

**ÜBERSICHT ÜBER MÖGLICHE
GEMEINSAME
VERWALTUNGSSTRUKTUREN UND
STRATEGIEN DER ZUSAMMENARBEIT**

**ZWISCHEN DEN STÄDTEN AUE UND
LÖBNITZ SOWIE DER GEMEINDE BAD
SCHLEMA**

BZW.

IM STÄDTEBUND „SILBERBERG“

I. Aktuelle bestehende Formen der Zusammenarbeit

1. Gemeinsames Standesamt der Kommunen Aue, Bad Schlema, Schneeberg und Lößnitz am Standort Aue (Geburtenklinik)

- ❖ Erforderliche Qualifikation einer/s Standesbeamten:
Laufbahnprüfung für den geh. allg. Verwaltungsdienst oder eine vgl. Angestelltenprüfung mit Zusatzqualifikation Personenstandswesen; Grundseminar für Standesbeamte an der Akademie für Personenstandswesen und 6 Monate Einarbeitungszeit
- ❖ Notwendige Absicherung einer Vertretung
- ❖ Statt 4 Standesämter eines mit Absicherung der fachlichen Qualifikation und Vertretung – positives Feedback der Verwaltung

I. Aktuelle bestehende Formen der Zusammenarbeit

2. Gemeinsamer Flächennutzungsplan der 6 Silberbergkommunen

- ❖ Ziel der gemeinsamen Flächenentwicklung nach dem Bedarf der Silberbergregion und **gemeinsame Durchsetzung der mittelzentralen Bedeutung** ggü. dem Umland
- ❖ Gemeinsame Überlegungen zur Ansiedlung von Märkten/ Unternehmen/ Wohnbaustandorten – auch in Abgrenzung zum Umland
- ❖ Bisher stets gutes Einvernehmen, aber auch noch ausbaufähig (sehr aktive AG Bau)

I. Aktuelle bestehende Formen der Zusammenarbeit

3. Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zum Vollzugsdienst zwischen der Stadt Aue und der Gemeinde Bad Schlema (evtl. zukünftige Erweiterung auf andere Partner)

I. Aktuelle bestehende Formen der Zusammenarbeit

4. Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zur Brandverhütungsschau zwischen der Stadt Aue und den einzelnen Kommunen im Städtebund (Einzelverträge)

- ❖ Erforderliche Qualifikation des Mitarbeiters: mittlerer feuerwehrtechn. Dienst und Speziallehrgang Brandverhütungsschau
- ❖ Zahl der jährlichen Fälle: alle 2 Jahre alle städt. Gebäude plus große Kaufeinrichtungen (geschätzt 60 im gesamten Städtebund)
- ❖ Bisher positive Erfahrungen – ein verantwortlicher Mitarbeiter, statt sechs verschiedene Organisationsformen

I. Aktuelle bestehende Formen der Zusammenarbeit

5. Gemeinsame Geschäftsstelle im Städtebund

- Zusammenlaufen von Informationen
- Organisation (z.B. Museumsnacht)
- Repräsentation nach außen u.a. mit Homepage
- Insbesondere als großer Vorteil von anderen Städteverbänden angesehen

I. Aktuelle bestehende Formen der Zusammenarbeit

6. Rat der Bürgermeister und Arbeitsgruppen

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

1. Bereich Lohnabrechnung/Lohnbuchhaltung

- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: Laufbahnprüfung für den mittleren allg. Verwaltungsdienst oder eine vgl. Ausbildung
- ❖ Erforderliche Fallzahl für einen effizienten Einsatz: 400 Fälle, 3 VZÄ in Voll- und Teilzeit (Einschätzung Fachamt Lößnitz)
- ❖ Sonstiges: Mögliche Auslagerung der Lohnrechnung an den KVS – Nachteil, dass Arbeitsplätze und damit verbundene Wertschöpfung nicht in der Region sind; teilweise untersch. Softwarelösungen – einige Kommunen nutzen dasselbe Programm LOGA von KISA

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

2. Bereich Vollstreckung (z.B. Gebühren, Beiträge, Steuerforderungen)

- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: allgemein mittlerer Dienst für Vollstreckung im Außendienst, geh. Dienst für Stelle als „Leiter Vollstreckungsstelle“
- ❖ Erforderliche Fallzahl für einen effizienten Einsatz: derzeit keine Erhebung/ kein Erfahrungswert – aber gerechtfertigte Annahme, dass gemeinsam effektiver als jeweils einzeln
- ❖ Sonstiges: Vorteil wohl auch bei einer gemeinsamen Wahrnehmung: anonymer, d.h. auch für MA bessere Position (Gegenteil ist „Vollstrecker im eigenen Ort“)

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

3. Gaststättenerlaubnisse/Gewerbeamt

- ❖ Derzeit in vielen Kommunen bestehenden Ämtern beigeordnet; häufig geringe Fallzahlen bei inhaltlich höherem Anspruch – gemeinsame Erledigung führt zu höherer Effizienz

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

4. Gemeinsamer Datenschutzbeauftragter

- ❖ Tätigkeitsgebiet: Beratung Leitungsebene und MA, Datenschutzrechtliche Schulung der MitarbeiterInnen, Kontrolle, Schaffung von Unterstützung von Betroffenen nach innen und außen
- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: abgeschlossenes Studium in den Bereichen Informatik, Wirtschafts- oder Verwaltungsinformatik bzw. eines vgl. Studienganges oder Laufbahnbefähigung gehobener Dienst
- ❖ Erforderliche Fallzahl für einen effizienten Einsatz: 0,5 – 0,75 VZÄ im gesamten Städtebund (Einschätzung Fachamt Lößnitz)

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

5. Gemeinsames Rechnungsprüfungsamt

- ❖ § 103 SächsGemO pflichtig ab 20.000 Einwohner, darunter „kann“
- ❖ erforderliche Kenntnisse nach § 103 Abs. 3 SächsGemO und § 2 Sächsische Kommunalprüfungs-VO –
Ausbildungserfordernisse vergleichbar Fachbediensteter für Finanzwesen
- ❖ d.h. hohe Qualifikation – Verpflichtung in keiner der Silberbergkommunen; deshalb regelmäßig Inanspruchnahme anderer Rechnungsprüfungsämter oder externer Unternehmen

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

6. IT-Fachabteilung/-fachbediensteter

- ❖ Aktuelles Tätigkeitsgebiet: Beschaffung, Koordination, Betreuung der gesamten IT, Zusammenarbeit mit KISA o.a. Unternehmen (gleichzeitig Problem)
- ❖ Zukünftig zu erwartende Anforderungen: werden komplexer
- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: abgeschlossenes Studium in den Bereichen Informatik, Wirtschafts- oder Verwaltungsinformatik bzw. eines vgl. Studienganges oder die Laufbahnbefähigung gehobener Dienst
- ❖ Erforderliche Fallzahl für einen effizienten Einsatz: 0,75 – 1,0 VZÄ pro Kommune (Einschätzung Fachamt Lößnitz)

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

7. Gemeinsame Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit/Social Media

- ❖ Aktuelles Tätigkeitsgebiet: - momentan sehr unterschiedliche Anforderungen in den einzelnen Kommunen
- ❖ Zukünftig zu erwartende Anforderungen: erhöhte Reaktionszeiten/ Schnelllebigkeit
- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: z.B. Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste
- ❖ Abbildung über die Geschäftsstelle (teilweise schon vorhanden);
- ❖ Erhöhte Bedeutung bei Ausbau der gemeinsamen Aufgabenerledigung/ Ausbau gemeinsamer Strategien

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

8. Gemeinsame Steuerverwaltung

- ❖ Aktuelles Tätigkeitsgebiet: - Erstellung der Bescheide, Zustellungen, Bearbeitung von Einsprüchen, Anfragen, Stundungsanträgen etc.
- ❖ Zukünftig zu erwartende Anforderungen: insbesondere Umsatzsteuerpflicht von Verwaltungsleistungen im nicht hoheitlichen Bereich; derzeit Übergangsfrist/ Optionsrecht; Vorsteuerabzugsberechtigung; Umsatzsteuererklärungen;
- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: Fachausbildung im Steuerrecht

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

9. Gemeinsame Aufgabenerledigung Aufgrabungen

- ❖ Aktuelles Tätigkeitsgebiet: Begleitung/ Abnahme von Tiefbauleistungen; Geltendmachung von Erfüllungsansprüchen bzw. Sicherstellung der Verfolgung von Gewährleistungsansprüchen;
- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: Verfestigte Fachkenntnisse im Tiefbau mit Facharbeiterausbildung; Kenntnis der Regeln der Technik
- ❖ Sonstiges: häufig nur als Aufgabenbestandteil angegliedert; Effizienter Einsatz bei Tätigkeit für mehrere Kommunen gewährleistet

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

10. Gemeinsame Erledigung von Spezialaufgaben des Bauhofes

- ❖ Beispiele: Baumschnitt, Unkrautbekämpfung, Grünflächen
- ❖ Erforderliche Spezialtechnik: Hubsteiger, Spezialfahrzeuge (z.B. Heißwasserdampf)
- ❖ Erforderliche Qualifikation: Speziallehrgänge, Sachkundenachweis

II. Mögliche Felder der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Inneren Verwaltung

11. Gemeinsame Vergabestelle

- ❖ Zukünftig zu erwartende Anforderungen: zukünftig Vergaben papierlos, online
- ❖ Erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter: Fachkenntnisse im Vergaberecht/ Verfahrensrecht

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

1. Ortsübergreifende Analyse des zukünftigen Stellenbedarfs der erkennbaren Altersabgänge

- ❖ Ziel: Personalressourcen untereinander effektiver nutzen, Fachpersonal bündeln, Altersabgänge kompensieren - **eine der größten Aufgaben der nächsten Jahre – gemeinsames Angehen dieser Herausforderung birgt großes Potential**

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

2. Erarbeitung einer gemeinsamen Ausbildungsstrategie auch im Hinblick auf die unter II. angeregte Schaffung einer gemeinsamen Struktur

- ❖ Ziel: Ausbildung zentralisieren, zentrale Ausbildungsstelle für mittleren und gehobenen Dienst, Bündelung von Ausbilderkapazitäten

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

3. Schaffung eines gemeinsamen, ortsübergreifenden Stellenpools

- ❖ Beispiele: Schwimmmeister (Sommer/Winter), Erzieher
- ❖ Zukünftige Herausforderungen: Fachkräftemangel
- ❖ Ziel: vorhandene Fachkräfte besser vernetzen und austauschen, eigene Ausbildung o.g. Fachkräfte

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

4. Ortsübergreifende, gemeinsame Fortbildungsseminare (In-house)

- ❖ Beispiele: Tarifrecht, Gemeindeordnung, Vergaberecht (werden schon durchgeführt – ist aber ausbaufähig)

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

5. Winterdienst-Koordinierung/- Optimierung, insbesondere im Bereich der Ortsgrenzen

- ❖ Beispiele (Aue-Lößnitz): kommunale ortsübergreifende Straßen (Liebstraße/Schneeberger Straße/An den Teichen/Oberalberodaer Straße)
- ❖ Ziel: effektiver Fahrzeugeinsatz

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

6. Gemeinsame Beschaffungen

- ❖ Beispiele: Technik Bereich EDV, Bauhof, Feuerwehr
- ❖ Ziel: Kosteneffizienz, Rabatte

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

7. Gemeinsame ortsübergreifende Strategie zur optimalen Aufstellung der Freiwilligen Feuerwehren

- ❖ Beispiele: Feuerwehrbedarfsplanung, Notwendigkeit von Spezialtechnik – Verteilung/ Abstimmung Nachbarorte
- ❖ Ziel: Erhalt einer optimal einsatzfähigen, motivierten Freiwilligen Feuerwehr

III. Mögliche Felder der gemeinsamen Strategieentwicklung in der inneren Verwaltung (Fachkräfteabsicherung, Ausbildung, Stellenpool)

8. Ortsübergreifende Aufgabenerledigung/ Strategieentwicklung Waldbewirtschaftung (Forst)

- ❖ Aktuelle Problemstellung: Gerichtsentscheidung betrifft unmittelbar Bad.-Württemberg
 - teilweises Verbot der einheitlichen staatlichen Vermarktung von Holz aus dem Staats- und Kommunalwald (Kartellrecht)
 - sowie Auflage an staatliche Verwaltung, forstliche Dienstleitungen (Revierdienst,) diskriminierungsfrei zu Vollkosten anzubieten
 - Mehrzahl der Bundesländer, darunter Sachsen bereiten Gesetzesänderung vor;
- ❖ Aktueller Entwurf zur Änderung des Sächsischen Waldgesetzes:
 - Wirkung ab 2019
 - > Kosten Betriebsführung/ Revierdienst verdreifachen sich (ca.)
 - > Mehraufwand für Sonderleistungen (Forsteinrichtung)
 - > Begrenzung auf vertraglich vereinbarte Leistungen = mehr Fachaufgaben in den Verwaltungen erforderlich
 - > damit dort auch höherer forstlicher Fachverstand notwendig
 - > Marktsituation, d.h. sind Dienstleister zur Verfügung?
- ❖ Derzeit Waldflächen der Kommunen:
 - Schneeberg > 600 ha
 - Lößnitz/ Schwarzenberg > 300 ha
 - Aue, Lauter-Bernsbach, Bad Schlema um/ (über/ unter) 100 ha

IV. Felder zukünftiger gemeinsamer Strategieentwicklung/ Gemeinsame Vermarktung/ Gemeinsame Information

1. Bereich Tourismus

- a. Wanderwege (Stand/Aussicht)
- b. Gemeinsame Radwegestrategie/-entwicklung
- c. Gemeinsame Präsentation/Vermarktung von Sehenswürdigkeiten, touristischen Anlaufpunkten

IV. Felder zukünftiger gemeinsamer Strategieentwicklung/
Gemeinsame Vermarktung/ Gemeinsame Information

2. Bereich Smart City/ Elektromobilität/
Energiewende

IV. Felder zukünftiger gemeinsamer Strategieentwicklung/
Gemeinsame Vermarktung/ Gemeinsame Information

3. Ortsübergreifende Verkehrskonzepte

IV. Felder zukünftiger gemeinsamer Strategieentwicklung/
Gemeinsame Vermarktung/ Gemeinsame Information

4. Ortsübergreifende Vernetzung der Schulen im Städtebund Silberberg

- ❖ Ziel: - einheitliche, ggf. ortsübergreifende Bildungsbiografie,
- Lenkung der Schülerströme innerhalb des Städtebundes, kein Verlust an Nachbarregionen

IV. Felder zukünftiger gemeinsamer Strategieentwicklung/
Gemeinsame Vermarktung/ Gemeinsame Information

5. Gemeinsame Strategie zum
Breitbandausbau, zur Schaffung von
HotSpots

IV. Felder zukünftiger gemeinsamer Strategieentwicklung/
Gemeinsame Vermarktung/ Gemeinsame Information

6. Gemeinsame ortsübergreifende Informationen

- ❖ Beispiele: Straßensperrungen, Veranstaltungen etc.

V. Gemeinsame Standortentwicklung

1. Gemeinsame Strategie zur Entwicklung von Gewerbestandorten, ggf. Aufbau eines gemeinsamen Gewerbegebietes Silberberg

- a.) Erfahrungen Reise in die Prignitz – RWK Wittenberge, Perleberg, Karstädt
- b.) Praxisbeispiel Lößnitzer Partnerstadt Borgholzhausen in NRW – interkommunales Gewerbegebiet IBV – Borgholzhausen-Versmold direkt an der Autobahn A33,
- c.) Einbeziehung weiterer Partner zur Standortoptimierung?

V. Gemeinsame Standortentwicklung

2. Gemeinsame Strategie zur Wirtschaftsförderung

- a. Herausforderung/ Ansatz
Optimierung der Standortbedingungen; Stabilisierung der vorhandenen Unternehmen, Schaffung von Erweiterungsmöglichkeiten, Neuansiedlungen;
- b. Aktueller Stand
Einzelne Gewerbevereine im vereinzelt Austausch; keine eigene Wirtschaftsförderung, sondern Wirtschaftsförderung des Landkreises;
- c. Erfahrungen Reise in die Prignitz.

V. Gemeinsame Standortentwicklung

3. Gemeinsame Strategie zum Aufbau eines Bildungsstandortes

- ❖ Aktuelle Herausforderungen: Wegzug junger Menschen zu Ausbildungs- oder Hochschulstandorten; Fachkräftemangel in Unternehmen, Handwerksbetrieben, Verwaltungen etc.
- ❖ Ziel: Bindungen junger Menschen zur Region und zu den hiesigen Marktakteuren schaffen

V. Gemeinsame Standortentwicklung

4. Intensive Einbindung der Industrie- und Gewerbevereinigungen und der Unternehmen selbst

VI. Ziele

1. Synergieeffekte mit Kosteneinsparungen,
2. **Erhaltung** und **Verbesserung** der Leistungsfähigkeit der Verwaltung,
3. Erhöhung der Attraktivität der **Region Silberberg** als Wirtschafts- und Lebensraum,
4. Einforderung finanzieller Unterstützung über den Finanzausgleich aufgrund nachgewiesener optimaler Zusammenarbeit von Kommunen mit messbaren Effekten,
5. Ausgewogene Verteilung der Aufgabenerledigung auf die Partner/ Effizienzsteigerung in den einzelnen Verwaltungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.