

Erläuterungen
zur Verordnung des Finanz- und Wirtschaftsministeriums über das
Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur bevollmächtigten Bezirks-
schornsteinfegerin und zum bevollmächtigten Bezirksschornsteinfeger
(AAVO-Schornsteinfeger)
vom 11. November 2013 (GBl. BW S. 367 ff)

Das am 29. November 2008 in Kraft getretene Schornsteinfeger-Handwerksgesetz (SchfHwG) sieht vor, dass für die zur Überprüfung der Einhaltung der Kehr- und Überprüfungs Pflichten der Eigentümer eingerichteten Bezirke ein bevollmächtigter Bezirksschornsteinfeger bzw. eine bevollmächtigte Bezirksschornsteinfegerin in der Regel für sieben Jahre bestellt wird und dass diese Tätigkeit öffentlich auszuschreiben ist. Die Verordnung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft über das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur bevollmächtigten Bezirksschornsteinfegerin und zum bevollmächtigten Bezirksschornsteinfeger (AAVO-Schornsteinfeger) regelt das Auswahlverfahren für die Bezirke in Baden-Württemberg. Für das gesamte Ausschreibungs- und Auswahlverfahren gilt, dass es sachgerecht, objektiv, transparent und nicht diskriminierend durchzuführen ist.

In § 1 der Verordnung wird der Anwendungsbereich geregelt und die für das Verfahren zuständige Behörde benannt. Die Zuständigkeit des Regierungspräsidiums Stuttgart beruht auf § 2 Abs. 1 Schornsteinfeger-Zuständigkeitsgesetz vom 15. Dezember 2009 (GBl. BW s. 757).

Die AAVO-Schornsteinfeger legt in § 2 die Anforderungen an die Bewerber fest, wie sie sich aus den gesetzlichen Bestimmungen und den besonderen Anforderungen der Tätigkeit ergeben. Dazu gehören die im Schornsteinfeger-Handwerksgesetz vorgeschriebene fachliche Qualifikation (§ 9 Absatz 2 und § 2 Absatz 1 SchfHwG), die zur Erfüllung der Arbeit notwendigen Rechtskenntnisse, die gesundheitlichen Voraussetzungen, die persönliche und fachliche Zuverlässigkeit (§ 12 Absatz 1 Ziffer 2 SchfHwG) sowie die Kenntnis der deutschen Sprache.

In § 3 der Verordnung wird geregelt, wie die Ausschreibung veröffentlicht wird und welche Mindestinhalte sie haben muss. Mit der Veröffentlichung der Ausschreibung auf der Homepage des Regierungspräsidiums Stuttgart wird eine offizielle, für alle Internetnutzer erreichbare Plattform für die Bekanntgabe der Bezirksbesetzungen in Baden-Württemberg gewählt. Zudem wird auf der Ausschreibungsplattform des Bundes auf die Veröffentlichung hingewiesen. Die Veröffentlichung im Internet ist angemessen, da eine Bewerberin beziehungsweise ein Bewerber für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer beziehungsweise seiner Tätigkeit auf eine zeitgemäße EDV-Ausstattung nicht verzichten kann. So regelt § 19 Absatz 2 des SchfHwG, dass das Kkehrbuch elektronisch zu führen ist. Ebenso darf eine Internetanbindung als Service für die Kundschaft sowie zum Austausch von Informationen und zur Terminabsprache heute als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Darüber hinaus ist es der zuständigen Behörde unbenommen, weitere Medien für die Verbreitung der Ausschreibung zu nutzen.

Die in § 4 der Verordnung genannten einzureichenden Bewerbungsunterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Nachweis über das Vorliegen der Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle, Zeugnisse über Gesellenprüfung und die Meisterprüfung oder über gleichwertige Qualifikationen, Nachweise über die bisherigen Schornsteinfegertätigkeiten, Erklärung zu den persönlichen Voraussetzungen etc.) ergeben sich aus § 9 Absatz 3 SchfHwG. Eine elektronische Vorlage der Bewerbungsunterlagen ist nicht möglich.

Die in § 5 der Verordnung geregelte Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist gemäß § 9 Absatz 4 SchfHwG nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen.

Die Bewerberinnen und Bewerber sind geeignet, wenn sie die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Tätigkeit erfüllen, über die erforderlichen Rechtskenntnisse verfügen und die erforderliche persönliche und fachliche Zuverlässigkeit besitzen. Die Bewerberinnen und Bewerber haben deshalb in einer schriftlichen Erklärung gegenüber der zuständigen Behörde zu bestätigen, dass sie die in § 2 der Verordnung genannten Anforderungen erfüllen.

Die Bewerberinnen und Bewerber sind befähigt, die Tätigkeit als bevollmächtigte Bezirksschornsteinmeisterin oder als bevollmächtigter Bezirksschornsteinmeister auszuüben, wenn sie die handwerksrechtlichen Voraussetzungen zur selbständigen Ausübung des Schornsteinfegerhandwerks nach § 9 Absatz 2 SchfHwG besitzen.

Die fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber wird nach einem gewichteten Punktesystem ermittelt. Grundlage sind Kriterien, die sich aus den in § 9 Absatz 3 SchfHwG genannten Unterlagen ergeben. Der zentrale Ansatz dieses Bewertungssystems liegt darin, dass nicht jede einzelne Bewerberin beziehungsweise jeder einzelne Bewerber für jedes Kriterium eine bestimmte Bewertung zugewiesen bekommt, sondern bei jedem Kriterium festgestellt wird, welches die beste und welches die schlechteste Bewerberin beziehungsweise welches der beste und welches der schlechteste Bewerber ist und wie sich die Bewerberinnen und Bewerber dazwischen verteilen. Es werden pro Kriterium also nicht „Noten“, sondern „Rangfolgen“ vergeben, wodurch sich zwingend eine größere Differenzierung ergibt.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Qualifizierungen der verschiedenen Bewerberinnen und Bewerber wird auf ein allzu starres - abstraktes - Punktesystems verzichtet und stattdessen ein für alle Bewerberinnen und Bewerber eines Bezirks vergleichendes individuelles Qualifizierungsprofil als Entscheidungsgrundlage erstellt. Damit wird der insbesondere nach § 9 Absatz 4 und 5 SchfHwG zustehende sachlich begrenzte Beurteilungsspielraum zugunsten einer vergleichenden individuellen Bewertung aller Bewerberinnen und Bewerber angewandt und ausgeschöpft. Derartige individuelle Eignungsvergleiche sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber sind rechtlich anerkannte Verfahren.

Sie eröffnen ein Auswahlverfahren nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien, das den Bewerberinnen und Bewerbern das zu erfüllende Anforderungsprofil vermittelt, dem Regierungspräsidium Stuttgart eine erste verlässliche Sichtung des Bewerberfeldes erlaubt und eine Vergleichbarkeit der Leistungen und sonstigen Eignungsmerkmale gewährleistet, was nur über ein gewisses, die individuellen Fähigkeiten relativierendes Maß an Abstraktion, Generalisierung und Schematisierung zu erreichen ist.

Deshalb wird in einem ersten Schritt das Bewerberfeld über ein Punktesystem in eine Reihenfolge unter Auswertung der für jede Bewerberin beziehungsweise jeden Bewerber erstellten Einzelkriterien gebracht und in einem letzten Schritt der Behörde die Möglichkeit eröffnet, vor ihrer Auswahlentscheidung noch einmal alle Umstände des Einzelfalls zu überprüfen, um eventuelle Ausschlussgründe festzustellen. Allerdings dürften solche Umstände eher selten zu Tage treten, weil bei dem auf die individuelle Eignungsbewertung abstellenden Auswahlssystem im Regelfall diese Umstände konzeptionell von vornherein auf eine entsprechende Gesamtbewertung aller Mitbewerberinnen und Mitbewerber abzielen. Nach der hier gewählten Konzeption erfolgt die Auswahl anhand der von allen Bewerberinnen und Bewerbern erstellten und ausgewerteten Einzelprofile auf den von ihnen angegebenen relevanten Eignungsdaten.

Vorrangiges Ziel der Kriterienauswahl und der Gewichtung ist ein objektives, nachprüfbares und gerechtes Auswahlverfahren, das zum einen das Interesse der Bevölkerung an einer erfahrenen und sachkundigen Bezirksinhaberin beziehungsweise einem erfahrenen und sachkundigen Bezirksinhaber berücksichtigt, andererseits auch jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance zur Übernahme eines Bezirks eröffnet.

Das Auswahlkonzept selbst definiert die konkreten Grundlagen der Eignungsvergleiche. Sie ergeben sich hinreichend deutlich aus den gegenübergestellten Qualifikationsmerkmalen und der anschließenden Gewichtung/Bewertung, wobei naturgemäß nachrangig eingestufte Bewerberinnen und Bewerber in einzelnen Merkmalen auch besser liegen können als vor ihnen Platzierte, wenn dies durch die übrigen Eignungskriterien kompensiert wird. Dadurch können etwa Unterschiede bei Prüfungen durch solche bei der Berufserfahrung oder den Weiterbildungsaktivitäten ausgeglichen werden und umgekehrt.

Bei jedem einzelnen Kriterium wird die „Punkteskala“, deren Umfang sich aus der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber ergibt, vollständig ausgeschöpft. Haben sich zum Beispiel fünf Kandidatinnen und Kandidaten beworben, wird es bei jedem Kriterium eine Kandidatin beziehungsweise einen Kandidaten mit fünf Punkten, eine beziehungsweise einen mit vier Punkten usw. bis zu einer beziehungsweise einem Kandidaten mit nur einem Punkt geben. Lediglich wenn etwa zwei Kandidatinnen beziehungsweise Kandidaten denselben Notendurchschnitt bei der Meisterprüfung haben, würden beide die höhere Punktzahl erhalten, während der Platz darunter frei bleiben würde. Nach der beschriebenen Vorgehensweise kann es also nicht sein, dass alle Bewerberinnen und Bewerber eine "durchschnittliche" Bewertung erhalten.

Eine Ausnahme dieser Systematik bilden die Kriterien „Erfahrungen als Bezirksinhaberin beziehungsweise Bezirksinhaber“ und „Strukturkenntnisse“, da es sich hier um Eigenschaften handelt, die entweder gegeben sind oder nicht, jedoch keine Rangfolge zulassen. Hier werden Bonuspunkte vergeben, wenn die jeweiligen Eigenschaften vorliegen, ohne eine Rangfolge zu erstellen. Um die Relation zu den Punkten der anderen Kriterien zu wahren, richtet sich die Anzahl der Bonuspunkte zum einen nach der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, zum anderen nach der Gewichtung.

Die Gewichtung geht davon aus, dass auch engagierten jungen Bewerberinnen und Bewerbern ohne Bezirk und mit weniger Berufserfahrung dadurch eine Chance gegeben wird, dass die Noten aus der Gesellen- und Meisterprüfung in der Summe gleich gewichtet werden wie die Leitung eines Bezirks und die Berufserfahrung.

Die Weiterbildungsbereitschaft wird ebenso stark wie das Ergebnis der Meisterprüfung oder die Berufserfahrung gewichtet. Um aktiven jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance für einen guten Platz im Weiterbildungs-Ranking zu ermöglichen, sollte die Bewertung der Weiterbildungsaktivitäten nicht nur nach der Zahl der absolvierten Kurse (diese können qualitativ und auch quantitativ sehr unterschiedlich sein), sondern in Relation zum Alter und zur Bedeutung der Maßnahmen sein.

Zur Bewertung der einzelnen Kriterien:

- Die Gesellenprüfung wird mit Faktor eins gewichtet. Bei fünf Bewerberinnen und Bewerbern erhält die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber mit der besten Note fünf Punkte, der mit der schlechtesten Note nur einen Punkt.
- Die Meisterprüfung wird mit Faktor drei gewichtet, um ihre Bedeutung zu betonen.
- Weiterbildungsnachweise werden ebenfalls mit Faktor drei gewichtet, da es heute nicht mehr genügt, auf dem Stand des Meisterkurses zu bleiben. Hier besteht großer Ermessensspielraum, um überdurchschnittliches Engagement junger Bewerberinnen und Bewerber zu honorieren. Hier können auch Bewerberinnen und Bewerber profitieren, die eigentlich gute Prüfungen abgelegt haben, aber vielleicht einige Zehntel schlechter waren als ihre Mitbewerberinnen und Mitbewerber und deshalb weniger Punkte für ihre Prüfungsergebnisse erhielten.
- Die Berufserfahrung entspricht mit dem Faktor drei den Weiterbildungsaktivitäten bzw. dem Ergebnis der Meisterprüfung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeit im eigenen Bezirk, als Gesellin beziehungsweise Geselle oder als Meister-Gesellin beziehungsweise Meister-Geselle verrichtet wurde. Ausfallzeiten, wie z.B. Wehr- und Ersatzdienst, Mutterschutz und Elternzeit, sind vollständig anzugeben. Erfahrungen als Bezirksinhaberin oder Bezirksinhaber werden gesondert berücksichtigt.
- Der Aussagegehalt der Bewerbungsunterlagen, dazu zählt beispielsweise auch die berufliche Kontinuität im Lebenslauf, fließt mit dem Faktor 0,5 in die Bewertung ein. Er soll zwar zur Gesamtbewertung beitragen, darf diese aber nicht dominieren. Dabei wird auf die nachvollziehbare Darstellung der bisherigen Tätigkeiten im Schornsteinfegerhandwerk besonderer Wert gelegt.
- Ebenfalls mit dem Faktor 0,5 werden mindestens zweijährige Erfahrungen als Bezirksinhaberin beziehungsweise Bezirksinhaber honoriert. Der Faktor ist niedrig, da die Berufserfahrung als Schornsteinfegerin beziehungsweise Schornsteinfeger ge-

sondert berücksichtigt wird.

- Strukturkenntnisse werden berücksichtigt, sofern es sich um belegbare und durch die Bewerbungsunterlagen belegte, konkrete Kenntnisse der spezifischen Technik z.B. industrieller Anlagen des jeweiligen Bezirks handelt. Diese nachweislichen strukturellen Besonderheiten werden mit Faktor 0,5 gewichtet. Das pauschale Vertrautsein mit der örtlichen Situation stellt keine Strukturkenntnis im Sinne dieser Verordnung dar.

Diese Gewichtung hat zur Folge, dass auch junge Bewerberinnen und Bewerber, die sich durch sehr gute Noten und Weiterbildungsbereitschaft auszeichnen, gegenüber etablierten Bezirksinhaberinnen und Bezirksinhabern, deren Bereitschaft zur Weiterbildung bisher weniger ausgeprägt war, durchsetzen können. Andererseits brauchen Bezirksinhaberinnen und Bezirksinhaber, die zwar nicht über die besten Noten verfügen, sich aber durch rege Weiterbildungsteilnahme auf dem Laufenden gehalten haben, nicht befürchten, ihren Bezirk zu verlieren. Insgesamt berücksichtigt das System alle Interessen angemessen und ausgewogen.

Vor einer endgültigen Entscheidung können die für die Aufsicht des ausgeschriebenen Bezirks zuständige Behörde ebenso wie die für die Aufsicht der bisherigen Bezirke der Bewerberin oder des Bewerbers zuständigen Behörden durch das Regierungspräsidium Stuttgart gehört werden. Dies gibt dem Regierungspräsidium Stuttgart vor der endgültigen Auswahl die Möglichkeit, beispielsweise Auffälligkeiten bei der bisherigen Berufsausübung zu berücksichtigen, die von dem Punktesystem nicht erfasst werden. Abweichungen von der festgestellten Rangfolge sind besonders zu begründen. Die Anhörung der für die Aufsicht des Bezirks zuständigen Behörde ermöglicht eine wertende Gesamtschau, die über ein reines Punktesystem hinausgeht. Die Anhörung von Aufsichtsbehörden für bisherige Bezirke der Bewerberin oder des Bewerbers ist auf das notwendige Maß zu beschränken. Jedenfalls dann, wenn die Betreuung des Bezirks durch die Bewerberin oder den Bewerber mehr als sieben Jahre zurückliegt, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Anhörung der betreffenden Aufsichtsbehörden nicht mehr sachdienlich ist.

Nach § 5 Abs. 4 der Verordnung kann das Regierungspräsidium Stuttgart vor seiner Entscheidung auch Gespräche mit einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern führen, um sich so einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Dies wird z.B. dann der Fall sein, wenn die Endpunktzahlen der besten zwei bis drei Bewerber besonders eng beieinander liegen, die für die Aufsicht des Bezirks zuständige Behörde Umstände genannt hat, die noch abzuklären sind, oder bei sonstigen Unklarheiten in der Bewertung. Die Ergebnisse dieser Anhörungen beziehungsweise Gespräche können in die Auswahlentscheidung mit einfließen.

Da für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und für deren Bestellung, wie bei dem bisherigen Besetzungsverfahren auch, unterschiedliche Behörden zuständig sind, informiert das Regierungspräsidium Stuttgart gemäß § 6 der Verordnung die bestellende Behörde über das Ergebnis, sobald die Auswahl getroffen ist. Die behördlichen Folgepflichten zur Information und Bestellung der ausgewählten Bewerberin beziehungsweise des ausgewählten Bewerbers sind im Interesse des Brandschutzes und der Feuersicherheit unverzüglich und damit ohne schuldhaftes Zögern zu erledigen.