

Betreff:

**Dauer der Stellenbesetzungen im Fachbereich Feuerwehr**

Organisationseinheit:

Dezernat II  
10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

26.06.2021

Beratungsfolge

Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

01.07.2021

Status

Ö

**Sachverhalt:**

Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung und des Feuerwehrbedarfsplans wurden in den folgenden Stellenplänen berücksichtigt und umgesetzt. Nach den rechtlichen Vorgaben muss für jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eine entsprechende Stelle im Stellenplan zur Verfügung stehen. Insbesondere neugeschaffene Stellen oder in der Wertigkeit angehebene Beamtenstellen können erst besetzt werden, wenn der Stellenplan, welcher Teil des Haushaltsplanes und somit der Haushaltssatzung ist, wirksam ist. Die Wirksamkeit tritt gem. § 112 Abs. 3 in Verbindung mit § 114 Abs. 2 NKomVG nach siebentägiger Auslegung der verkündeten und zuvor von der Aufsichtsbehörde genehmigten Haushaltssatzung ein. Der für das Kalenderjahr 2017 vom Rat am 21. Februar 2017 beschlossene Stellenplan wurde z. B. erst am 20. Mai 2017 wirksam.

Vor diesem Hintergrund kann bei der Frage der Dauer eines Stellenbesetzungsverfahrens nicht der Tag des Ratsbeschlusses über die Haushaltssatzung als Beginn eines Stellenbesetzungsverfahrens angesehen werden. Da seitens der Stadt zudem kein Einfluss auf die Dauer des Genehmigungsverfahrens bei der Aufsichtsbehörde besteht, ist der Beginn eines Stellenbesetzungsverfahrens an dem Tag der Veröffentlichung der internen oder externen Ausschreibung festzumachen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Verwaltung bereits seit einigen Jahren in der Praxis dazu übergegangen ist, nach dem Ratsbeschluss neu geschaffene Stellen mit einem Vorbehalt auszuschreiben und das Personalauswahlverfahren bereits durchzuführen. Die tatsächliche Stellenbesetzung kann dann aber erst nach dem Inkrafttreten des Stellenplans erfolgen. Durch dieses Vorgehen wird der Zeitraum vom Ratsbeschluss bis zur Wirksamkeit des Haushalts effektiv genutzt und zu einer möglichst zeitnahen Stellenbesetzung beigetragen.

Anzumerken ist weiterhin, dass aufgrund der Klage eines Feuerwehrbeamten im September 2017 für die Dauer von fast drei Jahren keine Stellenbesetzungsverfahren in den BesGr. A 8 und A 9 abgeschlossen werden konnten. Des Weiteren ist zu beachten, dass speziell bei der Feuerwehr bei den Ausschreibungen zahlreiche Bewerbungen eingehen und deshalb in der Folge auch eine Vielzahl von Anlassbeurteilungen durch die Vorgesetzten mit Beurteilungsbeiträgen aus den jeweiligen Einsatzbereichen zu erstellen sind, die plausibilisiert und auf Rechtssicherheit geprüft werden müssen. Insofern entsteht bei Personalauswahlverfahren im feuerwehrtechnischen Dienst im Vergleich zu Verfahren in der Allgemeinen Verwaltung generell ein höherer Aufwand mit entsprechenden zeitlichen Auswirkungen.

Dies vorangestellt werden die Fragen wie folgt beantwortet:

#### Zu Frage 1:

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen wird als Beginn eines Stellenbesetzungsverfahrens der Tag der Veröffentlichung der Ausschreibung zugrunde gelegt. Danach ergeben sich für die Haushaltsjahre 2017 bis 2020 folgende durchschnittliche Zeiträume für die Stellenbesetzungen mit Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes:

2017: 3,8 Monate

2018: 4,6 Monate

2019: 5,5 Monate

2020: 7,4 Monate

Bei der Zeitdauer von Besetzungsverfahren im Jahr 2020 sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu berücksichtigen. Einerseits war die Feuerwehr aufgabenbezogen stark involviert, andererseits hatten die Kontaktbeschränkungen Auswirkungen auf die Vorstellungsgespräche.

#### Zu Frage 2:

Die Verwaltung ist grundsätzlich bemüht, sowohl neu geschaffene als auch vakant werdende Stellen möglichst zeitnah zu besetzen. Dies gilt nicht nur für die Feuerwehr, sondern für alle Bereiche der Stadtverwaltung. Allerdings spielen für den zeitlichen Ablauf zahlreiche Faktoren eine Rolle, wie beispielsweise der Zeitpunkt, zu dem seitens der Organisationseinheiten eine Besetzung beantragt wird, die Ausschreibungsfrist selbst, die Dauer der Erstellung von Beurteilungen, ggf. die Nachforderungen von Unterlagen, die Vorauswahl mit der Prüfung der Anforderungen gem. Ausschreibung, die Terminierung von Auswahlgesprächen, die Beantragung des Führungszeugnisses sowie die Terminierung einer Gesundheitsuntersuchung. Bei externen Einstellungen ergeben sich in der Regel weitere „Wartezeiten“ durch Kündigungsfristen des bisherigen Arbeitgebers, bevor eine Stelle tatsächlich besetzt ist und die ausgewählte Bewerberin oder der ausgewählte Bewerber seinen Dienst aufnimmt. In einigen Fachdisziplinen, wie z.B. bei Ärztinnen und Ärzten im Gesundheitsamt, Elektroingenieuren und –innen sowie IT-Fachkräften, kommt aufgrund des Bewerbermangels hinzu, dass mehrfach ausgeschrieben werden muss oder Personalberatungsunternehmen (Headhunter) beauftragt werden.

Aufgrund dieser Darstellung wird deutlich, dass es nicht möglich ist, eine belastbare pauschale Festlegung zur angestrebten zeitlichen Dauer von Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren zu treffen, da zahlreiche Prozessschritte nicht von der Personalstelle und der Stadtverwaltung insgesamt selbst beeinflussbar sind.

#### Zu Frage 3:

Die Verwaltung optimiert den Prozess der Stellenbesetzung, wenn Schwachstellen erkannt und durch eigenes Handeln beeinflussbar sind, wie beispielsweise das eingangs beschriebene Verfahren bei der Ausschreibung neu geschaffener Stellen. Wenn die Verwaltung der Auffassung wäre, dass sich durch veränderte Personalausstattungen in den beteiligten Fachbereichen Beschleunigungen erreichen ließen, hätte die Verwaltung im Rahmen der Haushalts- und Stellenplanaufstellung reagiert.

Dr. Kornblum

#### **Anlage/n:**

Keine