

Handlungsleitfaden

Kommunale Ausbildungsverbände

Verwaltungsfachangestellte/r und Bachelor of Laws

Zusammenarbeit Zweckvereinbarung
Bachelor of Laws Laufbahnbefähigung
Prüfung Verbund
Ausbildung
Verwaltungs- Azubi Abschluss
fachangestellte/r Ausbilder Berufspraxis
Einstellungsbehörde Studierender

Stand: Oktober 2023



Gemeinsam
kommunaler



Inhalt

Inhalt.....	2
Einleitung.....	3
1 Kommunale Ausbildung – Notwendigkeit und Chancen	4
2 Kommunale Zusammenarbeit in Ausbildungsverbänden	6
3 Musterprozess zum Aufbau von Ausbildungsverbänden.....	8
4 Unterstützungsangebote	13
Anlage 1 – Vorlage: Dokumentation Ausbildungsbedarf	15
Anlage 2 – Vorlage: Studienablaufplan HSF-Student.....	16
Anlage 3 – Musterzweckvereinbarung Ausbildungsverbund „Verwaltungsfachangestellte/r“	17
Anlage 4 – Musterzweckvereinbarung Ausbildungsverbund „Bachelor of Laws, Studiengang Allgemeine Verwaltung“	26

Kontakt:

Servicestelle Interkommunale Zusammenarbeit
beim Sächsischen Städte- und Gemeindetag e. V.

Glacisstraße 3 | 01099 Dresden
Tel.: (0351) / 8192-230
www.interkommunales-sachsen.de
ikz@ssg-sachsen.de



Einleitung

In diesem Leitfaden wird aufgezeigt, wie Kommunen bei der Ausbildung auf Basis einer Zweckvereinbarung zusammenarbeiten können.

Zunächst wird in Kapitel 1 ein kurzer Überblick über die kommunale Personalsituation unter der Wirkung des demografischen Wandels gegeben. Im anschließenden Kapitel 2 wird das Rechtsinstrument der Zweckvereinbarung sowie die kommunale Zusammenarbeit im Ausbildungsverbund vorgestellt.

Den inhaltlichen Kern bildet Kapitel 3, in dem ein Musterprozess mit wesentlichen zu bearbeitenden Fragestellungen vorgestellt wird.

Für Kommunen, die weitere Unterstützung beim Aufbau eines Ausbildungsverbundes wünschen, finden sich entsprechende Angebote im Kapitel 4. Ergänzend zu Informations- und Beratungsleistungen der Servicestelle Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ), hat hierfür dankenswerterweise auch die Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum (HSF Meißen) ihr Angebot an die sächsischen Kommunen formuliert.

Abgerundet wird der Leitfaden durch die umfangreichen Anlagen. Dort finden sich insbesondere auch Mustertexte für die abzuschließenden Zweckvereinbarungen. Dabei wurde Bewährtes mit Neuem kombiniert. Enthalten sind sowohl die einschlägigen Ergebnisse der Arbeitsgruppe Personalentwicklung beim Sächsischen Städte- und Gemeindetag e. V. (SSG) als auch neue Erarbeitungen.

Im Fokus dieses Leitfadens stehen dabei die für die Städte und Gemeinden besonders relevanten Ausbildungen „Verwaltungsfachangestellte/r“ und „Bachelor of Laws“ in der Studienrichtung Allgemeine Verwaltung.

Doch auch für andere Ausbildungsberufe oder duale Studiengänge, wie beispielsweise auch den Studiengang „Digitale Verwaltung“ an der HSF, können die folgenden Ausführungen herangezogen werden.

Bei den getroffenen Formulierungen geht der Handlungsleitfaden gemäß dem Beratungsschwerpunkt der Servicestelle IKZ von der Zusammenarbeit von Gemeinden und Städten aus. Mit den entsprechenden Anpassungen (insbesondere im Vereinbarungsmuster) ist aber auch die Beteiligung eines Landkreises oder anderer zulässiger Körperschaften öffentlichen Rechts möglich.

Dieser Handlungsleitfaden soll sowohl zur kommunalen Zusammenarbeit bei der Ausbildung anregen als auch alle wesentlichen Informationen für den Aufbau von Ausbildungsverbänden bereitstellen.



1 Kommunale Ausbildung – Notwendigkeit und Chancen

1.1 Demografischer Wandel

Die demografische Entwicklung – und der Umgang mit ihr – ist ein langfristig wichtiges Thema im Freistaat Sachsen. Folgerichtig befasst sich auch die Kommunal- und Landespolitik seit den 1990er Jahren damit. So sinkt seit der Wiedervereinigung jährlich die Bevölkerungszahl, gleichzeitig steigt der Altersdurchschnitt der Bevölkerung. Man geht davon aus, dass im Jahr 2030 jeder dritte Sachse älter als 65 Jahre sein wird. Doch betrifft dies nicht alle Regionen Sachsens gleich. Besonders die Städte Leipzig und Dresden haben nach wie vor eine Sogwirkung und wachsen jährlich, was sich auch positiv auf ihr Umland auswirkt. Im Gegensatz dazu kommt es in den ländlichen, peripheren Gebieten eher zur Abwanderung der jungen Menschen.

1.2 Personalsituation der Kommunen und Arbeitsmarktsituation

Der demografische Wandel betrifft alle Gesellschaftsbereiche, so auch die Kommunalverwaltung. Der SSG hat nach eigener Berechnung ermittelt, dass bis 2040 etwa ein Drittel der Angestellten der Kommunalverwaltung altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden werden. Nicht jede Kommunalverwaltung hat eine gleichgeartete Altersstruktur. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass für die meisten sächsischen Gemeinden der Personalabgang in den nächsten Jahren ein kritischer Faktor für den Erhalt der Leistungsfähigkeit sein wird.

Die durch Altersabgang oder Wegzug entstehenden Lücken können immer öfter nicht durch am Markt frei verfügbares Personal geschlossen werden. Die Gemeinden stehen dabei in erster Linie in Konkurrenz um verfügbare Fachkräfte aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung mit den Landkreisen und dem Freistaat Sachsen. Mit wachsender Bedeutung zeigt sich aber auch, dass die öffentliche Verwaltung in Konkurrenz zur Privatwirtschaft steht.

So entsteht eine Mehrfachbelastung aus schwindender Verfügbarkeit von Fachkräften und ausscheidenden Kommunalbeschäftigten bei gleichbleibendem oder sogar wachsendem Aufgabenumfang der Gemeinden. Diese birgt das Potenzial, manch eine Kommunalverwaltung an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit zu bringen. Daraus lässt sich zum einen die Notwendigkeit ableiten, die Effizienz der Verwaltung (besonders im Zusammenhang mit der verstärkten Nutzung digitaler Instrumente) zu steigern. Zum anderen bleibt aber die laufende Gewinnung von Fachkräften eine unumgängliche Herausforderung für die sächsischen Städte und Gemeinden zur Deckung ihres Personalbedarfs.

1.3 Notwendigkeit der eigenen kontinuierlichen Ausbildung

Mit Blick auf die Herausforderungen bei der Deckung des Personalbedarfs empfiehlt sich eine kombinierte Strategie aus Weiterbildung des Bestandspersonals, Ausbildung eigener Fachkräfte und Personalbeschaffung am freien Arbeitsmarkt.

Besonders in den letzten Jahren haben immer mehr Kommunen den Aufwand der eigenen Ausbildung gescheut, da sie für sich keine direkten Vorteile gesehen haben oder gar die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung fehlt. Fest steht jedoch, dass der Bedarf an neuem Personal für die Neubesetzung von Stellen oder für Vertretungsfälle kaum noch durch Akquise am freien Arbeitsmarkt ohne eigene Ausbildung gedeckt werden kann.

Durch die gegebene Komplexität dieses Problems sind kurzfristige Lösungsansätze allein nicht ausreichend. Auch in Hinblick auf die Ausbildungszeiträume ist festzustellen, dass über mehrere Jahre geplant werden muss. Perspektivisch kann nur eine Anreicherung des Arbeitsmarktes mit Fachpersonal für die öffentliche Verwaltung dazu führen, dass alle Verwaltungsebenen ihre Bedarfe decken können.

Besonders kleinere Kommunen im ländlichen Raum aber auch in den Umlandregionen von Großstädten sehen sich bei der Bemühung um neue Mitarbeiter/innen oder Auszubildende benachteiligt. Als Gründe hierfür werden oft lokale Nachteile (Attraktivität, Lage, Infrastruktur, Erreichbarkeit) und auch geringe Gehälter gegenüber den großen Zentren genannt.

Doch liegt in der eigenen Ausbildung auch die Chance, den künftigen Beschäftigten die Vorteile einer kleingliedrigen Verwaltung (kurze Wege, keine Anonymisierung des Personals im Vergleich zu besonders großen Organisationseinheiten, inhaltlich breiter aufgestellte Aufgabenbereiche) aufzuzeigen. Zudem entstehen ein persönlicher Kontakt und dadurch gegebenenfalls eine gute Bindung zum Auszubildenden. Dies kann hilfreich sein, um Auszubildende, die nach ihrem Abschluss zu anderen Arbeitgebern abwandern möchten, enger an sich zu binden.

Denn auch wenn der Trend dahin geht, dass besonders junge Leute von den Ballungszentren angezogen werden, ziehen viele von diesen nach einigen Jahren aufgrund der gestiegenen Lebenshaltungskosten oder dem Wunsch nach einer eigenen, noch finanzierbaren Immobilie wieder zurück in die Stadt-Umlandregionen und den ländlichen Raum.

2 Kommunale Zusammenarbeit in Ausbildungsverbänden

2.1 Instrument der Zweckvereinbarung

Eine Zweckvereinbarung ist ein Rechtsinstrument, mit dem beteiligte Körperschaften einzelne oder alle mit der Erfüllung eines Zweckes verbundenen Aufgaben in unterschiedlichem Ausmaß an einen Beteiligten übertragen oder diese gemeinsam durchführen können. Damit werden Kooperationsvorhaben von Gemeinden, Verwaltungsverbänden, Landkreisen oder Zweckverbänden durch öffentlich-rechtlichen Vertrag fixiert.

Die Voraussetzungen und Rechtsverhältnisse sind unter §§ 71 ff. Sächsisches Gesetz zur kommunalen Zusammenarbeit (SächsKomZG) normiert. Bei diesem Rechtsinstrument handelt es sich um eine Zweckvereinbarung, die delegierend oder mandatierend abgeschlossen werden kann. Bei einer delegierenden Zweckvereinbarung nach § 71 Abs 1 Satz 1 SächsKomZG wird eine Aufgabe eines Rechtsträgers auf eine andere öffentlich-rechtliche Körperschaft mit allen Rechten und Pflichten zur Wahrnehmung der Aufgabe übertragen. Voraussetzung für diese Kooperationsform ist, dass die beteiligten Körperschaften alle zur Erfüllung der Aufgabe berechtigt bzw. verpflichtet sind. Wenn ein Aufgabenübergang vereinbart wird, unterliegt die Zweckvereinbarung einer Genehmigungspflicht durch die Rechtsaufsichtsbehörde.

Daneben kann die Durchführung bestimmter Aufgaben durch eine beteiligte Körperschaft im Namen und nach Weisung der restlichen Beteiligten durch eine mandatierende Zweckvereinbarung gemäß § 71 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 SächsKomZG vereinbart werden. Dabei geht die Aufgabe nicht über, es kommt somit zu keinem Wechsel der Aufgabenträgerschaft. Kooperationen dieser Form bedürfen keiner Genehmigung durch die Rechtsaufsichtsbehörde.

Zweckvereinbarungen können unbefristet oder auf bestimmte Zeit geschlossen werden.

Insbesondere der Kooperationsgedanke und ein gemeinsames strategisches Vorgehen bei der Aufgabenerfüllung liegen der mandatierenden Zweckvereinbarung zugrunde. Durch eine enge Abstimmung und den stetigen Austausch der Beteiligten werden einheitliche Standards implementiert, bestehende Abläufe evaluiert, gemeinsame Ziele erörtert und eine Gangart um das Ziel zu erreichen vereinbart.

Eine mandatierende Zweckvereinbarung ist ebenfalls dann geeignet, wenn die Fachexpertise bei allen Beteiligten erhalten bleiben soll. Es ist trotzdem eine sequenzhafte Spezialisierung unter den Kooperationspartnern möglich.



2.2 Potenziale und Chancen der Ausbildung im Verbund

Aktuell werden in den sächsischen Städten und Gemeinden kaum Studierende an der HSF Meißen ausgebildet. Und auch Auszubildende im Beruf Verwaltungsfachangestellte/r sind längst nicht in allen Gemeindeverwaltungen die Regel. Daher gibt es beim Thema Ausbildung oft keine gelebte Routine; Kommunalvertreter müssen sich im Vorfeld mit den Voraussetzungen als Ausbildungsbetrieb beschäftigen und werden mit verschiedenen Problemstellungen konfrontiert. Da die eigenen personellen und sachlichen Ressourcen begrenzt sind, bietet sich eine interkommunale Zusammenarbeit an, um folgenden Herausforderungen erfolgreich zu begegnen.

Sicherstellung der Ausbildungsqualität: Aus verschiedenen Gründen besteht gelegentlich die Sorge, eine Ausbildung nicht in optimaler Qualität anbieten zu können. Oftmals fehlt es an Erfahrungswerten, erprobten Qualitätssicherungsmechanismen und praktischen Ausbildungsinhalten. Gemeinsam mit den Verbundpartnern können auf interkommunaler Ebene Erfahrungsaustausche und Ausbilderqualifizierungen organisiert sowie Qualitätssicherungsmechanismen implementiert werden, um die gewünschte Qualität sicherzustellen/zu erreichen.

Übernahme der Absolventen: Nicht immer sind geeignete Stellen für die Übernahme der Absolventen in der einzelnen Gemeinde nach Abschluss der Ausbildung vorhanden. Möglicherweise kann die Beteiligung mehrerer Kommunen am Verbund die Übernahme der Absolventen innerhalb des Verbundes sicherstellen, so werden die Fachkräfte in der Region gebunden. Damit es zu keinen Differenzen unter den Verbundmitgliedern bei der Übernahme kommt, empfiehlt sich eine vorherige Betrachtung des Stellenplanes der einzelnen Gemeinden, um darauf abgestimmt nach den benötigten Bedarfen auszubilden und Absprachen zur Übernahme zu treffen. Die Feststellung des Ausbildungsbedarfes sollte bereits in der Aufbauphase des Ausbildungsverbundes erfolgen.

Fehlende Kapazitäten bei der Ausbildungsbetreuung und Organisation: Um fehlenden personellen und materiellen Ressourcen zu begegnen sowie die Betreuung von Auszubildenden und Studierenden in vielfältigen Ausbildungsbereichen sicherzustellen, bietet die kommunale Zusammenarbeit ein geeignetes Instrument.

Von wesentlicher Bedeutung sind dabei, dass bei der Auswahl der Verbundpartner die Sicherstellung der erforderlichen oder ggf. gewünschten Ausbildungsbereiche sowie eine gewisse räumliche Nähe aller Praxisorte im Ausbildungsverbund sichergestellt werden.

Darüber hinaus muss sich mindestens ein Verbundpartner bereit erklären, die Organisation der Ausbildung zu übernehmen und als Einstellungsbehörde die Ausbildungsverhältnisse zu begründen. Zum Ausgleich des Mehraufwandes können Aufwandserstattungen unter den Verbundmitgliedern vereinbart werden. Dabei bleibt jedoch zu beachten, dass es bei der Einstellungskommune in Folge auch zu Verzögerungen in der Personalsachbearbeitung der sonstigen internen Aufgaben kommen kann.

3 Musterprozess zum Aufbau von Ausbildungsverbänden





3.1 Initiierung

Am Beginn der Bildung eines Ausbildungsverbundes für eine Gemeinde oder Stadt steht der Wille, künftig gemeinsam mit anderen Gemeinden auszubilden.

Festgehalten werden kann dies beispielsweise als schriftlicher Auftrag des Bürgermeisters an seine Personalverwaltung oder als Projektsteckbrief.

Eventuell haben sich bereits Gemeinden zusammengefunden um dieses Projekt gemeinsam anzugehen. Dann könnte die Initiierung in Form eines Auftaktgespräch mit protokolliertem Ergebnis bestehen.

Auch eine erste Information der Gemeinderäte bzw. des zuständigen Ausschusses kann eine Initiierung darstellen.

Die genaue Ausgestaltung ist letztlich vom Einzelfall und den geübten Kommunikationsmustern vor Ort abhängig.

Wesentlich ist, dass am Ende der Prozessinitiierung für mindestens eine Gemeinde (und mindestens die dort unmittelbar inhaltlich betroffenen Führungskräfte und Beschäftigten) feststeht:

Wir wollen künftig im Verbund ausbilden!

3.2 Standortermittlung und Profilierung

Die inhaltliche Ausgestaltung und die konkrete Vorbereitung eines Ausbildungsverbundes beginnen mit dem Blick „nach innen“ in die eigene Verwaltung. Es gilt zu klären, welchen Beitrag die eigene Gemeinde zu einem Ausbildungsverbund bereits leisten kann und welche Kapazitäten bei Bedarf für eine Ausbildung im Verbund aufgebaut/bereitgestellt werden könnten.

Um den Einstieg zu erleichtern, schlagen wir die Beantwortung der folgenden Fragen vor:

Personalverwaltung	
	Welche Erfahrung hat unsere Verwaltung mit der Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten bzw. Studierenden im Bereich Allgemeine Verwaltung?
	Welche Kapazität können wir für die allgemeinen Verwaltungsaufgaben bereitstellen, insbesondere für die Ausschreibung und Bewerbersuche, Einstellung und Personalverwaltung?
	Besteht darüber hinaus die Bereitschaft, (weitere) Kapazitäten zu schaffen bzw. bereitzustellen?
	Haben wir eine/n fachlich und persönlich geeigneten Ausbildungsverantwortliche/n für die jeweilige Ausbildungsrichtung?
	Besteht die Bereitschaft, Bestandpersonal für die praktische Unterstützung der Ausbildung zu qualifizieren (insbesondere durch Fortbildung und Ausbildereignungsprüfung)?

Ausbildungsbereiche	
	Welche Teile der berufspraktischen Ausbildung können in unserer Verwaltung angeboten werden? Gibt es darunter Bereiche in denen wir besonders gut ausbilden können?
	Welche Teile der berufspraktischen Ausbildung können wir auf keinen Fall anbieten?
	Welche Kapazitäten haben meine Ausbildungsbereiche – sowohl hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen als auch hinsichtlich der zeitlichen Möglichkeiten des ausbildenden Personals.
Personalentwicklung	
	Welchen Bedarf an Nachwuchskräften haben wir in den nächsten 5 bis 10 Jahren? Wann scheiden unsere derzeitigen Beschäftigten planmäßig aus?

3.3 Suche nach geeigneten Kooperationspartnern

Ein Ausbildungsverbund erfordert die geeigneten Kooperationspartner. Diese müssen zum eigenen Profil passen und dieses wo notwendig ergänzen.

Eine räumliche Nähe bietet sich im Ausbildungsverbund an, wenn diese auch formal nicht zwingend vorgeschrieben ist. Es muss aber mach- und zumutbar bleiben, dass die Auszubildenden und Studierenden zwischen den beteiligten Kooperationspartnern auch räumlich wechseln. Bestehende ÖPNV-Verbindungen spielen hierbei ggf. eine bedeutende Rolle. Diese Überlegungen erhöhen letztlich auch die Attraktivität des Verbundes für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber.

Mit dem Wissen der eigenen Standortbestimmung kann der Kontakt zu umliegenden Gemeinden aufgenommen werden. Aufgrund der politischen Dimension der interkommunalen Zusammenarbeit sollte dieser Erstkontakt auf Bürgermeisterebene hergestellt werden. Besteht dort Einvernehmen zur künftigen Zusammenarbeit, können die Details auf Arbeitsebene abgestimmt werden.

Oftmals stehen die Wunschpartner aufgrund der vielfältigen Kontakte zwischen den Gemeinden ohnehin bereits im Vorfeld fest. Dann entfällt an dieser Stelle die Partnersuche.

Dennoch ist es wichtig, die eigenen Profile untereinander zumindest grob abzugleichen. Wenn bei keinem der Interessierten die Möglichkeit und Bereitschaft besteht, die zwingend notwendigen Aufgaben und Rollen wahrzunehmen, dann wird kein Ausbildungsverbund in diesem Beteiligtenkreis zustande kommen können.

Dazu gehört es auch, sich der gegenseitigen Bereitschaft zu versichern, bei Bedarf auch einen temporären Mehraufwand bei der Bildung eines Ausbildungsverbundes zu leisten. Konkrete Details werden später verhandelt (und können natürlich auch dann noch zu einem Rückzug potenzieller Partner führen).



3.4 Information über beabsichtigte Kooperation

Falls bisher noch nicht geschehen, sollten die potenziellen Kooperationspartner jetzt in gleichzeitiger und inhaltlich abgestimmter Art und Weise wichtige Beteiligte und Interessierte (engl. „Stakeholder“) informieren. Im Ausbildungsverbund sind dies regelmäßig:

- Gemeinderat, ggf. zunächst über den zuständigen Ausschuss,
- Personalvertretung,
- Führungskräfte und direkt betroffene Beschäftigte (Personalverwalter, Ausbilder),
- und in geeigneter (also eventuell eher zusammenfassender) Weise auch alle anderen Beschäftigten.

3.5 Vorbereitung/Organisation des Verbundes

In dieser Phase liegt die inhaltliche Kernarbeit des Projektes. Zwischen den interessierten Gemeinden muss nun abgestimmt werden, wie der Ausbildungsverbund konkret funktionieren und arbeiten soll. Dazu gehört es auch, die individuellen Regelungsbedürfnisse des eigenen Verbundes zu erfassen, um diese in der abzuschließenden Zweckvereinbarung festhalten zu können.

Die Klärung/Verhandlung der folgenden Fragen können der Ausgestaltung der Zweckvereinbarung dienen:

Anzahl und Auswahl der Auszubildenden	
	Wie viele Ausbildungsverhältnisse, welcher Art und in welchem Turnus werden eingegangen? → Zur Dokumentation der Abstimmung kann die Vorlage in Anlage 1 verwendet werden. → zu beachten: Der Ausbildungsturnus hängt einerseits vom erwarteten Bedarf des Ausbildungsverbundes ab und von der Bereitschaft, über Bedarf auszubilden. Auf der anderen Seite wird er aber begrenzt durch die Leistungsfähigkeit der Verbundpartner in Bezug auf die Ausbildungsorganisation und -durchführung.
	Wo erfolgt die Ausschreibung?
	Wie wird aus den Bewerbern ausgewählt? Wer ist daran wie beteiligt?
Besondere Aufgaben der Ausbildung	
	Wer übernimmt die Durchführung des Ausschreibungsverfahrens?
	Wer schließt die Ausbildungsverträge ab? Wer begründet das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis mit den angehenden Studierenden?
	Wer stellt den Ausbildungsleiter mit den notwendigen Qualifikationen?
	Wer erstellt federführend die Ausbildungspläne?
	Sollen diese Aufgaben im Verbund fest zugeteilt werden oder rotieren?

Aufgaben der praktischen Ausbildung	
	Wer übernimmt welche Ausbildungsinhalte?
Finanzierung	
	Welche Kosten des Verbundes sollen durch die Beteiligten gemeinsam getragen werden? Welche Kosten lassen sich konkreten Verbundpartnern zurechnen?
	Welche Aufgabenerfüllung ist an welche finanzielle Gegenleistung gekoppelt?
	Insbesondere die Fragen: Soll das Entgelt/die Bezüge der Auszubildenden und Studierenden aufgeteilt werden? Wenn ja, wie? Sollen die Kosten für die Verwaltungsausgaben erstattet werden (also für Ausschreibung, Personalverwaltung, Lohnbuchhaltung)? Wenn ja, wie?

Nicht alle Aspekte der Kooperation müssen oder sollten in der Zweckvereinbarung formalisiert werden. Dennoch können sie förderlich oder sogar grundlegend für den Erfolg Ihrer Zusammenarbeit sein. Im Folgenden soll dies an einigen Beispielfragen aufgezeigt werden:

Begleitende Marketingmaßnahmen	
	Wie wird unterjährig auf die Möglichkeit zur Ausbildung im Verbund geworben?
	Sollen Ausbildungsmessen genutzt werden?
	Soll eine Direktansprache der Zielgruppe vorgenommen werden?
	Soll Social-Media genutzt werden?
Fortentwicklung der Ausbildung	
	Sollen die Ausbilder der Kooperationspartner vernetzt werden? Mit welchem Ziel?
	Können gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen helfen?
	Welche Inhalte sollen vermittelt werden? Wie sollen diese vermittelt werden? Wo kann man sich gegenseitig helfen?
Sonstige begleitende Maßnahmen	
	Wie funktioniert die Verbundausbildung praktisch für den Auszubildenden/Studierenden, z. B. welche Lösungen/Angebote sind aufgrund wechselnder Praxisorte notwendig (z. B. ÖPNV vorhanden, Ausbildungstaxi nötig)?
	Wie werden die Absolventen in die Personalentwicklung der beteiligten Gemeinden eingebunden? Ist ein – ggf. befristeter – Wechsel der Absolventen innerhalb des Verbundes akzeptiert? Oder sogar besonders gewünscht?

Nachdem diese Fragen abgestimmt und verhandelt worden sind, sollten die wesentlichen Antworten in einem Aufgabenkatalog mit Benennung der konkreten Verantwortlichkeiten festgehalten werden. Darauf aufbauend sollte eine Kostenrechnung mindestens geschätzt werden, um die finanzielle Dimension für alle Interessierten beziffern zu können. Dazu gehört natürlich auch die beispielhafte Verteilung auf alle Kooperationspartner.

Besteht Einvernehmen über den Aufgabenkatalog und die Kosten(schätzung) des Ausbildungsverbundes, können die wesentlichen Punkte der Zusammenarbeit in einer Zweckvereinbarung zusammengestellt werden.



3.6 Formulierung und Abschluss der Zweckvereinbarung

Im zweiten Kapitel wurde das Rechtsinstrument der mandatierenden Zweckvereinbarung bereits eingehender beleuchtet.

Im Anhang zu diesem Leitfaden finden sich Muster-Zweckvereinbarungen, die als Grundlage für den Abschluss individualisierter Zweckvereinbarungen dienen können. Die Fragen aus der vorhergehenden Phase haben sich bereits an den Inhalten der Zweckvereinbarung orientiert.

Besteht Einigkeit über die Inhalte und die konkrete Formulierung der Zweckvereinbarung, wird diese bei allen Beteiligten in den Gemeinderat eingebracht (vgl. § 28 Abs. 2 Nr. 21 Sächsische Gemeindeordnung).

Nach dem Beschluss erfolgt die Unterzeichnung durch die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie im Anschluss die ortsübliche Bekanntgabe in allen beteiligten Gemeinden.

4 Unterstützungsangebote

4.1 Servicestelle IKZ beim SSG

Die Servicestelle IKZ ist ein beim SSG angesiedeltes Projekt zum Aufbau einer Beratungs- und Dienstleistungsstruktur in Bezug auf kommunale Zusammenarbeit.

Nicht zuletzt dient die Servicestelle IKZ zur Entlastung der Kommunalverwaltungen und unterstützt diese durch konkrete Ausarbeitungen und die Übernahme koordinativer sowie organisatorischer Aufgaben bei der Errichtung von Kooperationen. Sie fungiert als Begleiter, Berater und Mediator während des gesamten Aufbauprozesses einer kommunalen Kooperation.

Im Hinblick auf den vorliegende Themenschwerpunkt „Ausbildungsverbände“ bietet die Servicestelle IKZ zunächst mit diesem Handlungsleitfaden allen interessierten Gemeindeverwaltungen grundlegende Informationen, schematische Abläufe und Musterunterlagen zu den zentralsten Aufgaben an. Dabei werden neue Erkenntnisse mit den bereits zuvor beim SSG entstandenen Unterlagen kombiniert.

Soweit interessierte Gemeinden auf diesem Handlungsleitfaden aufbauend Hilfe bei der Errichtung eines Ausbildungsverbundes benötigen, steht die Servicestelle IKZ darüber hinaus auch beratend zur Verfügung.

Das Leistungsportfolio reicht hierbei von der gemeinsamen Erarbeitung individueller Zweckvereinbarungen mit Rücksicht auf ganz konkrete Umstände bei den kommunalen Entscheidungsträgern vor Ort bis hin zur vollständigen Prozessmoderation und -begleitung.

Um die inhaltliche Breite aller denkbaren und wünschenswerten Kooperationsmöglichkeiten im Freistaat Sachsen abdecken zu können, fokussiert sich die Servicestelle IKZ dabei klar auf die besonderen Anforderungen der Zusammenarbeit.



So wird das vor Ort vorhandene Fachwissen der beteiligten Gemeinden aufgegriffen und gegebenenfalls in eine bedürfnisgerechte Kooperationslösung überführt.

4.2 Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum

In Bezug auf die Ausbildung von Studierenden an der HSF Meißen bietet die Hochschule ihre Unterstützung bei der Bildung von Ausbildungsverbänden an. Dieses Unterstützungsangebot umfasst zum Beispiel die fachliche Beratung bei der Ausgestaltung der berufspraktischen Studienzeiten im dritten und sechsten Semester. Diese Beratung bezieht sich auf die Gesamtverantwortung der Hochschule für die berufspraktischen Studienzeiten sowie die Umsetzung der in der Studienordnung und den Modulbeschreibungen vorgegebenen Studieninhalte für die Berufspraktika. Außerdem kann die Hochschule die Marketinginitiativen der Verbundpartner vor Ort unterstützen. Denkbar wäre die Teilnahme der Hochschule an regionalen Berufsfindungsmessen sowie die Teilnahme an Studienberatungstagen in den Gymnasien und Fachhochschulen der Region. Hier kann die Hochschule die Studienschwerpunkte in den Studiengängen Allgemeine Verwaltung und Digitale Verwaltung sowie das Bewerbungsverfahren für die Studiengänge erläutern. Die Verbundpartner stellen sich im Rahmen solcher Veranstaltungen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern als interessanter Arbeitgeber vor.

Anlage 2 – Vorlage: Studienablaufplan HSF-Student

Vorname, Name (Anwärter/in):

Einstellungsjahr:

Studiendauer: MM/JJJJ - MM/JJJJ

Ablauf des 1. Studienjahres JJJJ											
September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August
1. Semester Fachtheoretisches Studium					2. Semester Fachtheoretisches Studium					3. Semester Berufspraktisches Studium	
Ausbildungsort: Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum											
Einsatzdauer: /											
zu absolvierendes Modul: /											
Abteilung: /											
Einsatzverantwortlicher: /											

Ablauf des 2. Studienjahres JJJJ											
September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August
3. Semester Berufspraktisches Studium					4. Semester Fachtheoretisches Studium						
Ausbildungsort: Gemeinde "B" / Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum											
Einsatzdauer: TT.MM. - TT.MM. /											
zu absolvierendes Modul: Modul 14 ca. 13 Wochen /											
Abteilung: /											
Einsatzverantwortlicher: /											

Ablauf des 2. Studienjahres JJJJ												
September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September
5. Semester Fachtheoretisches Studium					Bachelorarbeit			6. Semester Berufspraktisches Studium (inkl. Verteidigung der Bachelorarbeit, 1 Tag an HSF)				
Ausbildungsort: Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum / Gemeinde "B" / Gemeinde "A"												
Einsatzdauer: / TT.MM. - TT.MM. / TT.MM - TT.MM												
zu absolvierendes Modul: / Modul 25 ca. 10 Wochen / Modul 26 ca. 9 Wochen												
Abteilung: /												
Einsatzverantwortlicher: /												

Ort, den TT.MM.JJJJ

Name
Amtsbezeichnung
Gemeinde "A"

Ort, den TT.MM.JJJJ

Name
Amtsbezeichnung
Gemeinde "B"

Anlage 3 – Musterzweckvereinbarung Ausbildungsverbund „Verwaltungsfachangestellte/r“

Die hier dargestellte Musterzweckvereinbarung inklusive den vorangestellten Vorbemerkungen und den angehangenen Erläuterungen wurde im Jahr 2019 als Ergebnis der Arbeitsgruppe Personalentwicklung beim SSG entwickelt und soll den vorliegenden Handlungsleitfaden inhaltlich ergänzen.

Vorbemerkungen

1. Hintergrund

Die Ausbildung für Verwaltungsberufe wird derzeit im Wesentlichen von wenigen Kommunen in Sachsen geleistet. Während in größeren Städten die Kapazitäten für die praktische Ausbildung ausgeschöpft sind, stellt der mit der Einstellung von Auszubildenden und der Erstellung von Ausbildungs- und Praktikumsplänen verbundene Aufwand für kleinere Kommunen eine hohe Hürde dar. Gleiches gilt für die zur Ausbildung notwendige Qualifizierung der entsprechenden Mitarbeiter, die mit hohem Zeit- und Kostenaufwand verbunden ist. Schließlich ist eine bedarfsgerechte Ausbildung für kleinere Kommunen nur unregelmäßig notwendig und erfordert in jedem Einzelfall erneut eine Einarbeitung in die dann jeweils geltenden Ausbildungsvorschriften.

Vor dem Hintergrund des altersbedingten Ausscheidens vieler Verwaltungsmitarbeiter in den nächsten Jahren ist jedoch eine deutliche Erhöhung der Ausbildungszahlen erforderlich, damit auch künftig ausreichend qualifizierte Bewerber für freie Stellen zur Verfügung stehen.

2. Anliegen

Vor diesem Hintergrund dient das nachstehende Muster einer Zweckvereinbarung für einen Ausbildungsverbund vor allem dazu, den Kreis der an der Ausbildung beteiligten Gemeinden zu erweitern, die Ausbildung in den Gemeinden unabhängig vom eigenen Bedarf zu verstetigen, vorhandene Ausbildungskapazitäten optimal zu nutzen und den Aufwand für die beteiligten Kommunen zu reduzieren.

3. Grundverständnis

Grundsätzlich ist das Muster darauf ausgerichtet, dass eine Verbundausbildungsgemeinde und mehrere Praxispartner dauerhaft zusammenarbeiten. Während die Verbundausbildungsgemeinde die Auszubildenden einstellt, die Ausbildungsverträge abschließt und die notwendigen Pläne erstellt, fungieren die beteiligten Gemeinden jeweils nur als Praxispartner für bestimmte praktische Ausbildungsinhalte. Welche dies sind, richtet sich danach, in welchen Bereichen Mitarbeiter vorhanden sind, die über die notwendige fachliche Qualifikation, die Bereitschaft zur praktischen Ausbildung und die „Qualifikation der ausbildenden Fachkraft“ verfügen.

Bei mehreren beteiligten Gemeinden erhalten die Auszubildenden so beispielsweise die praktische Ausbildung im Bereich Finanzen in Gemeinde B, deren Kämmerei dies personell und fachlich gut leisten kann. Die Praxis im Bereich Recht wird dagegen in



Gemeinde C vermittelt. Die jeweiligen Fachkräfte sind so, unabhängig vom Bedarf der eigenen Gemeinde jedes Jahr an der Ausbildung beteiligt.

Die Zweckvereinbarung wird stets bilateral Zwischen der jeweiligen Verbundausbildungsgemeinde und einem Praxispartner geschlossen. Gegebenenfalls weitere am Ausbildungsverbund beteiligte Kommunen werden durch die Verbundausbildungsgemeinde eingebunden.

Denkbar ist damit auch Konstellationen, dass nur ein Praxispartner mit einer Verbundausbildungsgemeinde kooperiert oder ein Praxispartner sich nur für ein Jahr an dem Ausbildungsverbund beteiligt. Das Muster ist in diesem Fall entsprechend anzupassen.

In jedem Fall sollte vorab eine Abstimmung mit der Landesdirektion Sachsen als zuständiger Stelle für die Ausbildung in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes erfolgen, um sicherzustellen, dass ein aufgrund dieser Vereinbarung geschlossenes Ausbildungsverhältnis schließlich auch in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen wird.

MUSTER

Zweckvereinbarung

zwischen

der Gemeinde/ Stadt XXX,

vertreten durch den (Ober-)Bürgermeister,

Herrn XXX, Anschrift

(im Folgenden: Verbundausbildungsgemeinde)

und

der Gemeinde/ Stadt XXX,

vertreten durch den (Ober-)Bürgermeister,

Herrn XXX, Anschrift

(im Folgenden: Praxispartner)

wird aufgrund der §§ 71 Absatz 2 Satz 1 und 72 Sächsisches Gesetz über kommunale Zusammenarbeit (SächsKomZG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. April 2019 (SächsGVBl. S. 270), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 134) geändert worden ist, folgende Zweckvereinbarung geschlossen:

§ 1 – Gegenstand der Zweckvereinbarung

Die Verbundausbildungsgemeinde und die beteiligten Praxispartner vereinbaren die gemeinsame Durchführung der Ausbildung in den Ausbildungsberufen

- a. Verwaltungsfachangestellte/r (VFA)
- b. Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation (KfB)
- c. Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste
- d. XXX.

§ 2 – Auswahl der Auszubildenden

- (1) Verbundausbildungsgemeinde und Praxispartner stimmen jährlich im November die Anzahl der im September des Folgejahres zu begründenden Berufsausbildungsverhältnisse ab.
- (2) Für den Praxispartner werden Auszubildende entsprechend seinem Bedarf begründet. Sie sollen regelmäßig begründet werden
 - a. im Ausbildungsberuf gemäß § 1 lit. a alle drei Jahre
 - b. im Ausbildungsberuf gemäß § 1 lit. b alle fünf Jahre



- c. im Ausbildungsberuf gemäß § 1 lit. c alle sieben Jahre
- (3) Die Ausschreibung aller in der Verbundausbildungsgemeinde zu besetzenden Ausbildungsstellen in den Ausbildungsberufen gemäß § 1 sowie die Auswahl geeigneter Bewerber erfolgen gemeinsam durch die Verbundausbildungsgemeinde und den Praxispartner.

§ 3 – Aufgaben der Verbundausbildungsgemeinde

- (1) Die Verbundausbildungsgemeinde schließt im Einvernehmen mit dem Praxispartner in eigenem Namen die Ausbildungsverträge mit den Auszubildenden gemäß Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes, Besonderer Teil BBiG (TVöAD-BBiG) ab und meldet die Auszubildenden bei der zuständigen Stelle gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie an der Berufsschule an.
- (2) Die Verbundausbildungsgemeinde erfüllt sämtliche aus dem Berufsausbildungsverhältnis erwachsende Pflichten, soweit durch diese Zweckvereinbarung nichts anderes bestimmt ist.
- (3) Die Verbundausbildungsgemeinde stellt das für die Ausbildung gemäß BBiG persönlich und fachlich geeignete Personal in ausreichender Anzahl zur Verfügung.
- (4) Die Erstellung der Ausbildungspläne erfolgt durch die Verbundausbildungsgemeinde in Abstimmung mit dem Praxispartner.
- (5) Nach Abschluss der Ausbildung erstellt die Verbundausbildungsgemeinde das Zeugnis gemäß § 18 TVAöD.

§ 4 – Aufgaben des Praxispartners

- (1) Der Praxispartner übernimmt während der Ausbildung die Durchführung nachfolgend bestimmter praktischer Ausbildungsinhalte aller (*alternativ: der für sie gemäß § 2 Abs. 2 eingestellten*) Auszubildenden der Verbundausbildungsgemeinde im jeweiligen Ausbildungsberuf.
- (2) Im Ausbildungsberuf gemäß § 1 lit. a:
- a. XXX.
 - b. XXX.
 - c. XXX.
- (3) Im Ausbildungsberuf gemäß § 1 lit. b:
- a. XXX.
 - b. XXX.
 - c. XXX.
- (4) Im Ausbildungsberuf gemäß § 1 lit. c:
- a. XXX.
 - b. XXX.
 - c. XXX.

- (5) Der Praxispartner verpflichtet sich, dass für die Vermittlung der praktischen Ausbildungsinhalte persönlich und fachlich geeignete Personal gemäß § 28 Abs. 2 und 3 BBiG sowie entsprechend ausgestattete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.
- (6) Das Direktions- und Weisungsrecht geht für die Dauer der praktischen Ausbildung auf den Praxispartner über.
- (7) Der Praxispartner ist verpflichtet, während der praktischen Ausbildung sämtliche für das Berufsbildungsverhältnis geltenden Rechtsvorschriften einzuhalten.
- (8) Nach Abschluss der praktischen Ausbildung übergibt der Praxispartner eine schriftliche Beurteilung an die Verbundausbildungsgemeinde.

§ 5 – Kostentragung

- (1) Die Verbundausbildungsgemeinde trägt die im Zusammenhang mit dem Berufsausbildungsverhältnis entstehenden Personal- und Sachkosten, insbesondere die Ausbildungsvergütung gemäß TVöAD-BBiG, die Sozialversicherungsbeiträge sowie Steuern und sonstige Abgaben. Dies gilt auch für die Sachkosten, insbesondere die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes während der bei der Verbundausbildungsgemeinde durchgeführten praktischen Ausbildung sowie der hierfür notwendigen Sach- und Verwaltungskosten.
- (2) Der Praxispartner erstattet für die entsprechend seinem Bedarf begründeten Ausbildungsverhältnisse gemäß § 2 Abs. 2 der Verbundausbildungsgemeinde die entstehenden Kosten der Ausbildungsvergütung gemäß TVöD-BBiG einschließlich des Arbeitgeberanteils zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeberbrutto) zuzüglich der Personalnebenkosten in Höhe von 4,5 Prozent sowie der Personalgemeinkosten in Höhe von 15 Prozent des Arbeitgeberbruttos.
- (3) Für die übrigen Ausbildungsverhältnisse, für die der Praxispartner die praktische Ausbildung gemäß § 4 übernimmt erstattet die Verbundausbildungsgemeinde dem Praxispartner für die Dauer der Praktika die Personalgemeinkosten in Höhe von 15 v.H. des im Praktikumszeitraum anfallenden Arbeitgeberbrutto.

§ 6 – Dauer der Zweckvereinbarung, Kündigung

- (1) Diese Zweckvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Die Zweckvereinbarung kann im gegenseitigen Benehmen aus Gründen des öffentlichen Wohls und gemäß § 60 Verwaltungsverfahrensgesetz nach Beschluss der Gemeinderäte zum Jahresende unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende des Ausbildungsjahres aufgehoben werden. Sofern gemäß § 2 Abs. 2 für den Praxispartner ein Ausbildungsverhältnis begründet wurde, kann die Zweckvereinbarung frühestens mit Beendigung dieses Ausbildungsverhältnisses aufgehoben werden.



§ 7 – Streitigkeiten

- (1) Die Zweckvereinbarung wird im Sinne einer partnerschaftlichen Ausbildung von Nachwuchskräften geschlossen. Auftretende Unstimmigkeiten sind einvernehmlich zu regeln.
- (2) Ergänzungen oder Änderungen der Zweckvereinbarung bedürfen der Schriftform.

§ 8 – Inkrafttreten

Die Zweckvereinbarung tritt nach der Veröffentlichung der Bekanntmachung in beiden Gemeinden in Kraft.



Erläuterungen

Zu § 1 – Gegenstand der Zweckvereinbarung

Möglich ist die Kooperation in mehreren Ausbildungsberufen. In der Praxis wird vor allem die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten (VFA) und der Kaufleute für Bürokommunikation (KfB) die größte Bedeutung haben.

Zu § 2 Abs. 1 – Anzahl der zu begründenden Ausbildungsverhältnisse

Grundlage der jährlichen Ausbildungszahlen sollte mindestens der absehbare Einstellungsbedarf aller am Verbund beteiligten Kommunen sein. Damit wird sichergestellt, dass zumindest für jede absehbar freiwerdende Stelle im jeweiligen Ausbildungsberuf ein Bewerber zur Verfügung steht, der zudem bereits aus der Ausbildung bekannt ist. Andererseits kann so nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine Übernahmeperspektive für die Bewerber eröffnet werden.

Der so ermittelte Ausbildungsbedarf der Verbundausbildungsgemeinde und aller beteiligten Praxispartner sollte frühzeitig zusammengeführt werden, um gemeinsam geeignete Bewerber zu gewinnen.

Zu § 2 Abs. 2 – Regelmäßige Ausbildung

Unabhängig vom konkreten Bedarf kann auch vereinbart werden, dass in regelmäßigen Abständen im Namen des jeweiligen Praxispartners ein Berufsausbildungsverhältnis begründet wird.

Zu § 2 Abs. 3 – Ausschreibung und Auswahl der Auszubildenden

Um einen möglichst großen Interessentenkreis anzusprechen, bietet sich eine gemeinsame Ausschreibung an. Dabei sollte darauf hingewiesen werden, in welchen beteiligten Gemeinden im Anschluss an die Ausbildung eine Übernahmemöglichkeit besteht. Ebenso denkbar wäre jedoch, dass nur diejenigen Kommunen die Ausbildungsstellen ausschreiben, für die im nächsten Jahr ausgebildet werden soll und bei denen im Anschluss an die erfolgreiche Ausbildung eine Übernahmemöglichkeit absehbar ist.

Da die Ausbildung gemeinsam durchgeführt wird, sollten alle am Verbund beteiligten Praxispartner sowie die Verbundausbildungsgemeinde selbst an der Auswahl beteiligt sein. Denkbar ist jedoch auch, dass die Praxispartner nur bei der Auswahl der Bewerber beteiligt werden, die jeweils in ihrem Namen ausgebildet werden und für die nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung eine Übernahme in den Dienst des Praxispartners geplant ist.

Zu § 3 – Aufgaben der Verbundausbildungsgemeinde

Grundsätzlich obliegt der Verbundausbildungsgemeinde die gesamte Organisation für den Ausbildungsverbund. Sie schließt insbesondere die Ausbildungsverträge mit den Auszubildenden ab. Dabei ist in den Ausbildungsverträgen auf die Ausbildung im Verbund hinzuweisen.

Zur Sicherstellung des fachlich und persönlich geeigneten Personals gehört insbesondere ein Ausbilder, der eine Abschlussprüfung bzw. einen Hochschulabschluss in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachweisen kann und über die



„Ausbildung der Ausbilder“ (so genannter AdA-Schein) verfügt. Der Ausbilder ist insbesondere für die Erstellung der Ausbildungspläne und die Koordination der praktischen Ausbildung in den verschiedenen Praxispartnern sowie die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten entsprechend den Vorgaben der Ausbildungsordnung verantwortlich.

Zu § 4 – Aufgaben der Praxispartner

der Praxispartner übernimmt die praktische Ausbildung in einem bestimmten Bereich. Er stellt sicher, dass hierfür das notwendige Personal zur Verfügung steht, das insbesondere über die „Qualifizierung als ausbildende Fachkraft (QuadaF)“ verfügt. Zudem muss für die Dauer der praktischen Ausbildung ein entsprechender Arbeitsplatz für den Auszubildenden bereitstehen.

Im Rahmen der Ausbildungsverträge ist darauf hinzuweisen, dass die Ausbildung im Verbund mit einem bzw. mehreren Praxispartnern stattfindet, an denen die praktische Ausbildung erfolgt und auf die für diese Zeit auch das Direktions- und Weisungsrecht übergeht.

Zu § 5 – Kostentragung

Grundsätzlich trägt zunächst die Verbundausbildungsgemeinde die gesamten Kosten der Ausbildung, insbesondere die Vergütung der Auszubildenden, die entsprechenden Steuern und Abgaben sowie ggf. Verwaltungskosten. Soweit die praktische Ausbildung ebenfalls bei der Verbundausbildungsgemeinde durchgeführt wird, trägt sie die hierfür anfallenden Kosten.

Ausgehend von dem Grundgedanken, dass die Verbundausbildungsgemeinde einerseits in eigenem Interesse Ausbildungsverhältnisse begründet, andererseits aber auch Auszubildende für den Bedarf der beteiligten Praxispartner einstellt, ist eine entsprechende Kostenteilung vorzunehmen.

Zu § 5 Abs. 2 – Ausbildung für die Praxispartner

Für die Ausbildungsverhältnisse, die im Namen des Praxispartners begründet werden, muss diese der Verbundausbildungsgemeinde die entsprechenden Kosten der Ausbildungsvergütung einschließlich Steuern und Sozialabgaben vollständig erstatten.

Hinzu kommen die Kosten für den Verwaltungsaufwand, der bei der Verbundausbildungsgemeinde anfällt. Im Beispiel wird davon ausgegangen, dass dieser Verwaltungsaufwand pauschal anhand der in der Verwaltungsvorschrift Kostenfestlegung ausgewiesenen Pauschalsätze berechnet wird. Denkbar sind aber auch andere Abrechnungsarten, die ggf. dem tatsächlichen Aufwand vor Ort näher entsprechen.

Weiterhin könnten auch noch zusätzliche Kosten für die praktische Ausbildung bei anderen Praxispartnern entstehen, die durch die Verbundausbildungsgemeinde umgelegt werden müssten.

Zu § 5 Abs. 3 – Ausbildung für die Verbundausbildungsgemeinde

Umgekehrt muss die Verbundausbildungsgemeinde für die in ihrem Namen begründeten Ausbildungsverhältnisse dem beteiligten Praxispartner den Aufwand erstatten, der für die praktische Ausbildung dort anfällt. Den übrigen Aufwand für ihre eigenen



Auszubildenden trägt die Verbundausbildungsgemeinde selbst, da dieser auch ohne den Ausbildungsverbund anfallen müsste.

Zu § 6 – Beendigung der Zweckvereinbarung

Grundsätzlich ist die Zweckvereinbarung auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Eine Kündigung ist regelmäßig nur zum Ablauf des Ausbildungsjahres möglich, da sich die beteiligten Kommunen im Vorfeld auf die Aufteilung der praktischen Ausbildungsabschnitte verständigt haben und für diese zumindest für das laufende Ausbildungsjahr gewährleistet sein müssen. Um der Verbundausbildungsgemeinde für die weiteren Ausbildungsjahre ausreichend Planungsvorlauf zu geben, sollte die Kündigungsfrist sechs Monate betragen.

Ausgeschlossen ist eine Kündigung allerdings, solange im Namen Praxispartners begründete Ausbildungsverhältnisse bestehen. Andernfalls müsste die Verbundausbildungsgemeinde ein Ausbildungsverhältnis fortführen, das sie ohne diese Zweckvereinbarung nicht begründet hätte.

Zu § 8 – Inkrafttreten

Die Zweckvereinbarung tritt regelmäßig mit Verkündung in den Amtsblättern der beteiligten Gemeinden in Kraft. Einer Genehmigung der Rechtsaufsichtsbehörde bedarf es nicht, da hier weder ein Aufgabenübergang noch der Betrieb einer gemeinsamen Dienststelle geregelt wird (§ 72 Abs. 1 Satz 2 SächsKomZG).

Anlage 4 – Musterzweckvereinbarung Ausbildungsverbund „Bachelor of Laws, Studiengang Allgemeine Verwaltung“

Zweckvereinbarung zur gemeinsamen Ausbildung von Studierenden an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum für die Laufbahnbefähigung 2,1. Einstiegsebene und Gründung ei- nes gemeinsames Ausbildungsverbundes

Zwischen der

Stadt/Gemeinde „A“
Anschrift Stadt-/Gemeindeverwaltung
vertreten durch den/die (Ober-)Bürgermeister/in ...

und der

Stadt/Gemeinde „B“
Anschrift Stadt-/Gemeindeverwaltung
vertreten durch den/die (Ober-)Bürgermeister/in ...

wird auf Grundlage von §§ 71 Abs. 2 Satz 1 und 72 Abs. 1 Sächsisches Gesetz über kommunale Zusammenarbeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. April 2019 (SächsGVBl. S. 270), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 134) geändert worden ist (SächsKomZG), folgende Zweckvereinbarung geschlossen:

§ 1

Gegenstand der Zweckvereinbarung

(1) Die Stadt/Gemeinde „A“ und die Stadt/Gemeinde „B“ vereinbaren eine gemeinsame Ausbildung von Anwärtern an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum im Fachbereich Allgemeine Verwaltung. Für diesen Zweck bilden beide Kommunen einen gemeinsamen Ausbildungsverbund.

(2) Ziel der Zweckvereinbarung ist die Ausbildung von Anwärtern zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Laws (LL. B.) mit der Befähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsebene des allgemeinen Verwaltungsdienstes.

§ 2

Rechte und Pflichten der Verbundpartner

(1) Die Verbundmitglieder sind berechtigt, den/die Anwärter/in entsprechend des Studienablaufplanes während des berufspraktischen Studiums und im Sinne der

Vorgaben der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum in ihrer Verwaltungsstruktur einzusetzen.

(2) Sollte ein Verbundmitglied die praktische Ausbildung nicht gewährleisten können, wird die Ausbildung durch die anderen Verbundmitglieder sichergestellt.

(3) Aufstellung und Änderungen der Ausbildungsablaufplan während des berufspraktischen Studiums bedürfen der Zustimmung der Verbundmitglieder, welche den praktischen Einsatz des Anwärters realisieren sollen.

(4) Dienstherr des/der Anwärters/in ist das Verbundmitglied, welches das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis mit ihm begründet.

§ 3

Ausbildungsturnus

(1) Entsprechend dem Ausbildungsbedarf bilden die Verbundmitglieder primär für den Eigenbedarf aus. Die Verbundpartner sind sich einig, auch über den Eigenbedarf hinaus nach § 1 Absatz 1 auszubilden. Dazu werden im Turnus von **X Jahren / jährlich** **X** Bewerber ausgebildet.

(2) Ein einmalig höherer Ausbildungsbedarf kann zwischen den Beteiligten im Einvernehmen abgestimmt werden.

§ 4

Ausbildungsrahmenbedingungen

(1) Die Verbundmitglieder stimmen sich zum Ablauf des Auswahlverfahrens und dem beabsichtigten Beginn der Ausbildung ab.

(2) Die Geeignetheit der Bewerber überprüfen die Verbundmitglieder durch ein Auswahlverfahren. Die dadurch ermittelten potenziellen Anwärter nehmen anschließend am Einstellungstest der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum teil.

(3) Ausbildungsort ist die Fachhochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum.

§ 5

Ausbildungsverhältnis

(1) Vor Beginn des Studiums an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum wird mit dem/der Anwärter/in ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis begründet.

(2) Das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis gemäß § 18 Absatz 2 Satz 2 des Sächsischen Beamtengesetzes (SächsBG) zur Ausbildung von Anwärtern folgt den Bestimmungen der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses (SächsÖrAus-bVVO).

(3) Der/die Anwärter/in trägt die Bezeichnung „Gemeinde-/Stadtinspektoranwärter/in“.

§ 6

Praktische Ausbildung

(1) Die Verbundmitglieder stellen zur Gewährleistung des berufspraktischen Studiums sicher, dass in Ihren Verwaltungen mindestens ein Bediensteter über die Befähigung zur praktischen Ausbildung verfügt, vgl. § 28 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 9 Abs. 4 Sächsische Ausbildungs- und Prüfungsordnung allgemeiner Verwaltungsdienst und sozialwissenschaftlicher Dienst.

(2) Entsprechend § 4 Abs. 5 der Studienordnung für den Bachelorstudiengang Allgemeine Verwaltung (SO-BaAV) der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum werden mindestens zwei der vier Praxismodule im Ausbildungsverbund absolviert.

(3) Für jeden Anwärter werden die Praktika in einem Ausbildungsablaufplan gemäß der Anlage zwischen den Verbundmitgliedern abgestimmt.

§ 7

Finanzierung der Ausbildungskosten

(1) Die Stadt/Gemeinde, die nach § 2 Abs. 4 dieser Vereinbarung Dienstherr ist¹, ist zuständig für die vollständige und rechtzeitige Beantragung und Vereinnahmung der Bedarfszuweisungen nach § 22a Nr. 6 Sächsisches Finanzausgleichsgesetz (Sächs-FAG) entsprechend der Vorschriften der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen über das Antrags- und Bewilligungsverfahren sowie die Verteilung und Verwendung der Mittel für Bedarfszuweisungen und über die Verwendung der investiven Schlüsselzuweisungen nach dem Sächsischen Finanzausgleichsgesetz (VwV Bedarfszuweisungen) Nr. VI.

(2) Ausbildungskosten sind:

- a) die Ausbildungsbezüge nach § 4 Absatz 1 und 2 Satz 1 der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses sowie
- b) Reisekosten im Sinne und nach den Regeln des Sächsisches Reisekostengesetz (SächsRKG) in der jeweils gültigen Fassung, die dem/der Anwärter/in aufgrund seines Ausbildungsverhältnisses durch den Dienstherrn zu erstatten sind.

(3) Die Differenz zwischen Bedarfszuweisung und tatsächlichen Ausbildungskosten werden zu gleichen Teilen von allen Verbundpartnern getragen.

(4) Die Rechnungslegung erfolgt durch die Kommune, der die Kosten als Dienstherr entstehen, monatlich/quartalsweise/jährlich bis spätestens [Datum] des folgenden Haushaltsjahres.

¹ Für die Bedarfszuweisung nach § 22a Nr. 6 SächsFAG ist wichtig, dass trotz gemeinsamer Ausbildung nur der Dienstherr/Ausbildungsträger nach § 2 Abs. 4 dieser Vereinbarung der Zuweisungsempfänger ist.

§ 8

Finanzierung des Ausbildungsverbundes

(1) Alle Verbundmitglieder beteiligen sich an den dem Dienstherrn entstehenden Personal- und Sachaufwendungen für die Einstellung der Anwärterinnen und Anwärter sowie die Abwicklung des Ausbildungsverhältnisses durch die Personalverwaltung.

(2) Der Aufwand wird pauschal ermittelt und beinhaltet alle Personal- und Sachkosten. Ausgehend von einem jährlichen Aufwand von **X** Arbeitstagen beträgt die jährliche Aufwandspauschale **X** Euro.

Optional

(3) Die Aufwandspauschale nach Absatz 2 wird jährlich pauschal um **X** Prozent erhöht, um Kostensteigerungen auszugleichen.

(4) Die Rechnungslegung erfolgt analog § 7 Abs. 4.

(5) Personal- und Sachkosten aus der berufspraktischen Ausbildungstätigkeit werden durch die Kommune getragen, bei der sie aufgrund des Praxiseinsatzes der/des Anwärterin/s angefallen sind.

Empfehlung: Vereinbarung einer befristeten Friedenspflicht in Bezug auf die Finanzierung, beispielsweise wie folgt:

(6) Die Vereinbarungspartner erklären übereinstimmend, für **mindestens 3 Jahre** ab Vereinbarungsschluss von Nach- und Neuverhandlungen der in den Absätzen 1 bis 5 vereinbarten Finanzierungsmodalitäten abzusehen, soweit rechtliche Verpflichtungen oder Einwendungen von Aufsichts- oder Prüfbehörden dem nicht entgegenstehen.

§ 9

Übernahme der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis

(1) Nach bestandener Bachelorprüfung erhalten die Absolventinnen und Absolventen ein Bachelorzeugnis und eine Bachelorurkunde. Mit der Übergabe endet das Studium. Nach Möglichkeit sollen die Absolventinnen und Absolventen unmittelbar nach Abschluss des Studiums in ein Anstellungsverhältnis im Ausbildungsverbund übernommen werden.

(2) Zwischen den Verbundmitgliedern soll Einvernehmen darüber hergestellt werden, welches Mitglied vorrangig ein Übernahmeangebot unterbreitet. Kann kein Einvernehmen hergestellt werden, steht es jedem Mitglied frei, ein Übernahmeangebot zu unterbreiten.

(3) Die Verbundpartner stimmen darin überein, dass die Abstimmungen zur Übernahme die Positionierung der Absolventin/des Absolventen berücksichtigen muss und sein/ihr beruflicher Einstieg bei Mitgliedern des Verbundes oder außerhalb nicht erschwert werden darf.

(4) Ist keine Übernahmemöglichkeit gegeben, soll dies dem/der Anwärter/in rechtzeitig, jedoch mindestens mit Beginn des 6. Semesters mitgeteilt werden.

§ 10

Dauer der Zweckvereinbarung und Kündigung

(1) Diese Zweckvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Oder zweite Variante für Absatz 1 (dann Absatz 1a und 3 notwendig):

(1) Diese Zweckvereinbarung wird mit Inkrafttreten für einen Zeitraum von **X** Jahren geschlossen.

(1a) Die Vereinbarung verlängert sich automatisch um jeweils weitere **X** Jahre, sofern sie nicht unter Einhaltung einer Frist von **XX** Monaten zum Laufzeitende durch einen der Partner schriftlich gekündigt wird. *[Mindestlaufzeit bemisst sich nach der Ausbildungsdauer]*

(2) Eine ordentliche Kündigung der Zweckvereinbarung kann nur schriftlich zum Ende des Kalenderjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten erfolgen.

(3) Für zum Zeitpunkt der Wirksamkeit der Kündigung laufende Ausbildungsverhältnisse gilt diese Zweckvereinbarung auch nach Kündigung mit allen daraus entstehenden Rechten und Pflichten fort. Im gegenseitigen Einvernehmen können alle Beteiligten eine abweichende Regelung im Einzelfall treffen. Diese muss den ordnungsgemäßen Abschluss der laufenden Ausbildungsverhältnisse sicherstellen.

§ 11

Schlussbestimmung und salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt.

(2) An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung am nächsten kommen, die die Parteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich die Vereinbarung als lückenhaft erweist.

(3) Sämtliche Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.

(4) Bei Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung, die nicht im gegenseitigen Einvernehmen ausgeräumt werden können, wird die Rechtsaufsichtsbehörde um ihre Einschätzung gebeten mit dem Ziel, die bestehende Uneinigkeit auszuräumen.



§ 12 Inkrafttreten

Die Zweckvereinbarung tritt zum **TT.MM.JJJJ** in Kraft.

[Ort, Datum]

[Ort, Datum]

[Name] (Siegel)
(Ober-)BürgermeisterIn
Stadt/Gemeinde „A“

[Name] (Siegel)
(Ober-)BürgermeisterIn
Stadt/Gemeinde „B“