

**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.