-Profiles @moin\_karriere (Federführung durch die Staatskanzlei, s. Ziffer 2.2.3.)
- Werbebanner an der Osttribüne des Holstein-Stadions
- Werbeplakate an Bushaltestellen und Litfaßsäulen
- Nutzung von Warentrennstäben in Supermärkten als Werbeflächen

In diesem Zusammenhang wurden von einem externen Fototeam im Sommer 2019 aktuelle Fotos von Beschäftigten aufgenommen, die im Rahmen der Werbemaßnahmen verwendet werden. Weitere Fotos aus den verschiedenen Arbeits- und Ausbildungsbereichen sind zudem im Jahr 2020 durch den Pressebereich der Staatskanzlei gemacht worden. Auch diese finden in verschiedenen Werbemaßnahmen des Landes Verwendung. Neue Fotoaufnahmen sind für das Jahr 2022 vorgesehen.

### 2.2.2 Recruiting-Filme

In Zusammenarbeit mit der Filmagentur „Plan B“ aus Kiel wurden im Jahr 2019 zwei weitere Recruiting-Filme gedreht (jew. 1 Minute; Ausbildungsportal / Kino / YouTube).

Mit Blick auf die vorgenannten Bemühungen, technische Berufe stärker zu bewerben, sind in *Film 1* Arbeitsplätze des LBV-SH und des LVerGeo SH in Szene gesetzt worden.

Mit *Film 2* soll darüber hinaus die Vielfalt und Vorzüge des Arbeitgebers Land SH aufgezeigt werden (mobiles Arbeiten, Teamarbeit, Personalentwicklung und moderne Arbeitsplätze).

Beide Filme sind im Jahr 2020 in den Kinos von schleswig-holsteinischen Städten mit über 20.000 Einwohnern sowie im Rahmen der Kieler Woche ausgestrahlt worden. Außerdem sind sie zusammen mit den anderen produzierten Filmen in der Videothek des Landesportals unter [https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/BildungHochschulen/Ausbildung/Service/Videothek/videothek\\_node.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/BildungHochschulen/Ausbildung/Service/Videothek/videothek_node.html) zu finden.

Im Jahr 2020 sind darüber hinaus zwei weitere Filme gedreht worden. Ein Film legt den Fokus auf zwei junge Nachwuchskräfte, davon ein angehender Bauingenieur, die auch Teil des Instagram-Teams (@moin\_karriere) sind. Hier wird insbesondere eine persönliche Identifikation der Zuschauerinnen und Zuschauer mit den beiden Protagonisten angestrebt. Der zweite Film stellt die Vielfalt der Berufsbilder in der Landesverwaltung heraus. Gegensatzpaare, wie zum Beispiel „Land und Wasser“

## 2. Bericht zum Umsetzungsstand „Konzept zur Attraktivitätssteigerung techn. Berufe“

Version 1.0

oder „Vergangenheit und Zukunft“, in Gestalt starker Bilder sollen für sich sprechen. Diese Filme wurden bzw. werden in Werbeblöcken von rd. 20 Kinos in Schleswig-Holstein gezeigt.

Im Jahr 2021 übernimmt erneut das Filmteam der Staatskanzlei die Produktion der Recruiting-Filme. Einer der Filme stellt die Ausübung verschiedener Berufsbilder der Landesverwaltung SH im Vergleich zwischen „früher“ und „heute“ dar. Um dabei auch die Vielfalt der Berufe der Landesverwaltung zu berücksichtigen, ist vorgesehen, einen Beruf aus dem handwerklichen Bereich, aus dem technischen Bereich und dem nicht-technischen Bereich (Büro) zu zeigen. Für die Darstellung der Berufsbilder in der Vergangenheit wird auf alte Filmaufnahmen aus dem Bestand des Landesfilmarchives in Schleswig zurückgegriffen. Verfilmt wurden darüber hinaus aktuelle Tätigkeiten aus den Ausbildungsbereichen Allgemeine Verwaltung, Straßenbau, Landeslabor, Küstenschutz und Polizei.

Darüber hinaus ist für 2022 die Erstellung eines weiteren Filmes geplant. Dieser Film soll Attraktivitätsmerkmale des Arbeitgebers Land SH darstellen und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertont werden, die verschiedene Sprachen wie z. B. Friesisch, Plattdeutsch, Dänisch, Romanes, Türkisch oder Arabisch sprechen. Auch hier sollen im Sinne der Vielfalt des Arbeitgebers Darstellerinnen und Darsteller – sofern möglich – sowohl die technischen als auch nicht-technischen Ausbildungsbereiche vertreten.

### **2.2.3 Instagram: @moin\_karriere**

Seit 2019 wirbt das Land Schleswig-Holstein als Arbeitgeber über den Instagram Account @moin\_karriere auch im Bereich Social Media, um insbesondere die primäre Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler noch gezielter zu erreichen. Mittlerweile verzeichnet der Account über 2.000 Follower.

Über den Account @moin\_karriere geben junge Nachwuchskräfte aus verschiedenen Fachbereichen persönliche und authentische Einblicke in den Alltag ihrer Ausbildung oder ihres dualen Studiums beim Land Schleswig-Holstein, informieren z. B. über die jeweiligen Bewerbungs- und Prüfungsverfahren oder greifen aktuelle Themen auf.

Auf diese Weise können junge interessierte potentielle Bewerberinnen und Bewerber z. B. angehende Chemielaboranten, Bauingenieure, Straßenwärter, Vermessungstechniker oder aber Justizvollzugs- und Verwaltungsbeamten auf ihrem persönlichen Weg zum erfolgreichen Ausbildungs- bzw. Studienabschluss begleiten.

### **2.2.4 Karriereportal**

Seit Sommer 2020 arbeitet die Staatskanzlei gemeinsam mit dem IT-Dienstleister Materna intensiv daran, ein neues Karriereportal für das Landesportal zu konzipieren, das voraussichtlich in der ersten Hälfte des Jahres 2022 live gehen wird. Neben dem übergeordneten Ziel, alle Informationen rund um das Thema Karriere an zentraler Stelle ansprechend und übersichtlich zur Verfügung zu stellen, soll das Karriereportal durch den Einsatz von entsprechenden Grafiken für die technischen Berufe in besonderer Weise werben.

### **2.2.5 Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudentinnen und Werkstudenten**

In den Jahren 2020 und 2021 wurde den betroffenen Ressorts angeboten, aus den Mitteln für die Attraktivitätssteigerung die Finanzierung von Praktika und Verträgen für Werkstudentinnen und Werkstudenten im technischen Bereich zu übernehmen. Das Angebot wurde bislang von einem Ressort mehrfach in Anspruch genommen. Eine Nutzung in größerem Umfang wird angestrebt.

### **2.2.6 Stellenausschreibungen über XING**

Das Berufsnetzwerk XING wird von den Dienststellen vermehrt im Rahmen von Stellenausschreibungen für eine breitere Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern genutzt. Die Dienststellen haben die Möglichkeit, über die Staatskanzlei alle Stellenausschreibungen im Bereich technischer Berufe insbesondere bei einer geforderten einschlägigen Berufserfahrung über XING zu veröffentlichen. Im Jahr 2020 wurden hier 74 Stellenausschreibungen aus dem Bereich der technischen Berufe veröffentlicht. Im Jahr 2021 wurden zum Stichtag 07.12.2021 insgesamt 90 Stellenausschreibungen für technische Berufe veröffentlicht.

### **2.2.7 Aktivitäten der Ressorts**

Neben den Bereichen der Kampagne, die von der Staatskanzlei koordiniert bzw. finanziert werden, sind die betroffenen Ressorts auf verschiedenen Feldern eigenständig aktiv. So werden in allen Ressorts in entsprechenden Bereichen Schülerpraktika angeboten, vielfach stellen die Kolleginnen und Kollegen selbst ihre Themen im Schulunterricht vor und sind im Bereich Social Media aktiv, um Schülerinnen und Schüler direkt anzusprechen. Alle Ressorts betreiben regelmäßig Messestände auf Berufsmessen im ganzen Land, von denen seit März 2020 jedoch coronabedingt leider viele ausfallen mussten. In vielen Bereichen finden Kooperationen mit Hochschulen statt, beispielsweise für das Schreiben von Praxisarbeiten oder das Angebot von dualen Studiengängen. Printmedien sind zwar immer noch ein wichtiges Werbemedium, werden inzwischen jedoch oft ergänzt durch (z.B.) Radio- und Onlinewerbung.

### **2.3 Handlungsfeld 2: Abgestimmte Anwendung der laufbahnrechtlichen Maßnahmen**

Die Begründung von Beamtenverhältnissen gewinnt zunehmend zentrale Bedeutung für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Das öffentlich-rechtliche (lebenslange) Dienst- und Treueverhältnis begründet über begleitende Umstände (durch die Auswirkungen von Alimention, Schutz und Fürsorge) hinaus eine besondere Bindung zwischen der Beamtin oder dem Beamten und dem jeweiligen Dienstherrn und trägt damit intensiver als ein Beschäftigungsverhältnis (insbesondere gegenüber der freien Wirtschaft). Die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre haben daher im Rahmen eines Beschlusses vom 18.11.2019 bekräftigt, dass bei nahezu allen Neueinstellungen innerhalb der unmittelbaren Landesverwaltung unter Beachtung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen ein Beamtenverhältnis begründet werden kann. Ressorts haben in eigener Verantwortung die Möglichkeit, Verbeamtungen als Mittel der Personalwerbung zu nutzen. Dies gilt ebenfalls für Bestandspersonal, sofern für die Verbeamtung ein besonderes dienstliches Interesse vorliegt.

### **2.4 Handlungsfeld 3: Abgestimmtes Vorgehen für Maßnahmen im Tarifbereich**

Eine Herausforderung bei der Gewinnung von technischen Fach- und Nachwuchskräften ist die in der Landesverwaltung gebotene Vergütung, die im Vergleich zur privaten Wirtschaft und auch im Vergleich zu einigen anderen öffentlichen Arbeitgebern geringer ausfallen kann.

Aus diesem Grund wurden 2019, wie bereits unter Ziffer 2.1 dargestellt, 1.575 T€ für Stellenhebungen, Zulagengewährungen (§ 16 TV-L und Amtszulagen) sowie Begleitmaßnahmen bereitgestellt, die von den Ressorts direkt in Anspruch genommen werden können, um entsprechende Stellen finanziell aufzuwerten. Von diesen 1.575 T€ wurden im Jahr 2019 Mittel im Umfang von 1.468,4 T€, also rd. 93 Prozent, in Anspruch genommen.

Im Jahr 2020 standen den Ressorts für Stellenhebungen und Zulagengewährungen in gleicher Weise insgesamt 352,3 T€ zur Verfügung – hiervon wurden 315,7 T€, also rund 90 Prozent, in Anspruch genommen.

Im Jahr 2021 wurden die Rücklagen aus den Jahren 2019 und 2020 in Höhe von 36,6 T€ von den Ressorts nicht in Anspruch genommenen.

### **2.5 Handlungsfeld 5: Perspektivwechsel Arbeitgebermarkt**

Im Zentrum dieses Handlungsfeldes steht die folgende Frage: „Was können und müssen wir tun, um bereits im Einstellungsprozess einen bestmöglichen Eindruck zu hinterlassen?“ Für die Beantwortung dieser Frage sind Auswahlprozesse zu analysieren, zu optimieren und die Ergebnisse praxisorientiert und nachhaltig in die Praxis

## 2. Bericht zum Umsetzungsstand „Konzept zur Attraktivitätssteigerung techn. Berufe“

Version 1.0

zu übertragen. Ziel soll es sein, den Zeitraum zwischen Bewerbungsschluss und dem Vorstellungsgespräch bzw. der Zusage zu begrenzen, damit Auswahlprozesse bei Neueinstellungen beschleunigt werden. Dies ermöglicht, lange Vakanzen der Stellen zu vermeiden und sich im Wettbewerb um Fachkräfte als Arbeitgeber besser zu positionieren. Vorbereitend wurde das Thema im Rahmen einer Praxisarbeit eines Anwärters der allgemeinen Verwaltung behandelt. Auf Basis dieser Ergebnisse wird die Arbeit zur Optimierung der Prozesse aufgenommen werden.

2. Bericht zum Umsetzungsstand „Konzept zur Attraktivitätssteigerung techn. Berufe“

Version 1.0

### **3 Weiteres Vorgehen**

Neben einer Fortführung der bereits dargestellten Aktivitäten und der Entwicklung neuer Werbemaßnahmen durch die fachlich zuständigen Ressorts wird in Zukunft ein Fokus auf dem Handlungsfeld 5, also der Optimierung von Bewerbungsprozessen, und auf der erfolgreichen Umsetzung des Karriereportals liegen. Darüber hinaus ist für das Jahr 2022 ein Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern der fachlich zuständigen Ressorts geplant, in dem auch ein Austausch der bislang gemachten Erfahrungen im Mittelpunkt stehen wird.

## **4 Fazit**

Seit 2019 sind bei der Umsetzung des Konzeptes zur Attraktivitätssteigerung der technischen Berufe in der Landesverwaltung erkennbar wichtige Meilensteine erreicht worden. In vier der fünf Handlungsfelder wurden in Zusammenarbeit mit den fachlich zuständigen Ressorts verschiedene Lösungen entwickelt. Durch Stellenhebungen und Zulagenzahlungen wurden Stellen im technischen Bereich finanziell attraktiver gemacht. Die Nutzung vielfältiger Werbemaßnahmen haben dafür gesorgt, dass die technischen Berufe der Landesverwaltung erkennbar präsenter sind als zuvor. Durch das neu konzipierte Karriereportal wird gewährleistet, dass potenzielle Bewerberinnen und Bewerber auf Anhieb die Informationen finden, die sie benötigen um eine Entscheidung für das Land als Arbeitgeber zu treffen. Durch die geplante Prozessoptimierung wird weiterhin sichergestellt, dass zukünftig bereits im Auswahlverfahren ein möglichst positives Bild bei Bewerberinnen und Bewerbern geschaffen wird.