



**Skript zum Workshop
vom 14. April 2004**

für die

**Mitglieder vom Wasserverbandstag e. V.
Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt**

zur

**Umsetzung des Zweiten Gesetzes zur Änderung des
Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit vom
25. Februar 2004**

BKC Kommunal-Consult GmbH
Schönebecker Str. 82-84
39104 Magdeburg

Tel.: 0391/4 01 62 25
Fax: 0391/4 00 38 07

www.bkc-kommunal-consult.de



Inhaltsverzeichnis:

1	Vorbemerkungen:.....	4
2	GKG Allgemein.....	5
2.1	Die Leitgedanken des Änderungsgesetzes	5
2.2	Die GKG-Normen im Einzelnen:.....	7
2.2.1	§ 1 (Zweck kommunaler Gemeinschaftsarbeit):	7
2.2.2	§ 2 (Formen kommunaler Zusammenarbeit)	8
2.2.3	§ 3 (Inhalt, Zustandekommen, Rechtsaufsicht):	8
2.2.4	§ 4 (Aufgabenübergang):.....	9
2.2.5	§ 5 (Änderung und Auflösung):.....	9
2.2.6	§ 6 (Voraussetzungen):	10
2.2.7	§ 7 (Rechtstellung):.....	13
2.2.8	§ 8 (Bildung):	13
2.2.9	§ 8a (Rückwirkende Bildung von Zweckverbänden):.....	15
2.2.10	§ 8b (Pflichtverband):	15
2.2.11	§ 9 (Rechtsfolgen):	16
2.2.12	§ 10 (Organe):	16
2.2.13	§ 11 (Verbandsversammlung):	17
2.2.14	§ 12 (Verbandsgeschäftsführer, Verwaltung des Zweckverbandes):	19
2.2.15	§ 12a (Bedienstete des Zweckverbandes):	19
2.2.16	§ 12b (Verpflichtungsgeschäfte):.....	20
2.2.17	§ 13 (Deckung des Finanzbedarfes):.....	20
2.2.18	§ 14 (Änderung und Auflösung):.....	22
2.2.19	§ 15 (Wegfall von Verbandsmitgliedern):	23
2.2.20	§ 16 (Anzuwendende Vorschriften):	23
2.2.21	§ 17 (Aufsicht):	25
2.2.22	§ 18 (Übergangsregelungen):.....	25



2.3	Der Verbandsgeschäftsführer nach der GKG-Änderungsgesetz.....	26
2.3.1	Die Gesetzesänderungen in § 12 GKG	26
2.3.2	Die Rechtstellung des Verbandsgeschäftsführers vor und nach dem GKG-Änderungsgesetz.....	29
2.3.3	Darstellung der Eingruppierungsmöglichkeiten der Verbandsgeschäfts-führer nach dem BAT-O.....	32
2.3.4	Anstellungsmöglichkeiten eines Verbandsgeschäftsführers.....	37
2.3.5	Stellenausschreibung für einen hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführers.....	46

Anlagenverzeichnis

Anlage 1

Eingruppierungsübersicht hauptberufliche Verbandsgeschäftsführer

Anlage 2

Eingruppierungsübersicht hauptberufliche Verbandsgeschäftsführer

Anlage 3

Muster eines Geschäftsführervertrages

Anlage 4

Muster eines Anstellungsvertrages im öffentlichen Dienst



1 Vorbemerkungen

Der Aufbau dieser Unterlage erfolgt entsprechend des Ablaufes des Workshops und gliedert sich in zwei Teilbereiche.

A: GKG Allgemein

Im Teilbereich A werden die eigentlichen Anpassungen durch das Änderungsgesetz zu GKG behandelt. Dazu erfolgt eine Darstellung der einzelnen Änderungen anhand der Leitgedanken des Änderungsgesetzes.

Gleichzeitig werden die Besonderheiten und die teilweise vorhandenen Veränderungen in der täglichen Anwendung des GKG aufgezeigt.

Unmittelbar bei den einzelnen Normen des GKG wird auch auf den Umstand eingegangen, ob und in welcher Weise ein Anpassungsbedarf bei der Verbandsatzung eines Zweckverbandes besteht.

B: Der Verbandsgeschäftsführer

Der zweite Teilbereich wird sich dann intensiv mit den Rechtsverhältnissen des Verbandsgeschäftsführers neuen Typus beschäftigen. Einleitend werden dabei die sich seit dem 1. Januar 2004 ergebenden geänderten Rechtsverhältnisse des Verbandsgeschäftsführers beleuchtet.



2 GKG Allgemein

2.1 Die Leitgedanken des Änderungsgesetzes

Im Gesetzgebungsverfahren sind dem GKG-Änderungsgesetz die nachfolgenden Leitgedanken und Ziele beigegeben worden:

- Die in der Praxis bewährten Formen kommunaler Zusammenarbeit, die Zweckvereinbarung und der Zweckverband werden beibehalten. Als geeignete Vorstufe dieser Formen der kommunalen Gemeinschaftsarbeit kann allerdings auch eine engere Zusammenarbeit im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft zweckmäßig sein, die deshalb im Gesetzentwurf neu aufgenommen wird. Die Zusammenarbeit mehrerer Kommunen in einer Arbeitsgemeinschaft bietet die Chance gemeinsamer Abstimmung und Beratung, ohne dass dies⁷ mit einer Aufgabenübertragung oder mit der Entstehung einer neuen Rechtspersönlichkeit verbunden ist.
 - Angesichts des finanzwirtschaftlichen Drucks, unter dem viele Kommunen seit längerer Zeit stehen, soll die Leistungsfähigkeit bei der Aufgabenerfüllung auf kommunaler Ebene gestärkt werden. Deshalb will der Gesetzentwurf den Weg erleichtern, kommunale Aufgaben durch eine möglichst optimale Ausschöpfung interkommunaler Gemeinschaftsarbeit wirtschaftlicher und fachlich kompetent zu erledigen.
 - Ganz allgemein trägt das Gesetz dem Bestreben Rechnung, den Kommunen mehr Selbstbestimmung und Eigenverantwortung zu übertragen. Das Prinzip der Freiwilligkeit bewirkt, dass die Kommunen bei der Bildung und Änderung von Zweckvereinbarungen und Zweckverbänden größere Entscheidungsspielräume erhalten und ihren konkreten Erfordernissen stärker Rechnung tragen können.
 - Die Organstrukturen des Zweckverbandes werden denen der Gemeindeordnung angepasst. Die bisherige Doppelspitze der Verwaltung des Zweckverbandes wird beseitigt. Der Verbandsgeschäftsführer neuen Typs erhält deutlich mehr Verantwortung, muss dafür aber deutlich höhere Qualifikationserfordernisse erfüllen. Ziel ist eine effiziente Bündelung von Aufgabenverantwortung und -erledigung.
-

- Der Aufgabeninhalt der Zweckverbände erfährt eine grundlegende Änderung, indem künftig auch Mehrzweckverbände zugelassen werden, sofern die verschiedenen Aufgaben inhaltlich im Zusammenhang stehen. Andererseits können auch Teilaufgaben auf Zweckverbände übertragen werden.
- Die Reaktionsmöglichkeiten auf Veränderungen der Rahmenbedingungen, unter denen der Zweckverband arbeiten muss, sind erhöht worden. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, Mitglieder auszuschließen oder aber die Mitgliedschaft ordentlich zu kündigen.
- Bei der Wahrnehmung von Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises stehen durch die Bildung und Fortentwicklung von Verwaltungsgemeinschaften nunmehr leistungsfähigere Aufgabenträger zur Verfügung. Damit ist für Mitgliedsgemeinden von Verwaltungsgemeinschaften die Notwendigkeit zur Bildung von Zweckverbänden zur gemeinsamen Erfüllung von Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises entfallen. Sofern nicht Mitgliedsgemeinden von Verwaltungsgemeinschaften die gemeinschaftliche Wahrnehmung dieser Art von Aufgaben anstreben, können sie dies im Rahmen von Zweckvereinbarungen tun.

Im Bereich der Zweckvereinbarungen ergeben sich insoweit Neuerungen, als diese künftig auch zur Durchführung von Aufgaben gebildet werden können.

- Als weitere allgemeine Änderung ist die Klarstellung der Bekanntmachungserfordernisse und deren Anpassung an die örtlichen Besonderheiten vorgesehen.
 - Bei der kommunalen Zusammenarbeit kommt dem Prinzip der Freiwilligkeit weiterhin maßgebende Bedeutung zu. Angesichts ihrer originären Zuständigkeit für die Wahrnehmung kommunaler Aufgaben entscheiden die Gemeinden und Landkreise in eigener Verantwortung, ob sie sich den im Gesetz angebotenen Formen der Gemeinschaftsarbeit bedienen wollen. Allerdings kann es durchaus Fälle geben, in denen die auf eine bestimmte Pflichtaufgabe bezogenen Anforderungen des öffentlichen Wohls die zwingende Notwendigkeit für eine gemeinsame Aufgabenerfüllung begründen, die betroffenen Kommunen die Möglichkeit zur Kooperation trotz des dringenden öffentlichen Interesses an einer Zusammenarbeit jedoch nicht nutzen wollen. Das Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit hält daher eine rechtliche Grundlage bereit, die die Bildung eines Pflichtverbandes oder den Anschluss
-



einer Gebietskörperschaft an einen bestehenden Zweckverband aus zwingenden Gründen des öffentlichen Wohls ermöglicht.

2.2 Die GKG-Normen im Einzelnen

2.2.1 § 1 (Zweck kommunaler Gemeinschaftsarbeit)

Bereits § 1 beinhaltet eine für die Zweckverbände maßgebliche Änderung.

Es wird ein neuer Satz 2 angefügt, wonach es auch Zweckverbänden und Verwaltungsgemeinschaften, soweit das GKG nicht anderes bestimmt, ermöglicht wird, sich untereinander der Formen der kommunalen Zusammenarbeit zu bedienen.

Diese Ergänzung war überfällig. Gerade vor dem Hintergrund, dass Teilentschuldungshilfen unter der Bedingung gewährt wurden, dass eine nähere Zusammenarbeit einzelner Aufgabenträger erfolgte, ist man bislang davon ausgegangen, dass auch Zweckverbände beispielsweise eine Zweckvereinbarung frei abschließen können. Dem war jedoch in Ansehung des Wortlautes des bisherigen § 1 GKG nicht so, da dieser ausdrücklich nur von Gemeinden und Landkreisen sprach und den Zusammenschluss von Gemeinden nicht erwähnte.

Mit der nun erfolgten Änderung wird klargestellt, dass auch Zweckverbände Zweckvereinbarungen abschließen können. Damit wird der Anwendungsspielraum des GKG maßgeblich erweitert, was letztendlich auch den eingangs erwähnten Leitgedanken des Änderungsgesetzes entspricht.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Unmittelbarer Handlungsbedarf für eine Anpassung der Verbandssatzung an diese Gesetzesänderung besteht nicht. Im Einzelfall könnte jedoch ein mittelbarer Handlungsbedarf bestehen. Auch nach der bisherigen Gesetzeslage musste die Verbandssatzung die Aufgaben des Zweckverbandes bestimmen.

Will im Rahmen einer Zweckvereinbarung nunmehr ein Zweckverband für einen anderen Zweckverband Betriebsführungsaufgaben wahrnehmen, so muss der Abschluss einer derartigen Vereinbarung vom Aufgabenumfang des Verbandes gedeckt sein.



2.2.2 § 2 (Formen kommunaler Zusammenarbeit)

Die bestehenden Formen kommunaler Zusammenarbeit sollen grundsätzlich auch in Zukunft beibehalten werden. Hieran hat das Änderungsgesetz nichts geändert.

Neu ist die Schaffung der Arbeitsgemeinschaft als eine Möglichkeit der gemeinsamen Beratung und Abstimmung. Dabei wird, ohne eine neue Rechtspersönlichkeit zu schaffen, auch den Zweckverbänden die Möglichkeit eingeräumt, auf dieser Basis gemeinsam das Handeln abzustimmen. Eine wesentliche Erweiterung gegenüber der bisherigen Rechtslage in § 2 Abs. 3 GKG a. F. erfolgt jedoch nicht.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Aus den Änderungen und Anpassungen in § 2 resultiert aus unserer Sicht weder ein unmittelbarer noch ein mittelbarer Anpassungsbedarf in den Verbandssatzungen der Zweckverbände.

2.2.3 § 3 (Inhalt, Zustandekommen, Rechtsaufsicht)

§ 3 hat eine umfassende Änderung erfahren. Wie bereits aufgeführt, können nunmehr auch Zweckverbände Zweckvereinbaren abschließen. Wie bisher auch, dürfen Gemeinden derselben Verwaltungsgemeinschaft dies nicht. Insoweit begrenzt hier das GKG selbst den in § 1 aufgestellten Grundsatz, dass auch Verwaltungsgemeinschaften und Zweckverbände sich der Formen kommunaler Gemeinschaftsarbeit bedienen können.

Als wesentlich ist auch der Umstand zu benennen, dass nunmehr auch Teilaufgaben im Rahmen einer Zweckvereinbarung geregelt werden können. Ferner können auch einzelne Aufgaben oder Aufgabenteile nur zur Durchführung im Rahmen einer Zweckvereinbarung übertragen werden.

Aus der Summe der Änderungen ist ersichtlich, dass entsprechend den Leitgedanken eine wesentliche Vereinfachung dieser Art der kommunalen Zusammenarbeit erfolgt. Neben der Erweiterung des Kreises der möglichen Abschlussberechtigten wird auch der Kreis der möglichen Aufgaben bzw. Teilaufgaben erheblich erweitert, so dass hier konsequent die Leitgedanken verfolgt werden.



→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Primär ist ein unmittelbarer Anpassungsbedarf für die bestehenden Verbandssatzungen nicht ersichtlich.

2.2.4 § 4 (Aufgabenübergang)

Der § 4 wurde nur geringfügig überarbeitet. Es wird nunmehr klargestellt, wer für die Bekanntmachungen im Rahmen einer Zweckvereinbarung zuständig ist. Bei einer Aufgabenübertragung zur Erfüllung soll zukünftig auch die erfüllende Körperschaft die Bekanntmachungen vornehmen. Dies bedingt, dass die übertragene Körperschaft das auch dulden muss.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Es ist ein unmittelbarer Handlungsbedarf zur Anpassung der Verbandssatzung nicht ersichtlich.

2.2.5 § 5 (Änderung und Auflösung)

Angepasst wurde auch § 5, welcher den Inhalt einer Zweckvereinbarung behandelt. Kurz gesagt, soll eine Zweckvereinbarung als öffentlich-rechtlicher Vertrag alles regeln, was für eine spätere Auseinandersetzung regelungsbedürftig ist.

Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Vorfeld eine Einigung über derartige Problemfälle leichter möglich ist, als wenn der Streitfall eingetreten ist.

Als neuen Mindestinhalt müssen Zweckvereinbarungen aufweisen:

- Bestimmungen über die Änderung
- Bestimmungen über die Auflösung
- Bestimmungen über den Austritt

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Unmittelbarer Anpassungsbedarf für Verbandssatzungen resultieren aus den Änderungen in § 5 nicht.



2.2.6 § 6 (Voraussetzungen)

Auch § 6 hat eine umfassende Änderung erfahren.

Zunächst ist es nicht mehr möglich, dass Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises auf einen Zweckverband übertragen werden. Nunmehr können lediglich Aufgaben des eigenen Wirkungskreises auf einen Zweckverband übertragen werden.

Die Definition des eigenen und übertragenen Wirkungskreises erfolgt in § 4 bzw. § 5 der Gemeindeordnung des Landes Sachsen-Anhalt.

§ 4

Eigener Wirkungskreis

(1) Zum eigenen Wirkungskreis (freiwillige Aufgaben und Pflichtaufgaben) gehören alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft sowie die Aufgaben, die der Gemeinde durch Gesetz oder sonstige Rechtsvorschrift als eigene zugewiesen sind. Neue Aufgaben können der Gemeinde nur durch Gesetz auferlegt werden; dabei ist gleichzeitig die Aufbringung der Mittel sicherzustellen.

(2) In die Rechte der Gemeinde kann nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

(3) Im eigenen Wirkungskreis ist die Gemeinde nur an die Gesetze und sonstige Rechtsvorschriften gebunden.

§ 5

Übertragener Wirkungskreis

(1) Der Gemeinde können durch Gesetz staatliche Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung übertragen werden (Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises); dabei sind die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

(2) Aufgaben der Gemeinde auf Grund von Bundesgesetzen, die das Land im Auftrag des Bundes ausführt oder zu deren Ausführung die Bundesregierung Einzelweisungen erteilen kann, gehören zum übertragenen Wirkungskreis.

(3) Die Gemeinde stellt die Dienstkräfte und Einrichtungen zur Verfügung, die für die Erfüllung der Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises erforderlich sind. Ihr fließen die mit diesen Aufgaben verbundenen Einnahmen zu.

(4) Hat die Gemeinde bei der Erfüllung von Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises eine Maßnahme auf Grund einer Weisung der Fachaufsichtsbehörde getroffen und wird die Maßnahme aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen aufgehoben, so erstattet das Land der



Gemeinde alle notwendigen Kosten, die ihr durch die Ausführung der Weisung entstanden sind.

(5) Die Gemeinde ist zur Geheimhaltung aller Angelegenheiten verpflichtet, deren Geheimhaltung allgemein vorgeschrieben oder im Einzelfall von der dazu befugten staatlichen Behörde angeordnet ist. Verwaltungsvorschriften, die dazu dienen, die Geheimhaltung sicherzustellen, gelten nach näherer Bestimmung des Ministeriums des Inneren auch für die Gemeinde.

Auch in Zukunft können Zweckverbände und Verwaltungsgemeinschaften nicht Mitglieder eines Zweckverbandes sein. Zur Begründung wird dazu ausgeführt, dass dies auf Probleme wegen der Doppelübertragung der Aufgaben führt.

Von besonderer Bedeutung ist dabei der neue Abs. 3, wonach Zweckverbände nur dann errichtet werden dürfen, wenn die Aufgaben nicht ebenso wirkungsvoll und wirtschaftlich von einer Verwaltungsgemeinschaft oder im Rahmen einer Zweckvereinbarung wahrgenommen werden können.

Dies ist mit den Leitgedanken des Änderungsgesetzes nicht mehr in Einklang zu bringen. Mit dieser Vorschrift wird eine Rangfolge der kommunalen Zusammenarbeit eingeführt. Die grundsätzlich freie Wahl der einzelnen Formen der kommunalen Gemeinschaftsarbeit wird damit unterlaufen. Insoweit wurde das ursprüngliche Gesetz verschärft, da es eine derartige Rangigkeit innerhalb der Formen der Zusammenarbeit nicht kannte. Lediglich im Rahmen der Genehmigung der Verbandssatzung in § 8 Abs. 4 GKG a. F. musste eine derartige Prüfung durch die zuständige Genehmigungsbehörde erfolgen. Insoweit wird durch diese Gesetzesänderung eine Verschärfung der Möglichkeiten der Gründung eines Zweckverbandes erreicht.

Begründet wird dies damit, dass unnötige Zweckverbandstrukturen vermieden werden sollen. Insbesondere wird durch das GKG die Verwaltungsgemeinschaft als vorzugswürdige Form der Aufgabenerledigung herausgestellt. Die Nachrangigkeit der Gründung eines Zweckverbandes soll nach der amtlichen Gesetzesbegründung auch dann eingreifen, wenn eine Verwaltungsgemeinschaft nicht besteht, jedoch in absehbarer Zeit gebildet werden kann oder die Bildung unmittelbar bevorsteht.

Bei den Begriffen Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, welche durch die jeweilige Kommunalaufsicht einer umfassenden



Prüfung unterzogen werden können. Dabei besteht die begründete Gefahr, dass diese Rechtsbegriffe landesweit unterschiedlich ausgelegt werden und damit eine einheitliche Anwendungspraxis des GKG nicht erfolgt.

Ferner wird durch diese Bestimmung den Aufsichtsbehörden ein weiter Ermessensspielraum bei der Genehmigung von Verbandsgründungen eröffnet. Dies schafft zusätzliche Unsicherheiten.

Im laufenden Gesetzgebungsverfahren wurde auf diese Umstände sehr deutlich hingewiesen. Gleichwohl wurde eine Anpassung durch den Gesetzgeber nicht vorgenommen.

Neben dieser negativen Gesetzesänderung wurde § 6 aber auch im positiven Sinne verändert.

Zu nennen ist hier in erster Linie die Möglichkeit, dass auch mehrere Aufgaben auf einen Zweckverband übertragen werden können. Einzige Voraussetzung ist, dass die übertragenen Aufgaben in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Dies ist insbesondere bei der Trinkwasserversorgung und der Abwasserbeseitigung der Fall.

Daneben besteht auch die Möglichkeit, dass Teilaufgaben auf einen Zweckverband übertragen werden können. Voraussetzung dabei ist jedoch, dass es sich um Teilaufgaben handelt, welche sich auf sachlich und/oder örtlich begrenzte Teile von Aufgaben beziehen.

Damit werden auch die Aufgabenfelder der bestehenden Zweckverbände erheblich erweitert.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Ein unmittelbarer Anpassungsbedarf für die Verbandssatzung ist aus den Änderungen in § 6 nicht ersichtlich. Sollen jedoch weitere Aufgaben oder Teilaufgaben auf einen bestehenden Zweckverband übertragen werden, so ist der Aufgabenbestand entsprechend anzupassen.



2.2.7 § 7 (Rechtstellung)

§ 7 ist in seiner bestehenden Form nicht verändert worden, so dass derzeit keinerlei Anpassungsbedarf bestehen sollte. Zudem regelt er ausschließlich die Rechtstellung eines Zweckverbandes.

2.2.8 § 8 (Bildung)

Auch § 8 wurde einer mehrfachen Modifizierung unterzogen. Neben kleineren sprachlichen Anpassungen wurde auch der Mindestinhalt der Verbandssatzung modifiziert. Die Voraussetzungen der Auflösung oder einer Kündigung aus wichtigem Grund gehören gemäß § 8 Abs. 1 nicht mehr zum Mindestinhalt einer Verbandssatzung.

Im Gegenzug wurde der Abs. 2 durch eine sprachlich nur geringe Änderung inhaltlich neu ausgestaltet. Sprachlich wurde zunächst nur das Wort "kann" durch das Wort "soll" ersetzt.

Bei den so genannten Sollvorschriften, nach denen eine bestimmte Rechtsfolge eintreten soll oder in der Regel anzuordnen ist, liegt kein echter Ermessensspielraum vor, ob von der Ermächtigung Gebrauch gemacht werden soll oder nicht. Derartige Vorschriften ermächtigen eine Verwaltung nur dann zu einer Abweichung von der gesetzlich angeordneten Folge, wenn eine besondere Ausnahmesituation vorliegt, welche ein Abweichen von der gesetzlich vorgegebenen Rechtsfolge rechtfertigt.

Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass, wenn kein Ausnahmefall vorliegt, die gesetzlich angeordnete Folge zu beachten ist (BVerwG in Driehaus Randnummer 5 zu § 6 und Randnummer 23 zu § 6 jeweils mit weiteren Nennungen).

Damit stellt sich die Frage, was gesetzlich angeordnet wird.

Insoweit soll die Verbandssatzung die sonstigen Rechtsverhältnisse des Zweckverbandes, insbesondere

- das Verfahren der Organe,
 - die Voraussetzungen und das Verfahren beim Beitritt eines weiteren Mitgliedes oder bei Ausschluss oder Austritt eines Mitgliedes und
-



- die Voraussetzungen für die Auflösung des Zweckverbandes

regeln. Dies bedeutet, dass die vorgenannten Inhalte bei einer strengen Auslegung in der Verbandssatzung zu regeln sind.

Die Kündigung aus wichtigem Grund ist namentlich nicht benannt. Gleichwohl wird durch den Verweis auf die übrigen Rechtsverhältnisse verdeutlicht, dass praktisch die Verbandssatzung alle Rechtsverhältnisse des Zweckverbandes zu bestimmen hat. Insofern wäre auch eine Bestimmung über eine Kündigung aus wichtigem Grund in die Verbandssatzung aufzunehmen.

Bei der Ausgestaltung der einzelnen Regelungen ist den Zweckverbänden jedoch ein Spielraum eingeräumt, wie die konkreten Vorschriften abgefasst werden.

Ob diese konkrete Rechtsfolge dem Gesetzgeber beim Änderungsgesetz bewusst gewesen ist, kann durchaus in Frage gestellt werden. Aus der Gesetzesbegründung zu § 8 wird im Wesentlichen darauf abgestellt, dass die in Abs. 3 enthaltenen Angaben nicht unbedingt zum Pflichtinhalt der Verbandssatzungen gemacht werden sollten.

Bei der Gesetzesbegründung ist jedoch zu beachten, dass diese nur den mutmaßlichen Willen des Gesetzgebers darstellt, welche Ziele und Zwecke er mit der durchgeführten Änderung erreichen wollte. Maßgeblich für die Anwendung ist jedoch der primäre Wortlaut des Gesetzes.

→ Anpassungsbedarf der Verbandssatzung

Aus den Änderungen in § 8 resultiert ein unmittelbarer Anpassungsbedarf, als dass nunmehr die Rechtsverhältnisse des Zweckverbandes unmittelbar in der Verbandssatzung zu regeln sind. Insbesondere die als Regelbeispiele aufgeführten Umstände sollten im Rahmen der Anpassung der Verbandssatzung Berücksichtigung finden.

Dies sind im Einzelnen:

- das Verfahren der Organe,
 - die Voraussetzungen und das Verfahren beim Beitritt eines weiteren Mitgliedes oder bei Ausschluss oder Austritt eines Mitgliedes und
 - die Voraussetzungen für die Auflösung des Zweckverbandes.
-



2.2.9 § 8a (Rückwirkende Bildung von Zweckverbänden)

Diese Vorschrift wurde nicht geändert.

2.2.10 § 8b (Pflichtverband)

Diese Vorschrift wurde durch das Änderungsgesetz neu in das GKG integriert.

Für die Verbände der Abwasserbeseitigung sind derartige Regelungen bereits im Wassergesetz enthalten. Insoweit erscheint das Rangverhältnis innerhalb der einzelnen Vorschriften unklar. Hierzu führt die Gesetzesbegründung jedoch aus, dass es sich bei § 8b um eine untergeordnete Vorschrift handelt, welche nur dann Anwendung finden soll, soweit spezialgesetzlich nichts geregelt ist.

Im laufenden Gesetzgebungsverfahren wurde diese Vorschrift massiv kritisiert. Gleichwohl hat sich der Gesetzgeber davon nicht beirren lassen und sie in das GKG eingeführt.

Die wesentlichen Kritikpunkte sind dabei die Folgenden:

- Ein zwingendes gesetzliches Bedürfnis zur Regelung ist nicht ersichtlich, da spezialgesetzlich bereits geregelt.
- Es erfolgt eine Ungleichbehandlung zwischen Freiverbänden und Pflichtverbänden, soweit die Gründe, welche für die Bildung eines Pflichtverbandes sprachen, weggefallen sind.
- Es wird für jedwede Änderung der Verbandssatzung ein gesondertes Prüfungsrecht der Kommunalaufsicht statuiert, welches bei Freiverbänden nicht besteht.

Hinzuweisen ist auch auf die Regelung in Abs. 3. Danach können auch zwangsweise bestimmte Aufgaben auf einen bereits bestehenden Freiverband übertragen werden, der dann in den Anwendungsbereich der gesonderten Regelungen zum Pflichtverband fällt. Entsprechendes gilt, soweit einzelnen Gemeinden oder Landkreise einem Freiverband zwangsweise angegliedert werden.

Insoweit sollten alle Zweckverbände, welche von einer derartigen Regelung betroffen werden, unbedingt prüfen oder prüfen lassen, ob die Voraussetzungen des § 8b GKG tatsächlich erfüllt sind.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Ein unmittelbar bestehender Anpassungsbedarf der Verbandssatzung besteht nicht.

2.2.11 § 9 (Rechtsfolgen)

Diese Vorschrift wurde nur unmaßgeblich geändert. Im Wesentlichen erfolgte nur eine Klarstellung bereits feststehender Fakten.

2.2.12 § 10 (Organe)

Diese Vorschrift erfuhr nur eine sprachlich geringe Änderung, welche jedoch bedeutungsvolle Folgeänderungen nach sich ziehen. Die Organe des Zweckverbandes wurden neu strukturiert. Danach gibt es nur noch die Versammlung und den Verbandsgeschäftsführer. Der bislang optional vorgesehene Verbandsausschuss entfällt.

Der Wegfall des optionalen Verbandsausschusses führt nicht unmittelbar dazu, dass ein solcher nicht auch in Zukunft gebildet und installiert werden kann. Gemäß § 16 Abs. 1 GKG n. F. finden die für die Gemeinden geltenden Vorschriften weiterhin entsprechende Anwendung. Entsprechendes gilt deshalb auch für die Bildung der Ausschüsse in den §§ 45 ff. GO-LSA.

Bedeutung hat die Änderung nur deshalb, weil gebildete Ausschüsse nunmehr keine Organe des Zweckverbandes mehr sind.

→ Anpassungsbedarf der Verbandssatzung

Soweit in den bestehenden Verbandssatzungen Regelungen enthalten sind, wonach der Verbandsausschuss ein Organ des Zweckverbandes ist, sind diese zu entfernen.

Über die Befugnis zur Bildung beratender und beschließender Ausschüsse nach der Gemeindeordnung sollte die Verbandssatzung Aussagen enthalten, da gemäß § 45 ff. GO-LSA in der Hauptsatzung = Verbandssatzung die Größe und die Anzahl der ständigen Ausschüsse festzulegen sind.



2.2.13 § 11 (Verbandsversammlung)

Wegen der geänderten organschaftlichen Struktur wurden auch umfassende Anpassungen in § 11 notwendig.

Zunächst wird klargestellt, dass die Verbandsversammlung das Hauptorgan des Zweckverbandes ist. Somit ist sie dem Verbandsgeschäftsführer vorangestellt. Dies bedingt, dass die Verbandsversammlung gegenüber einem hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführer die Arbeitgeberaufgaben bzw. Dienstvorgesetztenaufgaben wahrnimmt.

Der Verbandsgeschäftsführer ist Mitglied der Verbandsversammlung mit beratender Stimme.

Diese Formulierung ist etwas missverständlich. Der Intention des Gesetzgebers aus der Begründung folgend, soll der Verbandsgeschäftsführer zwar Mitglied der Verbandsversammlung sein, jedoch über kein eigenes Stimmrecht verfügen. Die Teilnahmeverpflichtung beruht auf dem Umstand, dass auf diesem Wege der Informationsfluss sichergestellt werden kann und erreicht wird, dass zwischen beiden Organen des Zweckverbandes eine Kommunikation stattfindet.

Dem Grunde nach entsendet jedes Verbandsmitglied einen Vertreter in die Verbandsversammlung. Davon kann aber abgewichen werden.

Nach § 11 Abs. 2 kann Vertreter eines Verbandsmitgliedes jede beliebige Person sein. Insbesondere muss sie nicht dem Gemeinderat angehören. Wie bislang auch möglich, kann die Verbandssatzung auch die Wahl von Stellvertretern vorsehen.

Die Amtszeit der Vertreter eines Verbandsmitgliedes ist nach der neuen Regelung unbegrenzt. Dies bedeutet, dass der Vertreter bis zu seiner Abberufung in seinem Amt verbleibt. Somit haben Kommunalwahlen zunächst keinen unmittelbaren Einfluss auf die Vertreter der Verbandsmitglieder in der Verbandsversammlung.

Neu in das GKG eingeführt wurden Vorschriften, welche Personen nicht Mitglieder der Verbandsversammlung sein dürfen.



Dies sind insbesondere hauptamtliche Beamte und Angestellte des Zweckverbandes und Mitglieder der Kommunalaufsicht. Diese sind wegen der bestehenden Interessenkollisionen von einer Mitgliedschaft ausgenommen.

Neu geregelt wurde auch das Weisungsrecht. Wie bislang unterliegen die Vertreter der Verbandsmitglieder den Weisungen der sie entsendenden Körperschaft. Zusätzlich sind sie jetzt jedoch gesetzlich verpflichtet, der sie entsendenden Körperschaft über alle wesentlichen Angelegenheiten des Zweckverbandes zu berichten.

Dies bedeutet, dass die Verbandsmitglieder frei entscheiden können, ob und in welchem Umfang sie ihrem Vertreter Weisungen erteilen.

Zu diesem Punkt führt die Gesetzesbegründung aus, dass der Vertreter auch gehalten ist, die Interessen des Zweckverbandes zu verfolgen und dass reine Blockadehaltungen mit dem gesetzlichen Weisungsrecht nicht vereinbar sind. Dieser recht hilfreich gemeinte Hinweis ist für die tägliche Praxis jedoch nur schwerlich brauchbar, da der Vertreter, soweit er den Weisungen zuwider handelt, dafür gegebenenfalls auch in die Verantwortung genommen werden kann. Im Zweifelsfall wird er bei einer Weigerung der Ausführung der Weisung aus Gründen der Gesetzesbegründung von der entsendenden Körperschaft abgewählt, so dass es wie bisher auch möglich ist, dass einzelne Verbandsmitglieder eine reine Blockadehaltung in der Verbandsversammlung vertreten.

§ 11 Abs. 4 regelt, wie mehrere Vertreter eines Verbandsmitgliedes zu bestimmen sind. Sie werden nach dem für die Bildung der Ausschüsse maßgeblichen Verfahren bestimmt.

Die Änderung in Abs. 5 verdeutlicht nur, was bislang ohnehin galt.

Abs. 6 bestimmt nunmehr, dass die Verbandsversammlung auch weiterhin einen Vorsitzenden zu wählen hat. Ferner hat die Verbandssatzung die Stellvertretung des Vorsitzenden der Verbandsversammlung zu regeln. Damit muss die Verbandssatzung eine derartige Bestimmung aufweisen.

Der Vorsitzende der Verbandsversammlung ist in Verbindung mit § 16 wie ein Vorsitzender des Gemeinderates anzusehen. Das bedeutet, dass er die Verbandsversammlungen vorbereitet und sie leitet. Weitergehende Aufgaben kommen ihm nicht zu.



Insbesondere ist es der Verbandsversammlung verwehrt, dem Vorsitzenden der Verbandsversammlung weitergehende Aufgaben und Befugnisse zuzuweisen.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Aus der Modifizierung des § 11 resultiert unmittelbarer Anpassungsbedarf. Zunächst sind Bestimmungen über den Vorsitzenden der Verbandsversammlung und seine Stellvertretung zu integrieren.

Soweit die Verbandssatzung Regelungen dazu enthält, wie die Vertreter der Verbandsmitglieder sowie die Stellvertreter zu bestimmen sind, müssen diese an die geänderten gesetzlichen Vorgaben angepasst werden.

Bei § 11 besteht eine kleine aber schwer zu handhabende Besonderheit. Es wird in dieser Vorschrift immer nur auf den hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführer abgestellt. Etwaige Bestimmungen über einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer enthält die Vorschrift nicht. Damit ist insbesondere nicht geklärt, wer Vorgesetzter eines ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführers ist.

Auf der anderen Seite unterscheidet § 11 auch nicht zwischen einem hauptberuflichen Verbandsgeschäftsführer und einem ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer, so dass auch für einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer die Normierungen des § 11 eingreifen.

2.2.14 § 12 (Verbandsgeschäftsführer, Verwaltung des Zweckverbandes)

Zu den hier maßgeblichen Änderungen wird im zweiten Teil eingegangen werden.

2.2.15 § 12a (Bedienstete des Zweckverbandes)

§ 12a wurde neu in das GKG aufgenommen. Er regelt im Wesentlichen die Folgen für das vorhandene Personal für den Fall des Aufgabenüberganges. Insoweit sind auch hier Anpassungen der Verbandssatzung notwendig.



→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Besteht nur für den Fall, dass ein Zweckverband, der Beamte beschäftigen möchte, in der Verbandssatzung regeln muss, wer die Beamten und Versorgungsempfänger im Falle der Auflösung des Zweckverbandes zu übernehmen hat.

2.2.16 § 12b (Verpflichtungsgeschäfte)

§ 12b wurde erst in der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Inneres in das GKG eingeführt. Er regelt dem Grunde nach das Vorgehen bei Verpflichtungsgeschäften.

Durch das GKG wird nunmehr eine Form vorgeschrieben, in welcher Erklärungen des Zweckverbandes abgegeben werden müssen. Gleichzeitig wird in Anlehnung an § 70 der GO-LSA vorgeschrieben, dass Erklärungen, welche den gesetzlichen Anforderungen nicht genügen, den Zweckverband nicht binden.

Dabei wird auch deutlich, dass der Verbandsgeschäftsführer jedwede Erklärung nur mit seiner Unterschrift versehen muss, um eine Verbindlichkeit zu erlangen. Es besteht insoweit für alle Geschäfte, nicht nur solchen der laufenden Verwaltung, eine uneingeschränkte Vertretungsbefugnis.

Ein 4-Augenprinzip kommt hier nicht zur Anwendung. Insoweit ist die Position des Verbandsgeschäftsführers maßgeblich gegenüber der bisherigen Rechtslage verändert.

Der neue § 12b Abs. 2 ermöglicht es, den Zweckverbänden und insbesondere dem Verbandsgeschäftsführer Vollmachten zur Vertretung des Zweckverbandes zu erteilen. Insbesondere bei Geschäften der laufenden Verwaltung kann der Verbandsgeschäftsführer von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Unmittelbarer Anpassungsbedarf besteht nicht.

2.2.17 § 13 (Deckung des Finanzbedarfes)

Wegen der Umgestaltung der Aufgabenübertragungsmöglichkeit auf mehrere Aufgaben und auch auf Teilaufgaben wurde es notwendig, auch die Umlageregeln an-



zupassen. Nunmehr kann die Verbandsumlage für die einzelnen Aufgabenbereiche und Teilaufgaben gesondert ausgewiesen werden. Eine gesetzliche Verpflichtung besteht jedoch aus dem GKG nicht. Es handelt sich um eine Kannbestimmung.

Dies stellt aus unserer Sicht eine sehr sachgerechte Lösung dar, welche es den Zweckverbänden ermöglicht, eine verursachungsgerechte Kostenverteilung vorzunehmen.

Im laufenden Gesetzgebungsverfahren ist auch die Änderung in Abs. 2 angesprochen worden. Die Änderung besteht darin, dass das Wort „Finanzbedarf“ durch das Wort „Liquiditätsbedarf“ ersetzt wurde.

In der Begründung zum Änderungsgesetz wird auf diese Änderung nicht eingegangen. Insoweit muss davon ausgegangen werden, dass es sich nur um eine sprachliche Umgestaltung handelte, welche dem Gesetzgeber nicht einmal eine Begründung wert gewesen ist.

Die Begrifflichkeit des Liquiditätsbedarfes wird im Eigenbetriebsgesetz und der Eigenbetriebsverordnung nicht verwandt.

Insoweit wäre zu bestimmen, ob hier tatsächlich zwei unterschiedliche Begriffe mit unterschiedlichen Inhalten verwendet wurden oder ob lediglich die Begrifflichkeit ausgetauscht wurde, ohne den dahinterstehenden Inhalt zu ändern.

Unter Liquidität wird gemeinhin ein Deckungsverhältnis bezeichnet, d. h., ein zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebenes Verhältnis zwischen verfügbaren Geldmitteln und fälligen Verbindlichkeiten (Wöhe „Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre“).

Mithin wird darauf abgestellt, ob der Zweckverband in der Lage ist, durch seine speziellen Entgelte und Einnahmen, die fälligen Ausgaben zu decken.

Nichts anderes wird auch durch § 13 Abs. 1 ausgedrückt. Danach erhebt der Zweckverband von seinen Mitgliedern eine Umlage, soweit die Einnahmen und speziellen Entgelte nicht ausreichen, den Finanzbedarf zu decken.

Insoweit ist die bisherige Verfahrensweise beizubehalten.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Unmittelbarer Anpassungsbedarf besteht nicht. Erst soweit sich der Zweckverband dafür entscheidet, von der speziellen Umlageerhebung Gebrauch zu machen, wird eine Anpassung notwendig.

2.2.18 § 14 (Änderung und Auflösung)

§ 14 hat in erster Linie dahingehend für Klarheit gesorgt, dass nunmehr ausschließlich die Verbandsversammlung für Änderungen des Zweckverbandes zuständig ist. Bislang war es streitig gewesen, ob diese Zuständigkeit bei der Verbandsversammlung oder bei den Verbandsmitgliedern liegt.

Erstmals wird auch die Möglichkeit geschaffen, dass ein Verbandsmitglied auch aus dem Zweckverband ausgeschlossen werden kann.

Auch die Genehmigungssituation wurde verändert. Bislang waren nur solche Änderungen der Verbandssatzung genehmigungspflichtig, welche den Mindestinhalt der Verbandssatzung betrafen.

Nunmehr sind ausschließlich genehmigungspflichtig:

- Änderungen des Mitgliederbestandes (Beitritt eines Mitgliedes, Ausschluss eines Mitgliedes, Austritt eines Mitgliedes),
- die Auflösung des Zweckverbandes,
- Änderungen des Bestandes der Aufgaben des Zweckverbandes und
- Änderungen der Grundlagen für die Bemessung der Verbandsumlage.

Auch trotz der Neufassung des Abs. 4 sind Änderungen der Verbandssatzung auch in Zukunft weiter öffentlich bekannt zu machen. Dies ergibt sich aus dem Verweis auf die allgemeinen gemeindlichen Vorschriften und hier insbesondere aus § 6 Abs. 2 der GO-LSA.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Unmittelbarer Anpassungsbedarf besteht nur für den Fall, dass in der Verbandssatzung geregelt ist, wer für deren Änderungen zuständig ist. Ansonsten besteht kein Anpassungsbedarf.

2.2.19 § 15 (Wegfall von Verbandsmitgliedern)

Diese Vorschrift wurde im laufenden Gesetzgebungsverfahren nicht verändert. Insofern besteht auch gegenüber der bisherigen Gesetzeslage kein Anpassungsbedarf.

2.2.20 § 16 (Anzuwendende Vorschriften)

Auch weiterhin finden auf das zweckverbandliche Zusammenleben die für die Gemeinden geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung. Änderungen wurden lediglich wegen der geänderten organschaftlichen Struktur des Zweckverbandes notwendig.

Eine schwerwiegende und für den Zweckverband bedeutende Änderung befindet sich in Abs.1 letzter Satz. Hier wird festgelegt, dass § 140 Abs. 1 Satz 2 der GO-LSA für die Zweckverbände nicht gelten soll.

Diese Regelung wurde bereits im laufenden Gesetzgebungsverfahren massiv angegriffen. Gleichwohl hat der Gesetzgeber sie trotzdem umgesetzt.

§ 140 Abs. 1 GO-LSA hat den folgenden Wortlaut:

(1) Satzungen, Beschlüsse und andere Maßnahmen der Gemeinde, die der Genehmigung der Kommunalaufsichtsbehörde bedürfen, werden erst mit der Genehmigung wirksam. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn über sie nicht binnen zwei Monaten, bei Haushaltssatzungen eines Monats, nach Eingang des Genehmigungsantrages bei der für die Genehmigung zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde entschieden ist und die Gemeinde einer Fristverlängerung nicht zugestimmt hat; der Gemeinde ist hierüber auf Antrag eine Bescheinigung zu erteilen. Satz 2 gilt nicht für die Zulassung von Ausnahmen und in den Fällen der §§ 17, 18 und 76.

Die gesetzlich in der Gemeindeordnung geregelte Genehmigungsfiktion soll für Änderungen der Verbandssatzung nicht mehr gelten. Eine dies rechtfertigende Begründung ist aus der Gesetzesbegründung nicht ersichtlich.



Vielmehr erfolgt damit eine Benachteiligung der Zweckverbände gegenüber den Gemeinden und Gemeindeverbänden unter anderem auch der Verwaltungsgemeinschaft.

Begründet wird diese Änderung damit, dass die Zweimonatsfrist für bestimmte Prüfungsaufgaben unzureichend und strukturell wegen der längerfristigen beratenden Einbindung der Kommunalaufsicht unsachgemäß ist.

Dies vermag die Gesetzesänderung jedoch nicht zu begründen. Soweit die Kommunalaufsicht bereits längerfristig in der Beratung eingebunden ist, ist nicht ersichtlich, weshalb aus diesem Grund die Zweimonatsfrist nicht eingehalten werden kann.

Selbst wenn für bestimmte Prüfungsaufgaben die Frist unsachgemäß ist, rechtfertigt dies keinen generellen Ausschluss der Genehmigungsfiktion.

Gerade soweit neue Mitglieder aufgenommen oder Mitglieder ausgeschlossen werden, kann eine verzögerte Erteilung der Genehmigung zu Nachteilen sowohl für den Zweckverband als auch für die einzelnen Mitglieder führen. Denn nunmehr gibt es keine gesetzliche Frist, innerhalb derer die Kommunalaufsicht die Genehmigung zu erteilen oder zu versagen hat.

Soweit schriftliche Nachfragen keinen Erfolg zeitigen, wäre es allenfalls möglich über einen Rückgriff auf die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Vorschriften mit einer Untätigkeitsklage vor dem Verwaltungsgericht zu der gewünschten kommunalaufsichtlichen Entscheidung zu gelangen. Dies fördert jedoch in keinem Fall das Verhältnis zwischen den Aufgabenträgern und deren Aufsichtsbehörde.

Die Änderung in § 16 Abs. 2 ist auch erst im Verfahren im Innenausschuss in das GKG eingeführt worden. Nunmehr gelten für die Zweckverbände der Abwasserbeseitigung und Trinkwasserversorgung die für die Eigenbetriebe geltenden Vorschriften nur noch entsprechend und nicht mehr direkt.

Anwendungsschwierigkeiten könnte auch die Veränderung in Abs. 3 bereiten. Danach erhalten die nach diesem Gesetz ehrenamtlich Tätigen eine Aufwandsentschädigung in Abhängigkeit vom Umfang des Aufgabenbestandes.

→ Anpassung Verbandssatzung

Unmittelbarer Handlungsbedarf besteht nicht. Nur dann, wenn die Verbandssatzung Regelungen darüber enthält, dass die Vorschriften über die Eigenbetriebe direkt gelten, müsste dieser Verweis auf die aktuelle Gesetzeslage angepasst werden.

2.2.21 § 17 (Aufsicht)

§ 17 wurde lediglich an die veränderte Behördenstruktur im Land Sachsen-Anhalt angepasst.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Nur dann, wenn in der Verbandssatzung die zuständige Kommunalaufsicht direkt benannt ist, besteht auch ein Anpassungsbedarf.

2.2.22 § 18 (Übergangsregelungen)

Es wurde ein neuer Vierter Teil mit Allgemeinen Sonderregelungen eingeführt. § 18 sieht nunmehr Übergangsregelungen vor.

Bedeutsam ist, dass Zweckverbände, welche Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises wahrnehmen, einem Bestandsschutz unterliegen. Gleichzeitig können ihnen aber keine neuen zusätzlichen Aufgaben zugewiesen werden.

Weiterhin wird in Abs. 2 die Übergangsfrist zur Anpassung der Verbandssatzungen an die geänderten Vorschriften geregelt. Die Übergangsfrist beträgt 2 Jahre, beginnend ab dem Tag des Inkrafttretens des Änderungsgesetzes.

Das Änderungsgesetz selbst ist rückwirkend zum 1. Januar 2004 in Kraft getreten, so dass die Verbandssatzungen der Zweckverbände bis einschließlich 31. Dezember 2005 an die geänderten Bedingungen anzupassen sind.



2.3 Der Verbandsgeschäftsführer nach dem GKG-Änderungsgesetz

2.3.1 Die Gesetzesänderungen in § 12 GKG

Einleitend sollen auch an dieser Stelle die wesentlichen Gesetzesänderungen zum Verbandsgeschäftsführer betrachtet und dargestellt werden.

§ 12 ist umfassend neugestaltet worden. Wegen der Änderung in der organschaftlichen Struktur des Zweckverbandes war auch die grundlegende Überarbeitung der Rechtsposition des Verbandsgeschäftsführers erforderlich.

§ 12 Abs. 1 bestimmt die Aufgaben des Verbandsgeschäftsführers. Diese sind:

- Vertretung des Zweckverbandes,
- Leitung der Verwaltung des Zweckverbandes,
- Erledigung der Geschäfte der laufenden Verwaltung in eigener Verantwortung,
- Entscheidung in Angelegenheiten, welche ihm durch die Verbandssatzung zugewiesen sind und
- Wahrnehmung der Vorgesetztenfunktion gegenüber den Mitarbeitern des Verbandes.

Abs. 2 regelt die Bestellung des Verbandsgeschäftsführers. Er ist durch die Verbandversammlung zu wählen und wird im Regelfall hauptberuflich tätig.

Ausnahmsweise **kann** die Verbandssatzung vorsehen, dass ein ehrenamtlicher Verbandsgeschäftsführer eingesetzt wird. Dies ist aber ausweislich der Begründung zum Änderungsgesetz nur in konkreten Ausnahmefällen der Fall.

Genannt wird insbesondere der Fall, dass die Betriebsführungs- oder Betreiberaufgaben vollständig fremdvergeben sind und der Zweckverband deshalb keine eigene Verwaltung aufweist.

Beim Vorliegen dieses Umstandes sind die Zweckverbände gleichwohl nicht in der Verpflichtung, einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer einzusetzen, denn das



Gesetz sieht vor, dass die Verbandssatzung einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer vorsehen **kann**. Damit wird den Verbänden die Möglichkeit eingeräumt, eigenverantwortlich zu entscheiden, ob sie einen hauptberuflichen oder einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer einsetzen möchten.

Macht ein Zweckverband von dieser Möglichkeit Gebrauch, so ist er bei der Auswahl des Verbandsgeschäftsführers nicht mehr frei. Dieser hat sich dann zwingend, wie bislang auch, aus dem Kreis der Hauptverwaltungsbeamten der kommunalen Verbandsglieder zu rekrutieren.

Neu ist in § 12 Abs. 2 auch die Vertretungsregelung eines hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführers, welche in der Verbandssatzung zu erfolgen hat.

Um eine unmittelbare Aufgabenerledigung sicherzustellen, soll eine mit den Anforderungen vertraute Person zum Vertreter gemacht werden. Diese ist regelmäßig im Bereich der eigenen Verwaltung vorhanden. deshalb soll ein Bediensteter der Verwaltung zum Vertreter des Verbandsgeschäftsführers gemacht werden.

Durch die Ausgestaltung als Sollvorschrift haben die Zweckverbände nur in begründeten Ausnahmefällen die Möglichkeit, von dieser ansonsten zwingenden gesetzlichen Folge abzuweichen.

Ungeklärt lässt das Gesetz die Frage, wie die Vertretung eines ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführers zu erfolgen hat. Jedoch ist auch hier auf Abs. 2 Satz 4 zurückzugreifen, dass die Verbandssatzung die Vertretung regeln muss, da diese Vorschrift nicht zwischen einem hauptberuflichen und einem ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer unterscheidet.

Abs. 3 regelt das Anstellungsverhältnis des Verbandsgeschäftsführers.

Er wird zunächst für 7 Jahre gewählt. Insoweit handelt es sich um ein Wahlverhältnis. Die konkrete Anstellung kann entweder durch ein Anstellungsverhältnis oder durch ein Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgen. Das Gesetz regelt in diesem Fall auch die Inhalte, welche unmittelbar in den Anstellungsvertrag aufzunehmen sind.

Unabhängig von der Ausgestaltung des konkreten Beschäftigungsverhältnisses scheidet der Verbandsgeschäftsführer mit Ablauf seiner Wahlperiode aus dem Amt aus, jedoch ist eine unbegrenzte Wiederwahl möglich.

Abs. 4 enthält Bestimmungen zur vorzeitigen Abwahl des Verbandsgeschäftsführers.

Der Antrag bedarf der Mehrheit der satzungsmäßigen Stimmzahl. Für den Abwahlantrag selbst ist eine Mehrheit von 2/3 der satzungsmäßigen Stimmzahl erforderlich. Durch dieses hohe Kriterium wird der Verbandsgeschäftsführer vor unberechtigtem Abwahlverlangen einzelner Verbandsmitglieder geschützt.

Zwischen Antragstellung und Entscheidung hat ein Zeitraum von 4 Wochen zu liegen. Nach Stellungnahme durch den Verbandsgeschäftsführer ist ohne Aussprache geheim abzustimmen.

Eine wesentliche Änderung findet sich in Abs. 5. Hier werden Qualifikationsanforderungen aufgestellt, welche der Verbandsgeschäftsführer nachweisen muss. Er muss mindestens über die Befähigung zum gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder über einen den Anforderungen des Zweckverbandes entsprechenden Fachhochschulabschluss verfügen.

Im laufenden Gesetzgebungsverfahren ist diese Gesetzesänderung bereits massiv kritisiert worden. Gleichwohl fand sie Eingang in das GKG.

Die Gesetzesbegründung verweist insoweit darauf, dass wegen der hohen Verantwortung bewusst eine subjektive Zulassungsgrenze geschaffen wurde. Insoweit wird unter Verweis auf Vorgänge in der Vergangenheit argumentiert.

→ Anpassungsbedarf Verbandssatzung

Bei folgenden Punkten besteht unmittelbarer Anpassungsbedarf

- Die Verbandsversammlung muss sich zunächst entscheiden, ob sie einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer möchte.
 - Die Vertretungsregelung ist in die Verbandssatzung zu integrieren.
 - Soll der Verbandsgeschäftsführer in ein Beamtenverhältnis berufen werden, ist es erforderlich, diese Möglichkeit sowie § 12a zu implementieren.
-



2.3.2 Die Rechtstellung des Verbandsgeschäftsführers vor und nach dem GKG-Änderungsgesetz

Um die neue Rechtstellung des hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführers darzustellen, soll im Folgenden ein Vergleich der Position vor und nach der Gesetzesänderung vorgenommen werden. Dabei bezieht sich der Vergleich vornehmlich auf die

- arbeitsrechtlichen (kündigungsschutzrechtliche) und
- tarifrechtlichen

Auswirkungen.

a) arbeitsrechtliche Auswirkungen

Zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen zählt in erster Linie der Umstand, ob der Verbandsgeschäftsführer alten Typus unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt, weil er Arbeitnehmer ist.

Hierbei ist insbesondere § 14 des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten.

Bislang war der Verbandsgeschäftsführer kein Organ, welches zu einer gesetzlichen Vertretung des Zweckverbandes berufen war. Insoweit war er lediglich leitender Angestellter.

Gemäß § 14 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes ist das Kündigungsschutzgesetz aber auch auf leitende Angestellte anzuwenden, welche zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind. Insoweit unterfallen die Verbandsgeschäftsführer des alten Typus auch prinzipiell dem Geltungsbereich dieses Gesetzes.

Dies ist nach der Veränderung der organschaftlichen Struktur der Zweckverbände anders. Nunmehr ist der Verbandsgeschäftsführer ein gesetzliches Organ des Zweckverbandes und dessen gesetzlicher Vertreter.

Für diesen Fall greift § 14 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes ein, wonach die Vorschriften des Ersten Abschnittes nicht gelten.

§ 14 des Kündigungsschutzgesetzes hat den folgenden Wortlaut:

§ 14 Angestellte in leitender Stellung

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.

Für das Land Brandenburg, wo eine vergleichbare Ausgestaltung der organschaftlichen Struktur in den Zweckverbänden vorliegt, hat das Landesarbeitsgericht entschieden, dass für derartige Organe der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet ist, weil es sich nicht um Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes handelt (vgl. LAG Brandenburg, Beschluss vom 08.02.2001 - 6 Ta 188/00 und den dazu ergangenen Beschluss des BAG vom 23.08.2001 - 5 AZB 9/01).

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in verschiedenen Fällen mit einer vergleichbaren Ausgangslage auseinander zu setzen. Immer kam es zu dem Ergebnis, dass ein Organ einer juristischen Person in den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes fällt und damit der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes auf diesen Personenkreis nicht anzuwenden ist (vgl. vgl. BAG, Urteil vom 17.01.2002 - 2 AZR 719/00 [Kündigungsschutz. Organ. Werkleiter des Eigenbetriebs einer Bayerischen Gemeinde als Organ iSv. § 14 Abs. 1 KSchG. verhaltensbedingte Kündigung. Abmahnung. Auflösung. Weiterbeschäftigung] und BAG, Beschluss vom 06.05.1999 - 5 AZB 22/98, BAG, Urteil vom 13.05.1992 - 5 AZR 344/91 [(Klagen eines GmbH-Geschäftsführers]).

Somit bleibt im Ergebnis festzuhalten, dass ein Verbandsgeschäftsführer neuen Typus nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt, während für einen alten Verbandsgeschäftsführer dieser Schutz im Wesentlichen besteht.

b) tarifrechtliche Auswirkungen

Unter Berücksichtigung des Verweises in § 16 Abs. 1 GKG sind auf die Zweckverbände die für die Gemeinden geltenden Vorschriften anzuwenden. Eine solche anzuwendende Vorschrift findet sich in § 73 GO-LSA.



Von Bedeutung ist hier insbesondere der Absatz 2, wonach für die Zweckverbandbediensteten die für die Landesbediensteten anzuwendenden Vorschriften gelten. Zu diesen Vorschriften gehören auch die einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen, im Fall der Gemeinden der Bundesangestelltentarifvertrag-Ost (BAT-O).

Fraglich ist dabei nur, ob dieser Tarifvertrag auch auf einen Verbandsgeschäftsführer anzuwenden ist.

Bislang nahm der Verbandsgeschäftsführer als leitender Angestellter Führungsaufgaben wahr. Im Auftrag des Verbandsvorsitzenden leitete er die Verwaltung des Zweckverbandes.

Diese Aufgabe wird er auch in Zukunft innehaben. Sie ist ihm ausdrücklich gesetzlich zugewiesen.

Insoweit ist auf § 3 des BAT-O zu verweisen, wonach dieser Tarifvertrag nicht für

- *leitende Ärzte (Chefärzte), Kurdirektoren, Werksdirektoren und sonstige vergleichbare leitende Angestellte gilt, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden.*

Insoweit kann der BAT-O nicht unmittelbar auf das Anstellungsverhältnis weder nach der alten noch nach der neuen Rechtslage Anwendung finden.

Gleichwohl besteht selbstverständlich die Möglichkeit, die Anwendung des BAT-O einzelvertraglich zwischen den Parteien eines Anstellungsvertrages zu vereinbaren.

Somit bleibt im Ergebnis festzuhalten, dass der Verbandsgeschäftsführer vor und nach der Gesetzesänderung nicht automatisch Kraft Gesetzes in den Anwendungsbereich des BAT-O fiel. Nur bei einer einzelvertraglichen Bezugnahme auf den BAT-O konnte dieser auch Anwendung finden.

Soweit nunmehr durch ein Ausschreibungsverfahren es zu einem neuen Anstellungsvertrag kommen sollte, würden auch bereits bestehende Tarifbindungen ihre Wirksamkeit verlieren, soweit sie nicht auch zum Gegenstand des neuen Anstellungsvertrages gemacht werden.



2.3.3 Darstellung der Eingruppierungsmöglichkeiten der Verbandsgeschäftsführer nach dem BAT-O

a) Einleitung

Soweit einzelvertraglich die Anwendung des BAT-O vereinbart worden ist, gibt dieser Tarifvertrag auch die Maßstäbe vor, nach denen eine Entlohnung des Verbandsgeschäftsführers zu erfolgen hat.

Das BAT-O ist dabei dergestalt aufgebaut, dass in seiner Anlage 1a Allgemeine Vergütungsordnung die einzelnen Vergütungsgruppen dargestellt sind.

Das System der Vergütungsgruppen ist dergestalt aufgebaut, dass der jeweiligen Vergütungsgruppe die einzelnen Tätigkeiten, welche durch die Angestellten ausgeführt werden, zugewiesen sind. Dieses System kann jedoch nicht durchgehend durchgehalten werden. Mit höherwertiger Vergütungsgruppe mussten zusätzliche Abgrenzungsmerkmale aufgestellt werden, um einen möglichst breit gefächerten Anwendungsbereich zu ermöglichen, welcher umfassend auch auf alle möglichen Fälle angewendet werden kann.

Deshalb werden für bestimmte Vergütungsgruppen ein vorgeschriebener Anteil an Tätigkeiten vorausgesetzt, der für die Ausfüllung dieser Position erforderlich ist. Dabei wird unterschieden zwischen persönlichen Merkmalen und Merkmalen aus der konkreten Stelle heraus. Im Einzelnen hierbei handelt es sich um die folgenden Merkmale:

- gründliche Fachkenntnisse (Es sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises erforderlich. Es muss sich jedoch um Kenntnisse von nicht ganz unerheblichem Ausmaß und nicht nur oberflächlicher Art handeln.),
 - gründliche und vielseitige Fachkenntnisse (Diese Fachkenntnisse erfordern das Einsetzen gründlicher Fachkenntnisse auf mehreren Arbeitsgebieten innerhalb eines oder innerhalb mehrerer Arbeitsgänge. Es muss also eine quantitative Steigerung gründlicher Fachkenntnisse vorliegen.),
 - gründliche und umfassende Fachkenntnisse (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse erfordern gegenüber den gründlichen und vielseitigen Fach-
-



kenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach, also hinsichtlich Qualität und Umfang.),

- selbständige Leistungen (Auf der Grundlage von gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen ist ein selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative notwendig, eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderungen nicht erfüllen, Ermessensspielraum und Beurteilungsspielraum sind für selbständige Leistungen kennzeichnend.),
- besonders verantwortungsvolle Leistungen,
- Leistungen von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung und
- Leistungen mit einem hohen Maß der Verantwortung.

Anhand dieser wesentlichen Eingruppierungsmerkmale hat eine Stellenbewertung zu erfolgen.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch die durch das Änderungsgesetz vorgegebene subjektive Zulassungsgrenze, da der Verbandsgeschäftsführer mindestens über die Befähigung zum gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder über einen den Anforderungen des Zweckverbandes entsprechenden Fachhochschulabschluss verfügen muss (§ 12 Abs. 5 GKG n. F.).

Die vorstehenden Ausführungen verdeutlichen, dass die konkrete Eingruppierung nach dem BAT-O immer vom konkreten Aufgabenumfang und damit von der zu besetzenden Stelle abhängt. Insoweit kann diesbezüglich keine allgemeingültige Eingruppierung vorgenommen werden.

Nachfolgend werden deshalb an zwei Beispielen die Grundzüge der Eingruppierung nach dem BAT-O erläutert. Fallbeispiel 1 bezieht sich dabei auf einen Zweckverband, welcher den gesamten Aufgabenbereich in eigener Verantwortung mit eigenem Personal erfüllt und lediglich Spezialaufgaben fremdvergeben hat. Das Fallbeispiel 2 betrachtet den entgegengesetzten Fall, in welchem alle Aufgaben vollständig fremdvergeben sind und der Zweckverband über kein weiteres eigenes Personal verfügt.



b) Fallbeispiel 1

Im Beispiel 1 obliegen dem Verbandsgeschäftsführer die gesetzlich zugewiesenen Aufgaben. Die konkrete Ausgestaltung dieser Aufgaben ist dadurch gekennzeichnet, dass der Zweckverband eine eigene Verwaltung aufweist und für den technischen Bereich eigenes Personal vorhält.

Insoweit ist der Arbeitsauftrag unter dem Merkmal Führung der Verwaltung wesentlich anders strukturiert als im Beispiel 2.

Hier obliegt dem Verbandsgeschäftsführer die eigentliche Organisation des Betriebs. Er ist selbst dafür verantwortlich, dass die allgemeinen und besonderen Betriebsabläufe den gestellten Anforderungen entsprechen. Insbesondere nimmt ein derartiger Verbandsgeschäftsführer umfassende Personalführungsaufgaben wahr.

Die in Anlage 1 beigefügte Übersicht verdeutlicht beispielhaft, welcher Aufgabenumfang einem derartigen Verbandsgeschäftsführer zugewiesen werden kann. Die Aufzählung ist so aufgebaut, dass nicht jede einzelne Tätigkeit aufgeführt ist, sondern generell und abstrakt die zu erledigenden Aufgaben beschreiben werden. Die Übersicht erhebt deshalb auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen wurde hier auf ein wissenschaftliches Hochschulstudium abgestellt. Dieses liegt über den gesetzlichen Qualifikationsanforderungen. Bei kleineren Aufgabenträgern wird dies nicht in jedem Fall erforderlich sein.

Die aufgeführten Aufgabengebiete und Tätigkeiten sind mitentscheidend für die Eingruppierung des Verbandsgeschäftsführers. Die ausgewiesene Vergütungsgruppe Ib erfordert als subjektive Voraussetzung ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium.

Verbandsgeschäftsführer ohne diese Qualifikation dürfen nur dann in diese Vergütungsgruppe eingruppiert werden, wenn sie nachweisen können, dass gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen und die beschriebenen Tätigkeiten deshalb ausgeübt werden.

Im vorstehenden Beispiel wurden die zugrunde gelegten Zeitanteile geschätzt. Gerade im Hinblick auf die erstmals durchzuführende Besetzung der Stellung des hauptberufli-



chen Verbandsgeschäftsführers kann nur durch eine Schätzung der Zeiteile die zutreffende Vergütungsgruppe ermittelt werden.

Bei konkreten Erfahrungen sollte jedoch dazu übergegangen werden, die Zeiteile korrekt zu ermitteln, um eine rechtssichere Eingruppierung zu erreichen.

c) Fallbeispiel 2

Auch im Fallbeispiel 2 obliegen dem Verbandsgeschäftsführer die gesetzlich zugewiesenen Aufgaben. Jedoch ist der Aufgabenumfang ein ganz anderer als im 1. Beispiel. Durch die vollständige Auslagerung von Verwaltung und technischem Personal fallen wesentliche Arbeitsaufgaben weg.

Personalführungsaufgaben sind nicht bzw. nur in einem geringen Umfang wahrzunehmen. Die wesentliche Arbeitsaufgabe des Verbandsgeschäftsführers beschränkt sich in diesem Bereich auf die Kontrolle der eingeschalteten Fremdunternehmen sowie die eigentliche Vertretung des Zweckverbandes.

Dies bedingt, dass auch der zeitliche Aufwand für diese Tätigkeit einen wesentlich geringeren Umfang ausmacht als im 1. Beispiel. Dies sei durch die als Anlage 2 beigefügte Übersicht verdeutlicht, wobei auch hier die anzusetzenden Zeiteile geschätzt wurden.

Im konkreten Fall wäre eine detaillierte Ermittlung der Zeiteile erforderlich.

Die dargestellte Stellenbewertung weist die Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1a aus. In Abhängigkeit vom Aufgabenumfang und den konkreten Verhältnissen kann auch eine andere Vergütungsgruppe ausgewiesen werden.

Erforderlich für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe IVa ist, dass

- mindestens 50 % Zeiteil gründliche und umfassende Fachkenntnisse erfordern,
 - mindestens 50 % Zeiteil selbständige Leistungen erfordern,
 - mindestens 50 % Zeiteil eine besondere verantwortungsvolle Tätigkeit darstellen müssen und
-



- mindestens 33 % Zeitanteil der Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung geprägt sind.

Im vorliegenden Fall wird dieses Maß nicht vollständig erreicht.

Unter Veränderung der Zeitanteile kann eine Anpassung sowohl nach oben als auch nach unten erfolgen.

d) Zusammenfassung

Die aufgezeigten Beispiele verdeutlichen, dass es eine typische Eingruppierung eines Verbandsgeschäftsführers nicht gibt. Diese ist immer abhängig von der konkreten Qualifikation des entsprechenden Bewerbers sowie von der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Deshalb kann nur die Methodik aufgezeigt werden, nach der eine Eingruppierung nach dem BAT-O vorzunehmen ist. Jeder Aufgabenträger muss für sich selbst bestimmen, welche Aufgaben der Verbandsgeschäftsführer wahrnehmen soll und anhand dieser Vorgaben die weitere Vorgehensweise ausrichten.



2.3.4 Anstellungsmöglichkeiten eines Verbandsgeschäftsführers

a) Einleitung

Das GKG-Änderungsgesetz gibt unterschiedliche Möglichkeiten vor, wie ein Verbandsgeschäftsführer gebunden werden kann. Grundsätzlich ist dabei zum einen die Möglichkeit der Verbeamtung und zum anderen die Möglichkeit der Beschäftigung auf Grundlage eines Anstellungsvertrages möglich. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine abschließende Aufzählung.

Gerade bei der Möglichkeit der Beschäftigung auf Grundlage eines Anstellungsvertrages eröffnet den Zweckverbänden unterschiedliche Möglichkeiten, da gesetzlich nur rudimentär bestimmt ist, welche Bestimmungen der konkrete Anstellungsvertrag aufweisen muss.

Insoweit haben die Zweckverbände einen nicht unerheblichen Ermessensspielraum, wie sie die einzelnen vertraglichen Regelungen ausgestalten möchten. Zwingend ist nur vorgeschrieben, dass der Anstellungsvertrag regeln muss:

- Antrittsdatum der Stelle des Verbandsgeschäftsführers und
- Beendigung des Vertrages mit Ablauf der Wahlperiode sowie mit Ablauf des Tages, an dem er vorzeitig abgewählt wird.

b) Bestehende Ausgestaltungsverhältnisse

Derzeit besteht im Land Sachsen-Anhalt verbreitet die Sachlage, dass Zweckverbände eine neue juristische Person gründen, durch welche die kaufmännischen und technischen Aufgaben des Zweckverbandes erledigt werden. Eigenes Personal wird durch diese Verbände regelmäßig nicht vorgehalten.

Die Aufgaben des Verbandsgeschäftsführers werden dabei durch einen Mitarbeiter der neuen juristischen Person wahrgenommen. Hierbei ist zweifelhaft, ob diese durchaus vorteilhafte Konstellation weiter aufrecht erhalten werden kann.

Problematisch ist dabei zunächst, ob eine juristische Person (des Privatrechts) zu einem Organ eines Zweckverbandes gewählt werden kann. Das Gesetz schließt dies von seinem Wortlaut her nicht aus. Lediglich für den ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer



sagt das GKG, dass dieser aus dem Kreis der Hauptverwaltungsbeamten der kommunalen Verbandsmitglieder zu wählen ist.

Auch die Gesetzesbegründung beantwortet diese Frage nicht. Sie verweist allgemein aber auch den Umstand, dass nunmehr jedermann zum Verbandsgeschäftsführer gewählt werden kann. Insoweit wurde der Kreis der potenziellen Verbandsgeschäftsführer erheblich erweitert.

Insoweit ist nicht ersichtlich, warum nicht auch eine juristische Person zum Verbandsgeschäftsführer gewählt werden kann. Möglich ist es jedoch nicht, dass eine juristische Person in ein Beamtenverhältnis berufen werden kann.

Unterstellt man jedoch, dass eine juristische Person kein Verbandsgeschäftsführer sein darf, so müsste auf anderweitige Möglichkeiten ausgewichen werden.

Wie auch die Gesetzesbegründung bereits ausweist, haben sich die „Betreibermodelle“ herausgebildet. Zumeist wird in diesem Fall lediglich ein ehrenamtlicher Verbandsgeschäftsführer eingesetzt werden. Gleichwohl muss die Verbandsversammlung dies nicht tun. Sie kann auch einen hauptberuflichen Verbandsgeschäftsführer beschäftigen, welcher praktisch jedoch kaum ein Betätigungsfeld hätte.

Eine Möglichkeit, die bestehenden Strukturen beizubehalten, könnte in der nachfolgend beschriebenen Struktur bestehen:

Der Zweckverband weist in der Satzung einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer aus. Daneben wird auch ein Vorsitzender der Verbandsversammlung gewählt. Eine Verbindung beider Positionen wäre nach derzeitigem Erkenntnisstand nur dann möglich, wenn der gewählte ehrenamtliche Verbandsgeschäftsführer gleichzeitig auch Mitglied in der Verbandsversammlung ist.

Der zu wählende Hauptverwaltungsbeamte eines Verbandsmitgliedes muss damit neben seiner eigentlichen Tätigkeit auch noch die Aufgaben des Verbandsgeschäftsführers für den Zweckverband wahrnehmen. Regelmäßig wird er für eine derartige zusätzliche Aufgabenerweiterung nur wenig Zeit aufbringen können. Auf der anderen Seite ist, wie bei den Eingruppierungen gezeigt, die Position doch mit einigem Aufwand verbunden.



Insoweit könnte ein ehrenamtlicher Verbandsgeschäftsführer von der Möglichkeit des § 12b GKG Gebrauch machen.

Diese erst durch die Beratung in den Ausschüssen eingeführte Regelung besagt, dass der Zweckverband grundsätzlich durch den Verbandsgeschäftsführer vertreten wird. Erklärungen des Zweckverbandes sind deshalb nur wirksam, wenn sie die Unterschrift des Verbandsgeschäftsführers tragen.

Dies gilt jedoch gerade nicht für Geschäfte der laufenden Verwaltung. Für diesen Bereich wäre praktisch keine Unterschrift des Verbandsgeschäftsführers erforderlich. Hier könnte deshalb im Rahmen einer Bevollmächtigung ein Dritter die Verwaltung führen.

Zudem weist § 12b Abs. 2 GKG auf die Möglichkeit hin, dass der Verbandsgeschäftsführer entsprechend der Form des Absatzes 1 eine Vollmacht ausstellen kann, mit welcher ein Dritter praktisch mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Verbandsgeschäftsführers beauftragt wird.

Ob diese Möglichkeit in der Praxis Bestand haben kann, kann nicht abschließend beurteilt werden.

c) Geschäftsführervertrag

Im Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des GKG wurde die Einführung der Organstellung des Verbandsgeschäftsführers unter anderem damit begründet, dass er vergleichbar mit einem Organ einer Gesellschaft des Privatrechtes zu behandeln ist. Insoweit könnte für ein Anstellungsverhältnis ein allgemeiner Vertrag für einen Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung zur Anwendung gelangen.

Der Geschäftsführer einer GmbH hat keinen Arbeitsvertrag mit der GmbH, sondern einen Dienstvertrag im Sinne der §§ 611 ff. BGB. Er ist dementsprechend kein Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Die arbeitsrechtlichen Regelungen sind auch grundsätzlich nicht entsprechend anwendbar. Daher ist es anzuraten, manche Regelungen ausdrücklich zu vereinbaren, die ansonsten keine Gültigkeit hätten.

Jeder Verbandsgeschäftsführer muss seine gesetzlichen Pflichten erfüllen. Diese im Dienstvertrag wiederzugeben, ist nicht erforderlich. Die Pflichten zu konkretisieren und



zu präzisieren ist aber durchaus sinnvoll. Insbesondere die Aufgabenverteilung sollte möglichst klar und eindeutig geregelt werden.

Der (frühere) Angestellte des Verbandes, der "hochbefördert" wird zum Geschäftsführer, ahnt regelmäßig gar nicht, dass er die gesamten Wohltaten des Arbeitsrechts nicht mehr genießt. Dies gilt zunächst einmal für die Frage seiner Haftung. Haftungsprivilegien der Arbeitnehmer gelten für den Geschäftsführer nicht mehr. Will man hier ein wenig "gegensteuern", sollte vertraglich die Haftung wenigstens für leichte Fahrlässigkeit ausgeschlossen werden. Dies gilt weiter für die immer wieder gern und zu spät diskutierte Frage einer Abfindung bei Verlust des Arbeitsplatzes.

Für den GmbH-Geschäftsführer gibt es grundsätzlich keinerlei Abfindung, sofern sie nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart wurde (bzw. sofern die Rechtsfigur des so genannten ruhenden Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde, ein Arbeitsverhältnis also, das bei Beendigung der Organstellung des Geschäftsführers wieder auflebt).

Weiterhin gelten nicht Regelungen eines Tarifvertrags, der Arbeitszeitordnung, des Mutterschutzgesetzes, des Schwerbehindertengesetzes, des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes. Finden sich also keine derartigen Regelungen im Anstellungsvertrag, so greifen die Wohltaten der gesetzlichen Regelungen nicht ein.

Die nachfolgend aufgeführten Punkte sollten deshalb im Rahmen des Vertrages geregelt werden:

- Weisungsbefugnis,
 - Vertretung im Außenverhältnis,
 - Eigengeschäfte und Nebentätigkeiten,
 - Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall,
 - Arbeitszeit,
 - Urlaub und
 - soziale Absicherung.
-



Einen wesentlichen Punkt wird auch die Regelung der Vergütung ausmachen. Im Regelfall erhält ein GmbH-Geschäftsführer ein Grundgehalt. Daneben kann auch eine erfolgsabhängige Zusatzvergütung vereinbart werden.

Ein GmbH-Geschäftsführer, der nicht am Kapital der GmbH beteiligt ist, unterliegt nicht der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht (Sozialversicherung, Rentenversicherung).

Wegen des hohen Haftungspotenzials ist für einen Geschäftsführer der Abschluss einer Vermögensschaden- und Haftpflichtversicherung dringend empfohlen. Dies sollte unbedingt auch für einen Verbandsgeschäftsführer gelten. Insoweit kann im Anstellungsvertrag vereinbart werden, dass durch den Verbandsgeschäftsführer eine derartige Versicherung abzuschließen und während der Dauer der Tätigkeit nachzuweisen ist.

Unter Beachtung der spezifischen Besonderheiten des GKG hat der Vertrag auch Regelungen darüber zu enthalten, wann die Stelle angetreten wird und dass der Anstellungsvertrag des Verbandsgeschäftsführers mit Ablauf seiner Wahlperiode bzw. mit dem Tag seiner Abwahl endet.

Das Muster eines Geschäftsführervertrag ist der Anlage 3 zu entnehmen.

d) Anstellungsvertrag öffentlicher Dienst

Wie bereits oben beschrieben, besteht auch die Möglichkeit, dass das Anstellungsverhältnis auf Grundlage des BAT-O erfolgt und damit ein ganz normales Anstellungsverhältnis darstellt.

Da der BAT-O als Manteltarifvertrag die wesentlichen Inhalte des Anstellungsverhältnisses regelt, erübrigt sich eine umfassende Regelung jedweder Rechtsfragen. Insoweit kann durch einen allgemeinen Verweis auf die geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen eine Verringerung des Umfangs erfolgen. Gleichwohl sollten wesentliche Umstände wie Arbeitszeit oder Eingruppierung konkret geregelt sein.

Die beispielhafte Darstellung eines Anstellungsvertrages finden Sie in der Anlage 4.

e) Beamtenverhältnis



Mit der Möglichkeit, den Verbandsgeschäftsführer auch in ein Beamtenverhältnis berufen zu können, hat der Gesetzgeber gestalterisches Neuland betreten, welches weiterer Aktivitäten bedarf.

Auf dieses Beamtenverhältnis findet das Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt Anwendung.

Grundsätzlich kann nur eine Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit erfolgen. § 7 bestimmt die Einstellungsvoraussetzungen.

Dieser hat den folgenden Wortlaut:

§ 7 Einstellungsvoraussetzungen

(1) In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer

- 1. Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum besitzt,*
- 2. die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt,*
- 3. a) die für seine Laufbahn gültige Vorbildung besitzt (Laufbahnbewerber) oder
b) die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat (anderer Bewerber),*
- 4. die gesetzliche Altersgrenze noch nicht erreicht hat.*

(2) Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden (Artikel 48 Abs. 4 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957, Anlage zum Gesetz vom 27. Juli 1957, BGBl. II S. 753, zuletzt geändert durch Beschluss des Rates vom 31. Oktober 1994 zum System der Eigenmittel der Europäischen Gemeinschaften, Anlage zum Gesetz vom 23. Juli 1995, BGBl. II S. 498).

(3) Das Ministerium des Innern kann Ausnahmen von Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 zulassen, wenn für die Gewinnung des Beamten ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht. Sollen Professoren oder Hochschuldozenten, Oberassistenten, wissenschaftliche oder künstlerische Assistenten in ein Beamtenverhältnis berufen werden, so können Ausnahmen auch aus anderen Gründen zugelassen werden.

(4) Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens festzustellen. Der Amtsarzt kann erforderlichenfalls Fachärzte hinzuziehen. Die oberste Dienstbehörde oder



die von ihr bestimmte Stelle kann ärztliche Gutachten von anderen beamteten Ärzten oder Vertrauensärzten zulassen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstherr.

Weitere Voraussetzungen sind in § 9a BG LSA bestimmt:

§ 9a Voraussetzungen für Ernennung auf Zeit

Zum Beamten auf Zeit darf nur ernannt werden, wer

- 1. die in § 7 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 bezeichneten Voraussetzungen erfüllt und*
- 2. das siebenundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat.*

Vorschriften, die für einzelne Ämter eine bestimmte Eignung, Vorbildung oder Ausbildung verlangen, bleiben unberührt.

Durch die Neueinführung des Beamtenverhältnisses wird es auch erforderlich werden, die Laufbahn des Verbandsgeschäftsführers zu regeln. Bislang waren derartige Vorschriften entbehrlich.

Die rechtliche Stellung der Beamten ist in den §§ 52 ff. BA LSA geregelt: Nachfolgend die wesentlichen Rechte und Pflichten:

Pflichten

- Zurückhaltung politischer Betätigung,
 - Beratungs- und Gehorsamspflicht,
 - Verantwortung,
 - Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes,
 - Amtsverschwiegenheit,
 - Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken (§ 70),
 - Arbeitszeit (§ 72) → Regelmäßig 44 Stunden pro Woche,
 - Teilzeitbeschäftigung maximal bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 72a),
 - Alterteilszeit § 72b,
 - Wohnungswahl (§ 74),
-



- Dienstvergehen (§77) und
 - Haftung (§78).
-



Rechte:

- Sorgepflicht des Dienstherrn,
- Benachteiligungsverbot,
- Mutterschutz / Elternzeit,
- Besoldung,
- Versorgung → § 85 → Beamtenversorgungsgesetz,
- Reise- und Umzugskosten (§ 88),
- Beihilfen (§88a),
- Urlaub,
- Vereinigungsfreiheit (§ 91) und
- Dienstzeugnis (§ 92).

Das Landesbesoldungsgesetz sieht für einen Verbandsgeschäftsführer noch keine Besoldung vor. Insoweit ist auch hier das bestehende Regelwerk des Landes Sachsen-Anhalt erst um das Organ des Verbandsgeschäftsführers zu erweitern.

Nach Rücksprache mit dem zuständigen Ministerium des Landes Sachsen-Anhalt wird gerade an diesem Punkt gearbeitet.



2.3.5 Stellenausschreibung für einen hauptamtlichen Verbandsgeschäftsführer

a) Einleitung

Für die erstmalige Besetzung der Position des Verbandsgeschäftsführers nach dem Änderungsgesetz ist den Zweckverbänden eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2005 eingeräumt worden. Bis zu diesem Zeitpunkt können die bestehenden Rechtsverhältnisse beibehalten werden.

Das GKG schreibt nunmehr ausdrücklich vor, dass die Position des Verbandsgeschäftsführers öffentlich auszuschreiben ist. Gleichzeitig definiert das GKG Mindestanforderungen, welche der zukünftige Verbandsgeschäftsführer erfüllen muss.

b) Qualifikationsanforderungen gesetzlicher Art

Zwingend sind durch die Verbände bei der Durchführung der Ausschreibung die gesetzlichen Qualifikationsanforderungen zu beachten. Der zukünftige Verbandsgeschäftsführer muss mindestens über die Befähigung zum gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder einen den Anforderungen des Zweckverbandes entsprechenden Fachhochschulabschluss verfügen.

Diese Qualifikationsanforderungen gelten nach der ausdrücklichen Formulierung sowohl für den hauptberuflichen als auch für den ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer.

Damit möchte das Gesetz erreichen, dass der Verbandsgeschäftsführer über die erforderlichen fachlichen Voraussetzungen sowie über genügend Erfahrungen zur Wahrnehmung der Aufgaben verfügt.

Weitergehende gesetzliche Qualifikationsanforderungen sind im GKG-Änderungsgesetz nicht enthalten.

c) Qualifikationsanforderungen des Zweckverbandes

Auf der anderen Seite sind die Zweckverbände im Land Sachsen-Anhalt unterschiedlich strukturiert mit jeweils auch unterschiedlichen Bedürfnissen und Besonderheiten. Deshalb ist es auch nach der Gesetzesänderung Aufgabe der Verbandsversammlung,



welche im konkreten Einzelfall benötigten fachlichen Voraussetzungen und Erfahrungen beim zukünftigen Verbandsgeschäftsführer vorliegen müssen.

Die Gesetzesbegründung eröffnet auch die Möglichkeit, diese Anforderungen freiwillig in der Verbandssatzung zu regeln.

Davon sollte jedoch nur zurückhaltend Gebrauch gemacht werden, da bei veränderten Anforderungsvoraussetzungen immer eine Anpassung und Änderung der Verbandssatzung erforderlich wird, was nicht zuletzt zusätzlichen Aufwand verursacht.

Bei den Einzelheiten der Bestimmung der Anforderungen sind die Zweckverbände frei in ihrer Entscheidung. In jedem Fall müssen nur die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen erfüllt sein.

Im Folgenden soll auf einzelne zusätzliche Anforderungen eingegangen werden:

- Berufliche Qualifikation

Wie in der oben genannten Eingruppierung nach dem BAT-O aufgeführt, kann es in verschiedenen Konstellationen sinnvoll sein, die gesetzlichen Mindestanforderungen zu erhöhen und sogar ein wissenschaftliches Hochschulstudium vorauszusetzen.

- Erforderliche Kenntnisse

Die Position des Verbandsgeschäftsführers weist ein umfassendes Betätigungsfeld auf, welches eine Vielzahl von unterschiedlichen Bereichen tangiert. Neben Fragen der technischen Betriebsführung, welche ein ingenieurtechnisches Wissen voraussetzen, sind es vor allem auch betriebswirtschaftliche Aufgaben, die ein Verbandsgeschäftsführer zu bearbeiten hat.

Nicht vergessen werden darf auch die juristische Komponente. Gerade für das Recht der Zweckverbände existieren eine Vielzahl landes- und bundesrechtlicher Vorschriften, welche durch den Verbandsgeschäftsführer zu beachten sind. Hier sind insbesondere GKG, GO, KAG, VOL, VOB, VOF, dazu ergangene Vergaberichtlinien, Förderrichtlinien zu nennen.



Insoweit können als Voraussetzung nachgewiesene Kenntnisse der vorstehenden Gebiete genannt werden.

- Erforderliche Erfahrungen

Bei den erforderlichen Erfahrungen wäre es denkbar, dass durch die Bewerber nachgewiesen werden muss, dass eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung bereits Gegenstand der Berufsausübung gewesen ist.

Wesentlich ist hier auch, dass die potenziellen Bewerber über entsprechende Erfahrungen im Umgang mit kommunalen Behörden aufweisen können. Durch die speziellen Verfahrensweisen im kommunalen Bereich kann es gerade für unerfahrene Personen schwer werden.

- Personalführungserfahrungen

Bei Verbänden, welche über eigenes Personal verfügen, könnte vorgesehen werden, dass der Nachweis erbracht wird, dass bereits Personalführungsaufgaben wahrgenommen wurden.

Entsprechendes gilt selbstverständlich auch für Zweckverbände, welche kein eigenes Personal aufweisen. Hier sind die Führungserfahrungen gerade für die Kontrolle der gebundenen Dienstleister von immenser Bedeutung.

d) Ablauf eines Ausschreibungsverfahrens

aa) Einleitung

Auch bei der erstmaligen Besetzung der Position des Verbandsgeschäftsführers sind die Zweckverbände verpflichtet, eine öffentliche Ausschreibung vorzunehmen. Lediglich bei einer Wiederwahl des bestehenden Verbandsgeschäftsführers kann nach entsprechender Beschlussfassung durch die Versammlung hiervon abgewichen werden.

Deshalb sollte bei der anstehenden Durchführung des Ausschreibungsverfahrens und der Besetzung der Position des Verbandsgeschäftsführers besonderes Augenmerk gerichtet werden auf eine korrekte und an die konkreten Verhältnisse angepasste Ausschreibung.



bb) Stellenbeschreibung, Stellenbewertung der neuen Position des Verbandsgeschäftsführers

An der ersten Stelle bei der Durchführung des Ausschreibungsverfahrens steht die Beschreibung der neu zu besetzenden Stelle. Die Stellenbeschreibung beinhaltet die Definition der durch den Stelleninhaber zu erbringenden Arbeitsleistungen.

Diese Stellenbeschreibung ist zwingend auf Grundlage der konkreten Verhältnisse bei dem jeweiligen Zweckverband vorzunehmen und kann daher nicht allgemeinverbindlich erfolgen. Dazu sind die durch den Verbandsgeschäftsführer durchzuführenden Aufgaben zu ermitteln und zusammenzufassen. Mit dieser Stellenbeschreibung hat der Zweckverband dann eine Grundlage, an der sich die weiteren Punkte des Vergabeverfahrens ausrichten.

Bestandteil der Stellenbeschreibung sollte auch eine Stellenbewertung sein. Dies setzt voraus, dass der Zweckverband zu entscheiden hat, ob der Verbandsgeschäftsführer in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen oder auf Grundlage eines Anstellungsvertrages beschäftigt werden soll.

Diese Entscheidung führt zu der weitergehenden Frage, welche Vergütung der Verbandsgeschäftsführer erhalten soll. Dabei hat sich die Vergütung anhand des konkreten Aufgabenspektrums auszurichten, so dass eine allgemeinverbindliche Aussage diesbezüglich nicht getroffen werden kann. Diese Fragen sollten vor der eigentlichen Einleitung des öffentlichen Ausschreibungsverfahrens bei jedem Zweckverband abschließend geklärt sein.

cc) Beurteilung der bestehenden vertraglichen Bindung des Verbandsgeschäftsführers / Festlegung der weiteren Vorgehensweise

Auch in die Vorbereitungsphase der eigentlichen Ausschreibung fällt die Beurteilung der bestehenden vertraglichen Lage mit dem derzeitigen Verbandsgeschäftsführer.

Auch hier handelt es sich um Einzelfallregelungen, welche einer gesonderten Prüfung zu unterziehen sind. Deshalb können generelle Aussagen zu den einzelnen Anstellungsverträgen nicht getätigt werden. Im Wesentlichen handelt es sich jedoch



um die arbeitsvertraglichen Folgen, soweit der derzeitige Verbandsgeschäftsführer nicht der neue Verbandsgeschäftsführer wird.

Dabei haben sich die Zweckverbände insbesondere die Frage zu stellen, ob eine Weiterbeschäftigung des derzeitigen Verbandsgeschäftsführers erforderlich ist oder auf welche Art und Weise eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses herbeigeführt werden kann. Da die derzeitigen Verbandsgeschäftsführer im Regelfall unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, sind die einschlägigen Kündigungsvoraussetzungen zu prüfen. Diesbezüglich könnte auch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in Betracht gezogen werden.

dd) Durchführung der Stellenausschreibung mit Vertragsverhandlung und Stellenbesetzung

Sind die vorgenannten Entscheidungen getroffen worden, so geht es an die eigentliche Umsetzung des Ausschreibungsverfahrens. Das GKG gibt keine Anhaltspunkte dafür, wie genau dies durchzuführen ist.

Auf Grundlage der zuvor durchgeführten Stellenbeschreibung und Stellenbewertung ist ein Ausschreibungstext zu erstellen. Dieser hat neben der Bezeichnung der konkreten Position auch das Anforderungsprofil darzulegen, um sicherzustellen, dass auch nur Bewerbungen eingehen, welche die gewünschten Voraussetzungen erfüllen.

Es ist anzuraten, dass in dem Ausschreibungstext die nachfolgenden Punkte aufgeführt werden:

- die zu besetzende Stelle sollte in groben Zügen beschrieben werden (insbesondere die gesetzlichen Aufgaben),
 - Vorgabe der Qualifikationsanforderungen gesetzlicher und verbandlicher Art,
 - es sollte die Art des Beschäftigungsverhältnisses angegeben werden (Beamter auf Zeit, Angestellter, sonstiges),
 - es sollte auf den Umstand hingewiesen werden, dass es sich um eine Wahlposition mit einer Laufzeit von 7 Jahren handelt,
-



- Entweder Vorgabe der Vergütung oder möglicher Gehaltswunsch des Verbandsgeschäftsführers,
- der mögliche Eintrittszeitpunkt bzw. Zeitpunkt zu welchem die Stelle zu vergeben ist,
- bei Bedarf Vorgabe, dass der Wohnsitz im Verbandsgebiet zu nehmen ist,
- Frist, bis wann Bewerbungen möglich sind,
- Angabe der Stelle, an welche die Bewerbung zu richten ist,
- Angabe, dass keine Kostenerstattung im Bewerbungsverfahren erfolgt und
- Angabe, dass Rücksendung der Unterlagen nur dann erfolgt, wenn ein Freiumschlag beigefügt ist.

Ist ein diesbezüglicher Ausschreibungstext erstellt worden, steht die Veröffentlichung an. Auch in dieser Hinsicht gibt es durch das GKG keinerlei Einschränkungen. Die Art und Weise der Veröffentlichung muss nur geeignet sein, den Umstand, dass eine Position des Verbandsgeschäftsführers zu vergeben ist, dem möglichen Bewerberkreis kundzutun.

Regelmäßig kann dies durch eine entsprechende Veröffentlichung in der maßgeblichen Tagespresse erfolgen. Um eine überörtliche Resonanz zu erzielen, kann auch eine Veröffentlichung in verschiedenen Organen erfolgen. Eng verbunden mit der Erstellung des Ausschreibungstextes ist die Definition der Auswahlkriterien für die Besetzung der Stelle.

Ist die Veröffentlichung durchgeführt worden, werden die eingehenden Bewerbungen gesammelt. Da die Auswertung und die Besetzung der Stelle einen nicht unerheblichen Zeitraum in Anspruch nehmen wird, ist eine Benachrichtigung der Bewerber über den Eingang der Bewerbung und die mögliche Dauer des Prüfungszeitraumes angezeigt.

Anhand der in der Ausschreibung aufgestellten Kriterien sind dann die eingegangenen Bewerbungen zu prüfen. Bewerber, welche die geforderten Nachweise nicht erbringen können, sind auszusondern.



Erfüllen mehrere Bewerber die gestellten Anforderungen, so sollten diese zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, um eine Tiefenprüfung vornehmen zu können, ob wirklich alle Voraussetzungen erfüllt sind.

Diesbezüglich können auch mit jedem Bewerber die wesentlichen Grundzüge des Anstellungsvertrages abgeklärt werden.

Alle nach dieser Verfahrensweise verbleibenden Bewerber können der zukünftige Verbandsgeschäftsführer sein. Diesbezüglich stellt sich die Frage, ob seitens der die Wertung durchführenden Stelle eine konkrete Person ausgewählt werden muss oder kann.

Bei der Position des Verbandsgeschäftsführers handelt es sich um eine Wahlposition. Insoweit stellen sich alle die Voraussetzungen erfüllenden Bewerber der Wahl, so dass es im Regelfall mehrere Bewerber geben sollte, welche sich auch der Wahl stellen.

Insofern stellt sich die Frage, wie das Wahlverfahren durchzuführen ist bzw. welche gesetzliche Vorschrift hierauf anzuwenden ist. Das GKG besagt zu diesem Punkt nichts. Allerdings ist die Position des Verbandsgeschäftsführers der des hauptamtlichen Bürgermeisters angeglichen. Insoweit kann über den Verweis auf die allgemeinen gemeinderechtlichen Vorschriften auf die für den Bürgermeister geltenden Vorschriften zurückgegriffen werden.

Wahlgrundsätze sind im § 58 geregelt. Insoweit erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

Dies bedeutet, dass sich zunächst alle zugelassenen Bewerber der Wahl stellen. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der Stimmen erhält. Geschieht dies im ersten Wahlgang nicht, so wird eine Stichwahl durchgeführt, bei der derjenige Bewerber gewählt ist, der die meisten Stimmen erhält. An der Stichwahl nehmen dabei die beiden Bewerber mit den meisten Stimmen aus dem ersten Wahlgang teil.

ee) Anpassung der Verbandssatzung an die geänderte Stellung des Verbandsgeschäftsführers



Zur Anpassung der Verbandssatzung an die geänderten Verhältnisse bezüglich des Verbandsgeschäftsführers sind die nachfolgenden Punkte in der Satzung zu regeln:

- die Verbandsversammlung muss sich zunächst entscheiden, ob sie einen ehrenamtlichen Verbandsgeschäftsführer möchte
 - die Vertretungsregelung ist in die Verbandssatzung zu integrierensoll der Verbandsgeschäftsführer in ein Beamtenverhältnis berufen werden, ist es erforderlich, diese Möglichkeit sowie § 12a zu implementierenGleichzeitig ist anzuraten, auch den im Ersten Abschnitt dieses Workshops aufgezeigten Änderungsbedarf in die Verbandssatzung zu implementieren.
-

Stellenbeschreibung/Stellenbewertung

Stellenbezeichnung Vollzeitstellen	Verbandsgeschäftsführer 1,00	Stellennummer							
Stelleninhaber	n.n.	Einstellungsdatum							
1. Unterstellung	Verbandsversammlung	Zeitanteil (%)	Fachkenntnisse			selbständig	besonders verantwortungsvoll	bes. Schwierigkeit und Bedeutung	hohes Maß der Verantwortung
2. Kontroll- und Weisungsbefugnisse	Mitarbeiter Stabstellen, kfm. und techn. Verwaltung, techn. Betrieb		gründlich	gründlich und vielseitig	gründlich umfassend				
3. Stellvertretung von ...	kfm. Leiter, techn. Leiter in übergreifenden Angelegenheiten								
4. Vertretung durch ...	kfm. Leiter (Stellvertretender Geschäftsführer) Verbandsvorsteher								
5. fachliche Anforderungen	abgeschlossenes wirtschafts- oder ingenieurwissenschaftliches Hochschulstudium, Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der kommunalen Wasserver- und Abwasserentsorgung einschließlich kommunaler Verwaltungsaufgaben sicheres und verbindliches Auftreten sowie ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und Verhandlungsgeschick - auch bei übergeordneten Behörden und Unternehmen, Führungsvermögen und die Fähigkeit zur Motivation von Mitarbeiter, hohe Einsatzbereitschaft, Kreativität und Flexibilität, Führerschein Kl. B								
6. Aufgaben, wesentliche Tätigkeiten und deren zeitlicher Anteil	Vertretung des Zweckverbandes in allen gerichtlichen und außergerichtlichen Angelegenheiten	12%			x			x	
	Vorbereitung und Organisation der Durchführung der Beschlüsse von Verbandsversammlung und Verbandsvorstand	18%			x	x		x	
	Abschluss von Verträgen	6%			x	x			
	Mitwirkung bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen und Jahresabschlüssen einschließlich Lageberichten in Zusammenarbeit mit dem kaufmännischen Leiter	2%			x				
	Vertretung der Wirtschaftspläne und Jahresabschlüsse gegenüber den Verbandsorganen und Behörden	4%			x	x		x	
	Beobachtung und Beurteilung der wirtschaftlichen Entwicklung des Verbandes anhand der Zuarbeiten des kaufmännischen Leiters, Kontrolle der Einhaltung der Planzahlen	6%			x	x		x	
	Analyse der zugearbeiteten Daten, Festlegung und Fortschreibung von Zielen sowie Erstellung von Maßnahmenplänen, anhand dieser Analysen für den kaufmännischen und technischen Bereich (Risikomanagement)	6%			x	x		x	
	Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern	12%		x					
	Zusammenarbeit mit übergeordneten Behörden und Institutionen	12%			x	x		x	
	Zusammenarbeit mit den Verbandsmitgliedern (Organe und Vertreter in der Verbandsversammlung)	12%			x	x		x	
	Öffentlichkeitsarbeit	9%			x	x			
	Mitarbeiterführung, Vorbereitung und Umsetzung von Personalmaßnahmen	3%			x	x		x	
			0%						
			0%						
			0%						
			0%						
			0%						
		0%							
		0%							
		0%							
		0%							
7. übrige Heraushebungsmerkmale		100%	0%	12%	88%	75%	0%	72%	0%
8. Eingruppierung BAT-O /BMT-G-O	VG Ib	_____ Ort/Datum							
9. Eingruppierung BAT-O /BMT-G-O nach Bewährungsaufstieg	VG Ib	_____ Unterschrift							
10. Anmerkung:	VG I b FG 1a								

Stellenbeschreibung/Stellenbewertung

Stellenbezeichnung Vollzeitstellen	Verbandsgeschäftsführer 1,00	Stellennummer							
Stelleninhaber	n.n.	Einstellungsdatum							
1. Unterstellung	Verbandsversammlung								
2. Kontroll- und Weisungsbefugnisse	Mitarbeiter Stabstellen, kfm. und techn. Verwaltung, techn. Betrieb								
3. Stellvertretung von ...									
4. Vertretung durch ...									
5. fachliche Anforderungen	Befähigung zum gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst oder vergleichbarer Fachhochschulabschluss	Zeitanteil (%)	Fachkenntnisse			selbständig	besonders verantwortungsvoll	bes. Schwierigkeit und Bedeutung	hohes Maß der Verantwortung
			gründlich	gründlich und vielseitig	gründlich umfassend				
6. Aufgaben, wesentliche Tätigkeiten und deren zeitlicher Anteil	Vertretung des Zweckverbandes in allen gerichtlichen und außergerichtlichen Angelegenheiten	12%			x	x	x	x	
	Vorbereitung und Organisation der Durchführung der Beschlüsse von Verbandsversammlung	5%			x	x	x	x	
	Abschluss von Verträgen	6%			x	x			
	Kontrolle und Anleitung des Betriebsführers / Betreibers	2%			x		x		
	Beobachtung und Beurteilung der wirtschaftlichen Entwicklung des Verbandes anhand der Zuarbeiten des kaufmännischen Leiters, Kontrolle der Einhaltung der Planzahlen	2%			x	x	x	x	
	Zusammenarbeit mit übergeordneten Behörden und Institutionen	12%			x	x	x	x	
	Zusammenarbeit mit den Verbandsmitgliedern (Organe und Vertreter in der Verbandsversammlung)	12%			x	x	x	x	
	Öffentlichkeitsarbeit	9%			x	x			
		0%							
		0%							
		0%							
		0%							
		0%							
		0%							
		0%							
		0%							
	0%								
	0%								
	0%								
	0%								
	0%								
	0%								
	0%								
7. übrige Heraushebungsmerkmale		59%	0%	0%	59%	57%	44%	42%	0%
8. Eingruppierung BAT-O /BMT-G-O	VG Ib								
9. Eingruppierung BAT-O /BMT-G-O nach Bewährungsaufstieg	VG Ib								
10. Anmerkung:	VG IVa FG 1a								
		Ort/Datum _____							
		Unterschrift _____							

Verbandsgeschäftsführervertrag

Zwischen dem

.....
.....

vertreten durch

.....
.....

- nachfolgend "Verband" genannt -

und

.....
.....

- nachfolgend "Verbandsgeschäftsführer" genannt -

wird unter gleichzeitiger Beendigung aller bisherigen vertraglichen Beziehungen, insbesondere etwaiger bisheriger Anstellungsverhältnisse - nachfolgende Vereinbarungen abgeschlossen:

§ 1 Aufgabenbereich

Der Geschäftsführer übernimmt ab die Stellung als Verbandsgeschäftsführer der des Verbandes. Der Verbandsgeschäftsführer führt die Geschäfte nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung der Verbandes, der Beschlüsse der Verbandsversammlung sowie diesem Anstellungsvertrag.

§ 2 Vertragsdauer

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von 7 Jahren geschlossen beginnend ab dem und endet mit dem Ablauf des, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Dienstverhältnis kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes schon vor Ablauf der vorgesehenen Vertragszeit gekündigt werden. Ein wichtiger Grund ist die Abwahl des Verbandsgeschäftsführers durch die Verbandsversammlung.

Im Fall der Abwahl endet das Anstellungsverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem die Abwahl durch geführt wurde.

§ 3 Vergütung

Der Verbandsgeschäftsführer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein festes Jahresgehalt von EUR, zahlbar in zwölf gleichen Raten am Ende eines jeden Monats.

Er erhält weiter eine Weihnachtsgratifikation sowie ein Urlaubsgeld, jeweils in Höhe eines Monatsgehaltes, zahlbar Ende November (Weihnachtsgratifikation) bzw. Ende Juni (Urlaubsgeld) eines Jahres. Voraussetzung für den Anspruch auf die jeweilige Gratifikation ist der Bestand des Anstellungsverhältnisses bis zum Ende des Auszahlungsmonats. Bei vorzeitigem Ausscheiden entsteht auch kein anteiliger Anspruch.

§ 4 Dienstwagen

Der Verbandsgeschäftsführer erhält für die Dauer des Dienstverhältnisses einen Firmenwagen der Marke, Typ, der auch zu privaten Zwecken benutzt werden darf. Die auf die private Nutzung entfallende Steuer trägt der Verbandsgeschäftsführer.

§ 5 Nebentätigkeit

Der Verbandsgeschäftsführer stellt seine Arbeitskraft ausschließlich in den Dienst des Verbandes. Die Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit oder von Ehrenämtern bedarf der vorherigen, jederzeit widerruflichen Zustimmung des Verbandes.

§ 6 Wettbewerbsverbot

Dem Verbandsgeschäftsführer ist untersagt, während der Laufzeit des Vertrages in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit dem Verband in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Der Verbandsgeschäftsführer wird sich während der Dauer seines Anstellungsvertrages ferner nicht an einem Unternehmen mittelbar oder unmittelbar beteiligen, das mit dem Verband in Konkurrenz steht oder mit dieser Geschäftsbeziehungen unterhält.

Die gleichen Verpflichtungen bestehen für die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrages. Dieses Wettbewerbsverbot gilt für den Bereich

Für die Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes hat der Verbandsgeschäftsführer Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 50% seiner im letzten Jahr gezahlten durchschnittlichen Monatsvergütung, fällig jeweils am Monatsende. Auf die Entschädigung werden Einkünfte des Verbandsgeschäftsführers aus selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit angerechnet.

Der Verband kann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verbandsgeschäftsführer vor Ablauf des Anstellungsvertrages auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes verzichten. In diesem Fall endet die Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung mit Ablauf des Monats nach Zugang der Verzichtserklärung beim Verbandsgeschäftsführer.

§ 7 Urlaub

Der Verbandsgeschäftsführer hat Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von ... Arbeitstagen. Kann der Urlaub im Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen Gründen ganz oder teilweise nicht nehmen, ist er auf der Basis der vereinbarten Vergütung abzugelten.

§ 8 Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Verbandsgeschäftsführer infolge Erkrankung vorübergehend daran gehindert, seine Tätigkeit als Verbandsgeschäftsführer auszuüben, wird ihm die vertragliche Vergütung für die Dauer von Wochen/Monaten weitergezahlt. Das Gleiche gilt für andere unverschuldete Verhinderungen.

§ 9 Altersversorgung

Der Verband verpflichtet sich, eine Altersversorgung nach folgenden Grundsätzen zu gewähren:

1. Scheidet der Verbandsgeschäftsführer wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Erreichen des Lebensjahres aus den Diensten der Verbandes aus, erhält er ein Ruhegehalt entspr. Ziff. 3. Das gleiche gilt bei Kündigung des Vertrages durch den Verband nach Vollendung des Lebensjahres, es sei denn, in der Person des Verbandsgeschäftsführer lag ein wichtiger, von ihm verschuldeter Grund für die Kündigung vor.

2. Verstirbt der Verbandsgeschäftsführer, solange er sich noch im Dienst des Verbandes befindet oder während des Bezuges des Ruhegehalts nach Ziff. 3, erhält der Ehegatte des Verbandsgeschäftsführer lebenslang, längstens jedoch bis zu einer evtl. Wieder-
verheiratung, eine Witwen/Witwernrente in Höhe von 50% des Ruhegehalts nach
Ziff.3. Versterben der Verbandsgeschäftsführer sowie sein Ehegatte, erhalten die ehe-
lichen Kinder sowie die nichtehelichen Kinder, denen Unterhalt gewährt wurde, eine
Waisenrente in Höhe von 10% des Ruhegehalts nach Ziff. 3. Der Anspruch auf Wai-
senrente endet mit Vollendung des 21. Lebensjahres bzw. des 25. Lebensjahres bei
Kindern, die sich vor Vollendung des 25. Lebensjahres noch in Berufsausbildung be-
finden.
3. Das Ruhegehalt beträgt% der jährlichen Gesamtbezüge (incl. der Gewinnbeteili-
gungen) und erhöht sich nach jedem vollen Dienstjahr des Verbandsgeschäftsführers
um%, höchstens jedoch auf% der Bezüge. Ruhegehalt und Hinterbliebenenbe-
züge werden jeweils anteilig am Monatsende ausgezahlt. Eine Anrechnung etwaiger
Sozialversicherungsleistungen erfolgt nicht.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Der Verbandsgeschäftsführer ist verpflichtet, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden aus dem Verband Stillschweigen zu bewahren.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen, die sich im Besitz des Verbandsgeschäftsführers befinden, herauszugeben. Dies gilt auch für angefertigte Abschriften oder Kopien.

§ 11 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben noch außer Kraft gesetzt werden. Eine etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Für den Verband:

....., den

....., den

Unterschriften

Für den Verbandsgeschäftsführer:

....., den

Unterschrift

A n s t e l l u n g s v e r t r a g

Zwischen dem

vertreten durch
.....
.....

- nachfolgend „Verband“ genannt -

und
.....

- nachfolgend „Verbandsgeschäftsführer“ genannt -

wird folgender Anstellungsvertrag geschlossen.

§ 1

Tätigkeit und Aufgabengebiet

- (1) Der Verband überträgt gemäß Beschluss Nummer der Verbandsversammlung vom ab dem die Funktion als hauptberuflicher Verbandsgeschäftsführer gemäß § 12 des Gesetzes über kommunale Gemeinschaftsarbeit im Land Sachsen-Anhalt (GKG-LSA).
- (2) Sie hat die ihr obliegenden Aufgaben nach Maßgabe des § 12 GKG in Verbindung mit den Regelungen der Verbandssatzung und der Geschäftsordnung in der jeweils gültigen Fassung sowie den Beschlüssen der Verbandsversammlung nach besten Wissen und Können sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen. Der Verbandsgeschäftsführer führt entsprechend § 12 Abs. 1 GKG die laufende Verwaltung und vertritt den Zweckverband gerichtlich und außergerichtlich.
- (3) Der Verbandsgeschäftsführer kann, im Rahmen der Verbandssatzung und der gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung, Erklärungen, durch die der Verband verpflichtet werden soll, in alleiniger Entscheidung abgeben bzw. unterzeichnen.

Bei wichtigen oder außergewöhnlichen Maßnahmen, bestimmt durch die §§ der Verbandssatzung, ist die vorherige Beschlussfassung durch die Verbandsversammlung erforderlich.

- (4) Auf das Anstellungsverhältnis findet der BAT-O entsprechende Anwendung.

§ 2

Vergütung

- (1) Der hauptberufliche Verbandsgeschäftsführer erhält nach Maßgabe des eine Tätigkeitsvergütung unter Vereinbarung der Vergütungsgruppe

BAT-Ost. Anpassungen der tariflichen Vergütung nach Abschluss des Anstellungsvertrages werden entsprechend berücksichtigt.

- (2) Gegebenenfalls erforderliche Mehrarbeit ist in der vereinbarten Vergütung enthalten und wird nicht gesondert vergütet.
- (3) Dem Verbandsgeschäftsführer werden Reisekosten entsprechend den Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes in der jeweils gültigen Fassung erstattet.
- (4) Im Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch eine Abwahl erhält der Verbandsgeschäftsführer die Vergütung gemäß Abs. 1 bis zum Ende des Monats, in dem die Abwahl erfolgte.

§ 3

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit regelt sich gemäß BAT-Ost Abschnitt IV §§ 15-18 in der jeweils gültigen Fassung unter Zugrundelegung der ständigen Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Sie beträgt zurzeit 40 Stunden wöchentlich.

§ 4

Allgemeine Dienstpflichten und Arbeitsbedingungen

- (1) Der Verbandsgeschäftsführer hat die Interessen des Verbandes zu wahren sowie ihre volle Arbeitskraft für den Verband einzusetzen. Er obliegt einer Auskunftspflicht und Mitteilungspflicht gegenüber der Verbandsversammlung im Rahmen der Verbandssatzung sowie der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Der Verbandsgeschäftsführer verpflichtet sich gegenüber unbefugten Dritten, über die technischen, kaufmännischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten des Verbandes und seiner Mitglieder, strengstes Stillschweigen

sowohl während ihrer Tätigkeit als auch nach ihrem eventuellen Ausscheiden aus dem Verband zu wahren.

- (3) Sämtliche Geschäftsunterlagen sowie persönliche Aufzeichnungen, die Geschäftsvorfälle betreffen, sind und bleiben Eigentum des Verbandes. Sie sind einschließlich eventueller Abschriften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Dienstvorgesetzten zu übergeben.

§ 5

Nebenbeschäftigung, Annahme von Geschenken und Belohnungen

- (1) Der Verbandsgeschäftsführer sind Nebentätigkeiten auf literarischen, wissenschaftlichen oder politischen Gebieten gestattet. Sie ist vor Aufnahme dieser Tätigkeiten verpflichtet, den Dienstvorgesetzten entsprechend zu unterrichten.
- (2) Dem Verbandsgeschäftsführer ist es nicht gestattet, Belohnungen und Geschenke in bezug auf ihre Tätigkeit anzunehmen.

§ 6

Urlaub

- (1) Die Verbandsvorsteherin erhält bezahlten Jahresurlaub gemäß BAT-Ost.
- (2) Im Übrigen gelten die Vorschriften zu Urlaub und Arbeitsbefreiung gemäß Abschnitt XI §§ 47 bis 52 a BAT-Ost in der jeweils gültigen Fassung.
- (3) Der Verbandsgeschäftsführer erhält Urlaubsgeld gemäß Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte in der jeweils gültigen Fassung.

§ 7

Vertragsdauer und Kündigung

- (1) Das Anstellungsverhältnis beginnt und endet nach Ablauf der gesetzlichen Wahlzeit von derzeit 7 Jahren (§ 12 Abs. 1 GKG) am, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Regelungen des GKG gelten in der jeweils gültigen Fassung, so dass Verlängerungen oder Verkürzungen der Wahlzeit auch auf das Anstellungsverhältnis Anwendung finden. Die ersten 6 Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.
- (2) Die Verbandsversammlung kann dem Verbandsgeschäftsführer vor Ablauf der Wahlzeit gemäß Abs. 1 mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der satzungsmäßigen Stimmzahl der Verbandsversammlung abwählen. In diesem Fall endet das Anstellungsverhältnis mit erfolgter Abwahl durch die Verbandsversammlung.
- (3) Das Anstellungsverhältnis endet ferner:
- bei Auflösung des Verbandes
 - im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvereinbarung)
 - bei Tod des Verbandsgeschäftsführers.

§ 8

Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Vertrag regelt die Rechtsbeziehungen der Parteien abschließend, eventuelle frühere Vereinbarungen sind mit Unterzeichnung dieses Vertrages hinfällig. Nebenabreden sind nicht getroffen.
- (2) Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Bestätigung. Dies gilt auch für die Schriftformabrede selbst.
- (3) Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis können nur innerhalb der Ausschlussfristen des BAT-Ost geltend gemacht werden.

(4) Falls einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein sollten oder dieser Vertrag Lücken enthält, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der wirksamen Bestimmungen haben die Parteien diejenige Bestimmung wirksam zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung entspricht. Im Falle von Lücken haben sich die Parteien im Sinn und Zweck dieses Vertrages vernünftig zu einigen. Erfolgt keine Einigung zwischen den Parteien, so sollen die einschlägigen gesetzlichen Regelungen Anwendung finden.

Für den Verband:

....., den

....., den

Unterschriften

Für den Verbandsgeschäftsführer:

....., den

Unterschrift