



# **Hinweise zum Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Nachbesetzung von Bezirken nach dem Schornsteinfeger- Handwerksgesetz in Mecklenburg-Vorpommern**

*Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wirtschaft, Bau und Tourismus  
Mecklenburg-Vorpommern vom 1. August 2016,  
geändert am 21. November 2016*



**Ministerium für Wirtschaft,  
Bau und Tourismus**

---

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	II
Abbildungsverzeichnis .....	III
Anlagenverzeichnis.....	III
1. Vorbemerkung.....	1
2. Allgemeine Anforderungen .....	2
2.1 Allgemeine Verfahrenspflichten für die Bestellungsbehörde .....	2
2.2 Allgemeine Voraussetzungen .....	2
2.3 Bewerbungsunterlagen.....	3
3. Vergabeverfahren.....	5
3.1 Meisterprüfungsnote.....	5
3.2 Beurteilung der Tätigkeit als bBSF/BSFM.....	7
3.3 Berufserfahrung.....	10
3.4 berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen .....	11
3.5 Bonuspunkte für eine kontinuierliche Weiterbildung.....	13
3.6 kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten .....	14
3.7 Zusatzqualifikationen und Zusatztätigkeiten .....	15
3.8 Punktabzüge für entsprechendes Fehlverhalten.....	16
3.9 Vorstellungsgespräch .....	17
4. Inkrafttreten, Außerkrafttreten.....	18

---

## Abkürzungsverzeichnis

1. BImSchV	Erste Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes
AKS	Ausbildungskostenausgleichskasse
BBG	Bundesbeamtengesetz
bBSF	bevollmächtigte Bezirkschornsteinfegerin bzw. bevollmächtigter Bezirkschornsteinfeger
BSFM	Bezirksschornsteinfegermeisterin bzw. Bezirksschornsteinfegermeister
bspw.	beispielsweise
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
ggf.	gegebenenfalls
HwO	Gesetz zur Ordnung des Handwerks
JFDG	Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten
LKAK	Lehrlingskostenausgleichskasse
o. Ä.	oder Ähnliche[s]
o. g.	oben genannt
SchfHwG	Gesetz über das Berufsrecht und die Versorgung im Schornsteinfegerhandwerk
SchfHwGZustVO M-V	Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem Schornsteinfeger-Handwerksgesetz
SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
VA	Versorgungsanstalt der bevollmächtigten Bezirksschornsteinfeger
VV	Verwaltungsvorschrift
VwVfG M-V	Verwaltungsverfahrens-, Zustellungs- und Vollstreckungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern
z. B.	zum Beispiel

---

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wertigkeit der Meisterprüfungsnote.....	6
Abbildung 2:	Übersicht zur Bewertung der Beurteilungs- und Meisterprüfungsnote ..	7
Abbildung 3:	Übersicht zur Gewichtung der Meisterprüfungs- und Beurteilungsnote	8
Abbildung 4:	Übersicht zur Bewertung der Tätigkeitsjahre .....	10
Abbildung 5:	Übersicht zu den anrechenbaren Fortbildungen.....	12
Abbildung 6:	Übersicht zu den anrechenbaren Bonuspunkten (Kontinuität).....	13
Abbildung 7:	Übersicht zu den Zusatzqualifikationen- und Tätigkeiten.....	15
Abbildung 8:	Übersicht zu den Punktabzügen.....	16

## Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Formblatt zur Fortbildung der beschäftigten Gesellinnen und Gesellen
Anlage 2	Übersicht zu den relevanten Fortbildungsmaßnahmen

## 1. Vorbemerkung

Nach dem SchfHwG werden freigewordene oder freiwerdende Bezirke seit dem 1. Januar 2010 im Wege eines Ausschreibungsverfahrens besetzt. Das Auswahlverfahren richtet sich hierbei im Grundsatz nach den §§ 9 und 10 SchfHwG. Dementsprechend hat die jeweils zuständige Behörde freie Bezirke öffentlich auszuschreiben und die Auswahl zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. Die zuständigen Bestellungsbehörden hierfür sind gemäß § 1 Absatz 1 SchfHwGZustVO M-V die Landräte und Oberbürgermeister der kreisfreien Städte. Ihnen obliegt im Rahmen ihres Ermessens die entsprechende Auswahlentscheidung.

Um ein transparentes und landesweit im Grundsatz einheitliches Verfahren zu gewährleisten, werden mit dieser VV grundlegende Auswahlkriterien normiert, die regelmäßig bei Entscheidungen der Bestellungsbehörden Berücksichtigung finden sollen. Diese Faktoren orientieren sich dabei an den o. g. Grundsätzen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung, sodass eine rechtssichere Bezirksvergabe ermöglicht wird und dabei die Chancengleichheit zwischen langjährig tätigen bBSF und guten Nachwuchskräften gewährleistet ist.

Weitere Informationen sind im Dienstleistungsportal des Landes Mecklenburg-Vorpommern abrufbar.<sup>1</sup>

### Hinweis:

Obschon durch diese Verwaltungsvorschrift die Angleichung der Ausschreibungs- und Auswahlverfahren erreicht werden soll, ist es nicht möglich, alle Sachverhaltskonstellationen (bspw. bei Ausnahmegewilligungen nach §§ 8 oder 9 Absatz 1 HwO) zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund wird darauf hingewiesen, dass diese Verwaltungsvorschrift nur insoweit Anwendung finden kann, wie es der jeweilige Einzelfall ermöglicht. Sollten Bewerbungen nicht oder nur in Teilen nach diesem System quantifizierbar sein, obliegt es der zuständigen Behörde, das Verfahren entsprechend auszugestalten und diese Verwaltungsvorschrift analog, teilweise, als Teil eines übergeordneten Auswahlverfahrens oder gar nicht anzuwenden.

---

<sup>1</sup> [http://www.service.m-v.de/cms/DLP\\_prod/DLP/Lebenslagen/Unternehmen/Dienstleistungen\\_im\\_EU-Raum\\_erbringen/Dienste/Schornsteinfeger\\_Bezirksschornsteinfegermeister\\_-\\_Bestellung/index.jsp](http://www.service.m-v.de/cms/DLP_prod/DLP/Lebenslagen/Unternehmen/Dienstleistungen_im_EU-Raum_erbringen/Dienste/Schornsteinfeger_Bezirksschornsteinfegermeister_-_Bestellung/index.jsp)

## 2. Allgemeine Anforderungen

### 2.1 Allgemeine Verfahrenspflichten für die Bestellungsbehörde

Die Bestellungsbehörden führen die Auswahlverfahren sachgerecht, objektiv, transparent und nicht diskriminierend durch. Dabei werden die Bewerberinnen und Bewerber auf Grundlage der §§ 9 und 10 SchfHwG sowie Artikel 33 GG in Auslegung der Begriffe „Eignung“, „Befähigung“ und „fachliche Leistung“ nach den im Beamtenrecht entwickelten Grundsätzen ausgewählt. Insgesamt betrachtet ist die Auswahlentscheidung zur Nachbesetzung eines Bezirkes eine Einzelfallentscheidung, die unter Ausübung eines Ermessensspielraums getroffen wird. Diese VV ist dabei grundsätzlich zu berücksichtigen. Erfolgt eine parallele Bewerbung auf mehrere Bezirke und wurde eine entsprechende Rankingsliste (siehe Ziffer 12 Buchstabe a im *Unterabschnitt 2.3*) übermittelt, ist eine Berücksichtigung innerhalb des Landkreises bzw. der kreisfreien Stadt und bei Vorliegen einer Einverständniserklärung im Sinne der Ziffer 12 Buchstabe b des *Unterabschnitts 2.3* landkreis- bzw. stadtübergreifend möglich. Die Ausschreibung erfolgt in der Regel so rechtzeitig, dass über die Auswahl einer Bewerberin oder eines Bewerbers zwei Monate vor dem Freiwerden des Bezirks entschieden werden kann – oder unverzüglich im Falle der Aufhebung der Bestellung nach § 12 Absatz 1 SchfHwG. Der Bezirk soll rechtzeitig im Internet unter [www.bund.de](http://www.bund.de) - Stellenangebote - und auf der jeweils eigenen Homepage ausgeschrieben werden.

### 2.2 Allgemeine Voraussetzungen

In Anlehnung an die Grundvoraussetzungen des SchfHwG müssen die Bewerberinnen und Bewerber insbesondere:

- (1) die handwerksrechtlichen Voraussetzungen zur selbständigen Ausübung des Schornstiefegerhandwerks (§ 9 Absatz 2 SchfHwG) sowie
- (2) die erforderliche persönliche oder fachliche Zuverlässigkeit für die Ausübung des Amtes im Sinne des § 12 Absatz 1 Nummer 2 SchfHwG besitzen,
- (3) gesundheitlich geeignet im Sinne des § 12 Absatz 1 Nummer 4 SchfHwG sein und
- (4) die Fach- und Rechtskenntnis aufweisen, welche zur Ausübung der Bevollmächtigung erforderlich ist.

Da bBSF im Rahmen ihrer Bestellung hoheitlich tätig sind, müssen sie hierbei ein transparentes Verwaltungshandeln, welches insbesondere durch eine eindeutige Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern gekennzeichnet ist, gewährleisten. Dementsprechend sollen die Bewerberinnen und Bewerber über ausreichende

Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, die für die ordnungsgemäße Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind; es gilt insoweit insbesondere § 23 VwVfG M-V zu beachten. Die Behörde braucht nur zu einem angemessenen Anteil Ermittlungen zu den einzelnen Sachverhalten anstellen und in der Regel nur bei Vorliegen entsprechender Informationen eine tiefergehende Prüfung der Einzelfälle durchführen.

**Versucht eine Bewerberin bzw. ein Bewerber sich (insbesondere durch Bestechung, arglistige Täuschung, Drohung o. Ä.) einen rechtswidrigen Vorteil zu verschaffen, ist ein sofortiger Ausschluss von dem Auswahlverfahren zu veranlassen.**

### 2.3 Bewerbungsunterlagen

Von den Bewerberinnen und Bewerbern werden in Anlehnung an § 9 Absatz 3 SchfHwG insbesondere die nachfolgenden Unterlagen verlangt:

- (1) handschriftlich unterzeichnete Bewerbung, die den Familiennamen, den/die Vornamen, die Anschrift und mindestens eine Rufnummer enthält
- (2) tabellarischer Lebenslauf mit genauen Angaben über die berufliche Vorbildung und den beruflichen Werdegang
- (3) Nachweis über das Vorliegen der Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle für das Schornsteinfegerhandwerk
- (4) Zeugnisse über die Gesellenprüfung und die Meisterprüfung oder über gleichwertige Qualifikationen; im Fall einer in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz erworbenen Berufsqualifikation die nach § 6 der EU/EWR-Handwerk-Verordnung vorzulegenden Unterlagen und Bescheinigungen
- (5) lückenlose Nachweise<sup>2</sup> über die bisherigen Schornsteinfegertätigkeiten der letzten 10 Jahre **bis zum Tag der Ausschreibung**:
  - a) über die bisherigen Zeiten abhängiger Beschäftigung als Gesellin bzw. Geselle ohne und mit Meisterprüfung (insbesondere: Sozialversicherungsnachweis und ggf. Sozialversicherungsheft sowie weiterhin: Arbeitsverträge oder Arbeitsbescheinigungen mit qualifizierten Arbeitszeugnissen bzw. Einschätzungen des Arbeitgebers)
  - b) über die bisherigen Zeiten als freier Schornsteinfegerbetrieb (insbesondere: Einzahlungsbestätigung der AKS, Gewerbeanzeige, Darstellung des Betriebes sowie ein Überblick der größten Tätigkeitsfelder)
  - c) über die bisherigen Schornsteinfegertätigkeiten als Bezirksinhaberin bzw. Bezirksinhaber (z. B. Bestellsurkunden sowie Ergebnisse von Bezirksüberprüfungen, Bestätigungen der zuständigen Behörde über die

---

<sup>2</sup> Aus den Nachweisen muss die Dauer der jeweiligen Tätigkeiten (Beginn und ggf. Ende) hervorgehen.

ordnungsgemäße Ausübung der beruflichen Tätigkeiten, Ergebnisse einer Teilnahme an einem anerkannten externen Zertifizierungssystem mit Auditbericht)

- (6) Nachweise über den geleisteten Grundwehr- oder Zivildienst, Zeiten des freiwilligen Wehrdienstes nach § 58 b SG, Zeiten des Jugendfreiwilligendienstes nach dem JFDG, Elternzeiten, Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes, etc. sofern die Berufstätigkeit nach der Gesellenprüfung davon unterbrochen wurde.
- (7) unterzeichnete Zustimmungserklärung zur Einholung einer Auskunft aus dem Gewerbezentralregister
- (8) unterzeichnete Eigenerklärung darüber, ob
  - a) innerhalb der letzten zwölf Monate gegen die Bewerberin oder den Bewerber strafgerichtliche Verurteilungen ergangen sind, ein gerichtliches Strafverfahren anhängig oder ein anhängiges Ermittlungsverfahren bekannt ist und
  - b) innerhalb der letzten sieben Jahre gegen die Bewerberin oder den Bewerber aufsichtsrechtliche Maßnahmen ergriffen wurden
- (9) Nachweise über produktneutrale und berufsbezogene Fortbildungen bzw. Zusatzqualifikationen anhand geeigneter Dokumente (z. B. Teilnahmebescheinigungen)
- (10) Bescheinigungen über ehrenamtliche Tätigkeiten im Schornsteinfegerwesen (z. B. Tätigkeiten in Prüfungsausschüssen, Innungsvorständen und dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V.)
- (11) Formblatt zur Fortbildung der beschäftigten Gesellinnen und Gesellen (**Anlage 1**)
- (12) freiwillige Eigenerklärungen:
  - a) Die Bewerberin bzw. der Bewerber kann freiwillig mitteilen, für welche Bezirke sie bzw. er sich parallel beworben hat und welche hiervon priorisiert werden (ggf. in Form einer Rankingliste).
  - b) Um eine verwaltungsökonomische Vorgehensweise zu unterstützen, sollte durch die Bewerberin bzw. den Bewerber das Einverständnis darüber erklärt werden, dass sich die zuständige Bestellungsbehörde hinsichtlich des Bezirksvergabeverfahrens mit anderen Behörden in Bezug auf die Rankingliste in Verbindung setzen darf. (siehe *Unterabschnitt 2.1*)
- (13) durch die (ggf. ehemals) zuständige Aufsichtsbehörde erstellte Beurteilung im Sinne des *Unterabschnitts 3.2* (Existiert in dem Zuständigkeitsbereich dieser Behörde ein einheitliches Beurteilungssystem ist zusätzlich das dabei erstellte Zeugnis, der Beurteilungsbogen o. Ä. einzureichen.)

### 3. Vergabeverfahren

Um ein an den Grundsätzen des § 9 SchfHwG orientiertes Vergabeverfahren durch die jeweiligen Bestellungsbehörden sicherzustellen, berücksichtigt diese VV die entscheidungserheblichen Faktoren, die in ihrer Gesamtheit, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber als transparentes und vergleichbares Ergebnis widerspiegeln. Das Verfahren setzt sich aus den nachfolgenden Kriterien zusammen:

- Meisterprüfungsnote,
- Beurteilung,
- Berufserfahrung der letzten 10 Jahre,
- berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- kontinuierliche Fort- und Weiterbildung,
- kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten
- Zusatzqualifikationen und Zusatz Tätigkeiten,
- Punktabzüge für entsprechendes Fehlverhalten und
- Vorstellungsgespräch.

Diese Teilbereiche des Verfahrens dürfen hierbei nicht isoliert betrachtet werden, da sie regelmäßig in Wechselwirkung zueinander stehen und somit nur in der Summe ein gerechtes Ergebnis gewährleisten können.

#### 3.1 Meisterprüfungsnote

Die Meisterprüfung stellt einen zentralen Teil der Handwerksausübung dar. Dementsprechend erscheint es sinnvoll, ihr grundsätzlich eine gewisse Schwere zuzusprechen, da insbesondere die hohe Qualität des Handwerks auf dem Meisterstatus fußt, welcher durch die Meisterprüfung erlangt wird. Die dabei erzielte Note spiegelt in besonderem Maße die Güte der Handwerksausübung wider und bildet dabei eine Voraussetzung für die anspruchsvolle handwerkliche Tätigkeit. Dies findet insbesondere seinen Ursprung in der Handwerksordnung, wonach der große Befähigungsnachweis gemäß § 7 HwO die Voraussetzung für die Eintragung in die Handwerksrolle und die damit verbundene Aufnahme sowie Ausübung eines selbständigen Betriebes im stehenden Gewerbe des Schornsteinfegerhandwerks darstellt.

Die Wertigkeit ergibt sich aus der jeweiligen Gesamtnote – es ist hierbei kaufmännisch zu runden ( $2,35 = 2,4$ ;  $2,34 = 2,3$ ):

Meisterprüfungsnote	Wertigkeit	Meisterprüfungsnote	Wertigkeit
1,0	50	2,6	34
1,1	49	2,7	33
1,2	48	2,8	32
1,3	47	2,9	31
1,4	46	3,0	30
1,5	45	3,1	29
1,6	44	3,2	28
1,7	43	3,3	27
1,8	42	3,4	26
1,9	41	3,5	25
2,0	40	3,6	24
2,1	39	3,7	23
2,2	38	3,8	22
2,3	37	3,9	21
2,4	36	4,0	20
2,5	35		

Abbildung 1: Wertigkeit der Meisterprüfungsnote

Die geltende Rechtsprechung, wonach die Note mit zunehmender Tätigkeit im Beruf im Rahmen des Auswahlverfahrens an Gewicht verliert,<sup>3</sup> findet dabei wie folgt Anwendung: Zum einen fließen mit zunehmender Tätigkeitszeit Punkte für die o. g. weiteren Kriterien in die Auswahlentscheidung ein und die Meisterprüfungsnote verliert dadurch in Relation zur Gesamtpunktzahl an Bedeutung. Zum anderen fußt dieses Verfahren zu großen Teilen auf der beurteilten Leistung (siehe *Unterabschnitt 3.2*) der jeweiligen bBSF, welche in Wechselwirkung mit der Meisterprüfungsnote steht.

### **Sonderfälle und Einzelfragen**

Der Behörde ist das Zeugnis mit der Meisterprüfungsnote vorzulegen. Wird ausschließlich der Nachweis erbracht, dass die Meisterprüfung bestanden wurde, ist für das Auswahlverfahren zunächst davon auszugehen, dass die Bewerberin bzw. der

<sup>3</sup> Siehe hierzu Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 22. Dezember 2011 – 22 B 11.1139 –, Rn. 52, juris; Seidel, GewArch 2012, 382, 386; Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 22. April 2013 – 22 BV 12.1728 –, Rn. 40, juris.

Bewerber die Meisterprüfung mit der Note 4,0 abgeschlossen hat. Sollten im Einzelfall hinreichende Informationen vorliegen, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber eine bestimmte Meisterprüfungsnote erlangt hat, ist dieser Sachverhalt entsprechend zu berücksichtigen. Wenn eine Bewerberin bzw. ein Bewerber keine Einzelnoten vorweisen kann und ausschließlich eine Bewertung in Textform (sehr gut, gut usw.) vorliegt, ist hierbei entsprechend auf die x,0-Note abzustellen; bspw: sehr gut = 1,0; gut = 2,0 usw.

### 3.2 Beurteilung der Tätigkeit als bBSF/BSFM<sup>4</sup>

Unter Zugrundelegung des im öffentlichen Dienst angewandten Beurteilungssystems<sup>5</sup> soll in die Auswahlentscheidung die bewertete Leistung der jeweiligen Bewerberinnen bzw. der jeweiligen Bewerber einfließen. Auszugehen ist hierbei von den nachstehenden Noten:

<b>120 Punkte:</b>	übertrifft die Anforderungen in herausragendem Maße
<b>110 Punkte:</b>	übertrifft die Anforderungen
<b>100 Punkte:</b>	entspricht den Anforderungen in jeder Hinsicht
<b>90 Punkte:</b>	entspricht den Anforderungen überwiegend
<b>80 Punkte:</b>	entspricht den Anforderungen nicht hinreichend

Diesen Noten werden folgende Punktbewertungen im Rahmen des Auswahlverfahrens zugrundegelegt, welche sich an der Werteskala der Meisterprüfungsnote orientieren:

Beurteilungsnote	→	Wertigkeit	←	Meisterprüfungsnote
120 Punkte	→	<b>50</b>	←	1
110 Punkte	→	<b>40</b>	←	2
100 Punkte	→	<b>30</b>	←	3
90 Punkte	→	<b>20</b>	←	4
80 Punkte	→	<b>10</b>	←	5

Abbildung 2: Übersicht zur Bewertung der Beurteilungs- und Meisterprüfungsnote

<sup>4</sup> Der *Unterabschnitt 3.2* findet nur auf Bewerberinnen und Bewerber Anwendung, die in den letzten 10 Jahren mindestens 12 Monate zusammenhängend als bBSF oder BSFM tätig waren.

<sup>5</sup> Hier orientiert an der Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung vom 23. September 2013 (AmtsBl. M-V 2013, S. 706).

Die Beurteilungs- und die Meisterprüfungsnote bilden im Ergebnis ein gemeinsames Auswahlkriterium mit einer sich verschiebenden Gewichtung. Abgestellt wird hierbei auf den Zeitraum zwischen der Meisterprüfung und der für das Verfahren relevanten Beurteilung. (siehe hierzu unter ‚*Sonderfälle und Einzelfragen*‘) Damit wird zum einen der besondere Stellenwert der Meisterprüfungsnote berücksichtigt, gleichzeitig aber auch die beurteilte Leistung der jeweiligen Bewerberin bzw. des jeweiligen Bewerbers als entscheidungserheblicher Faktor in das Verfahren eingebracht:

Jahre nach der Meisterprüfung zum Zeitpunkt der letzten Beurteilung	Quote	
	Meisterprüfungsnote	Beurteilungsnote
0	100%	0%
1	93%	7%
2	86%	14%
3	79%	21%
4	71%	29%
5	63%	37%
6	55%	45%
7	47%	53%
8	38%	62%
9	29%	71%
<b>10 oder mehr</b>	20%	80%

Abbildung 3: Übersicht zur Gewichtung der Meisterprüfungs- und Beurteilungsnote

Entsprechend der **Abbildung 3** wird über den Zeitraum von 10 Jahren zwischen der Meisterprüfungs- und der Beurteilungsnote eine progressive Verschiebung vorgenommen. Hintergrund ist, dass in den ersten Jahren von einer stärkeren Aussagekraft der Fähigkeiten durch die jeweilige Meisterprüfungsnote ausgegangen werden kann, da die Beurteilung noch kein umfassendes Gesamtbild darstellt. Im Laufe der weiteren Berufserfahrung ist davon auszugehen, dass die Tauglichkeit als Bezirksinhaberin bzw. Bezirksinhaber nicht mehr zu einem so hohen Anteil durch die Meisterprüfungsnote festzustellen ist, sondern insbesondere die tägliche Arbeit zum Teil an diese Stelle treten muss. Nur so kann sichergestellt werden, dass die aktuellen Fähigkeiten der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber als Vergleich untereinander

dienen und in der Folge die bestgeeignete Schornsteinfegerin bzw. der bestgeeignete Schornsteinfeger festgestellt wird. Diese lebensnahe Argumentation folgt insoweit auch den bereits o. g. Grundsätzen, welche durch die Rechtsprechung wie auch durch die Literatur dargestellt wurden:

*„Andererseits ist davon auszugehen, dass die Meisterprüfung mit zunehmender Tätigkeit im Beruf und der darin gesammelten Berufserfahrung mehr und mehr an Gewicht verliert.“<sup>6</sup>*

*„Aus einer mehrere Jahrzehnte alten Meisternote kann ggf. nicht unmittelbar und vorherrschend auf die aktuellen Befähigungen geschlossen werden [Ebenso Schira/Schwarz, SchfG/SchfHwG, 2009, § 9 SchfHwG, Rn. 30, 31. S. auch VG Regensburg v. 17.03.2011 – RO 5 K 10.1750 – (Rn. 94 bei juris)].“<sup>7</sup>*

Die Wechselwirkung zwischen der Meisterprüfungsnote und den weiteren Kriterien ergibt zusammen mit der in diesem Verfahren einfließenden progressiven Abstufung in der Summe einen Mittelweg, um leistungsstarken jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern im Auswahlverfahren eine echte Chance zu geben<sup>8</sup>. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass aus Sicht des BVerfG „Altbewerber“ eine realistische Aussicht haben, bei der Ausschreibung von Bezirken berücksichtigt zu werden<sup>9</sup>.

### **Sonderfälle und Einzelfragen**

Eine Beurteilung ist durch jede Bewerberin bzw. durch jeden Bewerber im Sinne der *Fußnote 4* vorzulegen (siehe hierzu die Ziffer 13 im *Unterabschnitt 2.3*) und ggf. bei der zuständigen Aufsichtsbehörde<sup>10</sup> rechtzeitig anzufordern. Relevant im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens ist dabei grundsätzlich nur eine aktuelle Beurteilung der derzeit zuständigen Aufsichtsbehörde. Soweit die Bewerberin bzw. der Bewerber derzeit nicht als bBSF tätig ist, in den letzten 10 Jahren mindestens 12 Monate zusammenhängend als BSFM/bBSF tätig war, ist eine entsprechende Beurteilung der zuletzt zuständigen Aufsichtsbehörde einzureichen.

Sollte keine Beurteilung vorgelegt werden, ist der Sachverhalt durch die zuständige Behörde im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung gesondert zu prüfen und zu bewerten.

---

<sup>6</sup> Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 22. Dezember 2011, a.a.O.

<sup>7</sup> Seidel, a.a.O.

<sup>8</sup> Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 22. April 2013, a.a.O.

<sup>9</sup> BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 4. Februar 2010 – 1 BvR 2918/09 –, Rn. 21, juris.

<sup>10</sup> Als Aufsichtsbehörde gilt hierbei die nach § 21 SchfHwG zuständige Behörde.

### 3.3 Berufserfahrung

Grundsätzlich unabhängig von der Beurteilung fließt ebenso die in den letzten 10 Jahren gesammelte Berufserfahrung in die Entscheidung ein.<sup>11</sup> Durch die Anrechnung der beanstandungsfrei bewertbaren Berufserfahrung können die in der täglichen Arbeit erlangten Kenntnisse und Leistungen Berücksichtigung finden. Hierbei wird eine unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Tätigkeitsjahre vorgenommen, welche insbesondere auf der jeweiligen Verantwortung sowie dem jeweiligen Aufgabenspektrum beruht. Die Wertigkeiten strukturieren sich wie folgt:

Tätigkeitsjahre...	Punkte pro Jahr
ohne Meisterprüfung	0,5
mit Meisterprüfung als Meistergesellin bzw. Meistergeselle	0,6
mit Meisterprüfung als freier Schornsteinfegerbetrieb (keine bBSF) <sup>12</sup>	0,6
mit Meisterprüfung als Bezirksinhaberin bzw. Bezirksinhaber	1

Abbildung 4: Übersicht zur Bewertung der Tätigkeitsjahre

Die entsprechenden Punkte erhält eine Bewerberin bzw. ein Bewerber nach Vollendung eines vollen Jahres in der jeweiligen Tätigkeitsgruppe. Sollten Tätigkeiten nicht ein volles Jahr ausgeführt werden, wird entsprechend der Punktzahl auf volle Monate abgestellt; z. B.: drei volle Tätigkeitsmonate als Bezirksinhaberin oder Bezirksinhaber = 0,25 ( $1/12 \cdot 3$ ). Wurden in einzelnen Tätigkeitsjahren Sachverhalte festgestellt, die für einen Zeitraum eine Anrechnung der vollen Punktzahl nicht rechtfertigen, ist die Wertigkeit entsprechend zu minimieren.

#### **Sonderfälle und Einzelfragen**

Die Tätigkeitsjahre ohne Meisterprüfung bzw. als Meistergesellin bzw. Meistergeselle können grundsätzlich nur dann angerechnet werden, wenn ein entsprechender Nachweis eingereicht wurde, welcher insbesondere auch die ordnungsgemäße

<sup>11</sup> Unabhängig von der Nichtanrechnung einzelner Tätigkeitszeiträume obliegt es der Ermessensentscheidung der zuständigen Behörde, bei längeren Fehlzeiten weitere Bewertungspunkte abzuziehen, um etwaige daraus herrührende Defizite im Auswahlverfahren entsprechend zu berücksichtigen.

<sup>12</sup> Freie Schornsteinfegerbetriebe mit einer Ausnahmegenehmigung nach der HwO werden diesen gleichgestellt, sofern die Ausnahmegenehmigung alle Tätigkeiten des Schornsteinfegerhandwerks im Sinne des § 2 Absatz 1 Satz 1 SchfHwG umfasst und die erlangte Berufserfahrung insoweit identisch ist.

Aufgabenerfüllung bestätigt.<sup>13</sup> Eine Anrechnung der Tätigkeitsjahre mit Meisterprüfung als **freier Schornsteinfegerbetrieb** ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn für das entsprechende Jahr die Einzahlungsbestätigung der AKS vorgelegt wird.<sup>14</sup> Tätigkeitsjahre als **bBSF** werden in der Regel nur angerechnet, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Arbeit ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Hierfür sind bspw. entsprechende Kkehrbuch- bzw. Bezirksüberprüfungen heranzuziehen.

Es werden insbesondere Zeiten des gesetzlich vorgeschriebenen Grundwehr- oder Zivildienstes, Zeiten des freiwilligen Wehrdienstes nach § 58 b SG (höchstens 1 Jahr), Zeiten des Jugendfreiwilligendienstes nach dem JFDG (höchstens 1 Jahr), Elternzeiten sowie Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes als Beschäftigungszeit anerkannt, sofern die Berufstätigkeit nach der Gesellenprüfung davon unterbrochen wurde. Tätigkeiten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 15 Stunden<sup>15</sup> sind dann hälftig zu berücksichtigen, sofern die Vorgaben des § 92 BBG nicht vorliegen. Wenn es der Sachverhalt erfordert, kann auch bei Fehlen von Nachweisen eine Anerkennung im Einzelfall opportun sein. Hierbei ist insoweit auf den Ermessensspielraum der jeweils zuständigen Bestellungsbehörde abzustellen.

### 3.4 berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Um eine an den Grundsätzen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung orientierte Entscheidung treffen zu können, ist es erforderlich, einschlägige Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen des Vergabeverfahrens zu berücksichtigen. Insbesondere durch eine ausreichende Fortbildung ist es möglich, die technischen und verwaltungsrechtlichen Kenntnisse an die aktuelle Sach- und Rechtslage anzupassen. Dadurch wird sichergestellt, dass den Bewerberinnen und Bewerbern nach Abschluss der Meisterprüfung auch weiterhin der aktuelle technische, rechtliche, etc. Stand bekannt ist und dementsprechend im Rahmen der hoheitlichen Tätigkeiten Anwendung finden kann. Um hierbei – ähnlich der Meisterprüfungsnote – eine lebensnahe Anrechnung entsprechender Fortbildungen zu gewährleisten, wird zunächst auf die Frage abgestellt, wann Fortbildungen in welchem Umfang notwendig sind. Dies ist in jedem Einzelfall unterschiedlich, steht allerdings in direktem Zusammenhang mit dem Abschluss der Meisterprüfung, da diese die aktuellen Kenntnisse vermittelt. Es ist

---

<sup>13</sup> Bspw. in Form von Arbeitsverträgen, Arbeitsbescheinigungen, o. Ä., welche durch qualifizierte Arbeitszeugnisse bzw. Einschätzung des Arbeitgebers untersetzt sind, um die Qualität der geleisteten Arbeit bei der Bepunktung zu berücksichtigen.

<sup>14</sup> Hiermit erfolgt eine Koppelung an den Geltungsbereich des Tarifvertrages über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk zur Definition einer Untergrenze bei der Anrechnung von Tätigkeitsjahren.

<sup>15</sup> Orientierung am Grundgedanken des § 138 SGB III.

dementsprechend darauf zu achten, dass die Fortbildungsmaßnahmen nur insoweit in das Vergabeverfahren einfließen, wie sie die erhöhte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung widerspiegeln. So nutzen die Bewerberinnen und Bewerber anfangs noch das ‚aktuelle Wissen‘, welches ihnen im Rahmen der Meisterprüfung vermittelt wird. Es erscheint somit notwendig, erst ab einem gewissen Zeitpunkt Fortbildungen in höherem Zeitumfang anzurechnen. Hierbei finden entsprechende Zeiteile Anwendung, wonach eine einwöchige Fortbildung (5 Tage) einen Zeiteil<sup>16</sup> von 1 und demnach eine eintägige Fortbildung einen Zeiteil von 0,2 darstellt. Es werden nur Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen der letzten 10 Jahre berücksichtigt. Die maximal anrechenbaren Zeiteile der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Jahr(e) nach der Meisterprüfung	Fortbildung (maximal anrechenbare Zeiteile)
0	0,0
1	0,5
2	1,0
3	1,5
4	2,0
5	2,5
6	3,0
7	3,5
8	4,0
9	4,5
10 und mehr	5,0

Abbildung 5: Übersicht zu den anrechenbaren Fortbildungen

### **Sonderfälle und Einzelfragen**

Grundsätzlich muss die Frage, ob eine Fortbildung im Rahmen des Vergabeverfahrens anerkannt wird, durch eine Einzelfallentscheidung der zuständigen Bestellungsbehörde festgelegt werden. Allerdings wurde für einen Großteil der relevanten Maßnahmen mit Unterstützung des Schornsteinfegerhandwerks eine Liste erstellt<sup>17</sup> (**Anlage 2**), welche insbesondere auch die erforderlichen Zeiteile der entsprechenden Maßnahmen

<sup>16</sup> Ein Zeiteil entspricht 1 Punkt.

<sup>17</sup> Diese ist nicht abschließend, sodass Änderungen bzw. Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden können.

festlegt. Sollten Fortbildungen eingereicht werden, die nicht in der Anlage enthalten sind, ist durch die Bestellungsbehörde im Rahmen einer Einzelfallentscheidung der jeweilige Zeitanteil<sup>18</sup> festzustellen. Sofern es sich bspw. um eine Halbtagschulung handelt, dürfte regelmäßig ein Zeitanteil von 0,1 als angemessen gelten. Der maximale Zeitanteil für Mehrtageschulungen beträgt 1,2 Punkte. Innerbetriebliche und familieninterne Schulungen und Unterweisungen können nicht angerechnet werden. Sofern eine Bewerberin bzw. ein Bewerber als Dozentin bzw. Dozent eine anerkannte Fortbildung durchführt, sind die entsprechenden Zeitanteile ebenso gutzuschreiben.

### 3.5 Bonuspunkte für eine kontinuierliche Weiterbildung

Um eine stetige Weiterbildung der Schornsteinfegerinnen und Schornsteinfeger anzuerkennen, werden Bonuspunkte für eine kontinuierliche Fortbildung nach Abschluss der Meisterprüfung vergeben. Die Bonuspunkte bemessen sich nach dem Datum der jeweiligen Meisterprüfung und gliedern sich entsprechend der nachfolgenden Tabelle:

Jahr(e) nach der Meisterprüfung	Bonuspunkte <sup>19</sup>
1 bis 4	0
5	0,5
6	1
7	1,5
8	2
9	2,5
10 und mehr	3

Abbildung 6: Übersicht zu den anrechenbaren Bonuspunkten (Kontinuität)

Voraussetzung für den Erhalt der Bonuspunkte ist, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber durch Fortbildungsmaßnahmen den maximalen Zeitanteil erreicht hat<sup>20</sup> und dass die Kontinuität (angemessene Anzahl an Fortbildungen<sup>21</sup> in den letzten vier Jahren) nachgewiesen wurde. Letzterer Punkt entfaltet deshalb eine besondere Relevanz, weil es nicht nur erforderlich ist, an den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen

<sup>18</sup> Orientiert an dem o. g. Grundsatz (1-Tages-Fortbildungen = 0,2 Zeitanteile).

<sup>19</sup> Die Bonuspunkte gelten ausschließlich für das jeweilige Jahr und werden demnach nicht summiert, sodass ein Bewerber 6 Jahre nach seiner Meisterprüfung 1 Bonuspunkte erhält, wohingegen ein Bewerber 9 Jahre nach seiner Meisterprüfung 2,5 Bonuspunkte erhält.

<sup>20</sup> Hierbei ist auf den maximalen Zeitanteil entsprechend der **Abbildung 5** abzustellen.

<sup>21</sup> Eine *angemessene Anzahl an Fortbildungen* ist regelmäßig anzunehmen, wenn in jedem Jahr nach der Meisterprüfung mindestens Fortbildungen mit einem Gesamtumfang von 0,5 Zeitanteilen durchgeführt werden.

teilgenommen zu haben, sondern dass diese auch orientiert an ihrer Notwendigkeit in Anspruch genommen wurden. Folglich ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen bzw. Bewerber die ständige Erweiterung und Verfestigung der jeweiligen Kenntnisse forcieren, um damit die für das Schornsteinfegerhandwerk notwendigen Voraussetzungen zu besitzen. Allerdings handelt es sich hierbei nur um eine Definition für den Regelfall. So können einzelne Sachverhalte auftreten, die ggf. nicht die o. g. Definition erfüllen, aber dennoch den Erhalt der Punkte rechtfertigen. Insoweit ist zunächst immer auf den Grundgedanken dieses Kriteriums abzustellen und durch die Bestellungsbehörde im Rahmen ihrer Ermessensausübung auch ein Abweichen von der oben definierten Norm dahingehend zu überprüfen, ob ggf. dennoch die Kontinuität als erfüllt gilt, wenn jemand aufgrund besonderer Umstände entsprechende Fortbildungsmaßnahmen nicht wahrnehmen konnte.

### 3.6 kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten

Sofern bBSF oder freie Schornsteinfegerbetriebe mindestens eine Gesellin bzw. einen Gesellen beschäftigen, werden an ihren Betrieb erhöhte Anforderungen gestellt. Diese umfassen insbesondere, dass die für den Betrieb arbeitenden Personen auch den aktuellen Wissensstand besitzen, um die übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können. Die entsprechenden Unterlagen (**Anlage 1**) sind der Behörde im Rahmen der Bewerbung zu übersenden. Unter Zugrundelegung dieses Gedankens sind grundsätzlich **2 Punkte abzuziehen**, sofern (1) die Bewerberin bzw. der Bewerber in den letzten 4 Jahren als bBSF oder freier Schornsteinfegerbetrieb tätig war, dabei (2) mindestens eine Gesellin bzw. ein Geselle beschäftigt wurde und (3) für die letzten 4 Jahre nicht der Nachweis erbracht werden kann, dass die Gesellin bzw. der Geselle regelmäßig an einer ausreichenden Anzahl an Fortbildungen<sup>22</sup> teilgenommen hat. Der Nachweis ist nur für die Beschäftigten zu erbringen, die seit dem 1. April 2014 im Betrieb beschäftigt werden.<sup>23</sup> Die *regelmäßige Teilnahme an einer ausreichenden Anzahl von Fortbildungen der Gesellinnen und Gesellen* ist grundsätzlich anzunehmen, wenn die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungen im Umfang von ca. 5 Arbeitstagen pro Jahr teilgenommen haben.<sup>24</sup> Hierbei handelt es sich ebenso nur um den Regelfall, welcher im Rahmen des Ermessensspielraums der Bestellungsbehörde variabel ist. So erscheint es in diesem Zusammenhang insbesondere sinnvoll, wenn der Grundgedanke der **Abbildung 5** Anwendung findet – bspw.: nach Ablegen der Gesellen-

---

<sup>22</sup> Hierzu zählt auch eine mögliche Meisterausbildung.

<sup>23</sup> Dies schließt auch Arbeitsverhältnisse ein, die vor dem 1. April 2014 begründet wurden, sich allerdings über den 1. April 2014 hinaus erstrecken.

<sup>24</sup> In Anlehnung an § 11 Nummer 2 lit. a Bundestarifvertrag für das Schornsteinfegerhandwerk 2016-2017.

bzw. Meisterprüfung ist ein geringerer Fortbildungsbedarf vorhanden. Weiterhin gilt es zu beachten, seit wann und wie lange eine Gesellin bzw. ein Geselle bei dem jeweiligen Betrieb beschäftigt war, ob bspw. entsprechende längerfristige Erkrankungen bzw. Beurlaubungen vorlagen und ob vor diesem Hintergrund eine ausreichende Fortbildung erfolgen konnte etc.

### 3.7 Zusatzqualifikationen und Zusatztätigkeiten

Für Zusatzqualifikationen und Zusatztätigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber können grundsätzlich entsprechend der nachfolgenden Tabelle maximal 6 Punkte vergeben werden:

Nummer	Qualifikation / Tätigkeit	Wertigkeit
1	ausstellungsberechtigte Person nach § 21 EnEV	1
2	Thermographie - Stufe 1 und 2	jeweils 0,5
3	Gültige Zertifizierung eines anerkannten Zertifizierungssystems (Umweltmanagement, ISO 14001)	0,5
4	Gültige Zertifizierung eines anerkannten Zertifizierungssystems (Qualitätsmanagement, ISO 9001)	0,5
5	Brandschutztechniker	1
6	Betriebswirt des Handwerks	1
7	öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger HWK	2
8	einschlägiges Studium FH	2
9	einschlägiges Studium HS	3
10	berufsbezogene Lehrtätigkeit	0,5
11	Mitgliedschaft in der freiwilligen Feuerwehr	0,5
12	Vorstandstätigkeiten beim LIV, ZIV, ZDS in den letzten 7 Jahren	2
13	Beisitzung in Ausschüssen (z.B. Meister-, Gesellen-, Umschulungsprüfungsausschüssen, technischen Ausschüssen) Tätigkeit als Kreisobmann oder -techniker in den letzten 7 Jahren	jeweils 0,5

Abbildung 7: Übersicht zu den Zusatzqualifikationen- und Tätigkeiten

### Sonderfälle und Einzelfragen

Die Zusatztätigkeiten Nummer 12 und 13 werden nur berücksichtigt, wenn die entsprechende Tätigkeit in den letzten 7 Jahren mindestens 2 Jahre ausgeführt wurde. Weiterhin müssen diese Tätigkeiten, bezogen auf die Wahrnehmung dieser Funktion, grundsätzlich mit einem Zeitanteil von über 50 % wahrgenommen werden (d.h. keine Anrechnung bei gelegentlicher Stellvertretung). Darüber hinaus ist bei diesen beiden Punkten ausschließlich eine Anrechnung von insgesamt 3 Zusatzpunkten möglich.

### 3.8 Punktabzüge für entsprechendes Fehlverhalten

Entsprechend der nachfolgenden (nicht abschließenden) Tabelle werden im Rahmen des Auswahlverfahrens Bewertungspunkte abgezogen, sofern ein Fehlverhalten der Bewerberin bzw. des Bewerbers vorlag:

Nummer	Tatbestand	Punkte	Irrelevant nach
1	Keine Zahlung AKS, ehem. LKAK und VA	5	7 Jahren
2	Keine Zahlung von Steuern	5	7 Jahren
3	Keine Zahlung von Krankenkassenbeiträgen	5	7 Jahren
4	Verletzung gegen § 16 1.BImSchV	5	7 Jahren
5	Verweis nach § 21 Absatz 3 SchfHwG	3	3,5 Jahren
6	Warnungsgeld nach § 21 Absatz 3 SchfHwG bis 1000 Euro	5 bis 10	7 Jahren
7	Warnungsgeld nach § 21 Absatz 3 SchfHwG bis 2500 Euro	10 bis 15	7 Jahren
8	Warnungsgeld nach § 21 Absatz 3 SchfHwG bis 5000 Euro	15 bis 25	7 Jahren
9	Ordnungswidrigkeit nach § 24 SchfHwG	5 bis 10	7 Jahren

Abbildung 8: Übersicht zu den Punktabzügen

Bei einer wiederholten rechtswidrigen Verletzung der Tatbestände Nummer 1 bis 4 können bis zu 15 Punkte abgezogen werden. Darüber hinaus sind diese Einzelfälle regelmäßig dahingehend zu überprüfen, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber als Folge dieses Verhaltens aus dem Verfahren auszuschließen ist.

Es gilt hierbei, immer den Grund für die Verfehlung zu beachten und entsprechend zu würdigen. So wäre bspw. ein Punktabzug bei Nichtzahlung hinsichtlich der AKS bzw. LKAK nur vorzunehmen, wenn es sich hierbei um eine rechtswidrige Verweigerung handelt. Inwieweit die zuständige Behörde eine Prüfung dahingehend vornimmt, ob ein entsprechendes Fehlverhalten festgestellt werden kann, liegt in ihrem Ermessen. Allerdings wäre regelmäßig davon auszugehen, dass es eines zusätzlichen Rechercheaufwandes nicht bedarf, wenn keine Tatsachen bzw. Informationen bereits den Verdacht eines Fehlverhaltens darlegen; im Grundsatz sollte somit immer von einem ordnungsgemäßen Sachverhalt ausgegangen werden.

### **3.9 Vorstellungsgespräch**

Nach Auswertung der Ergebnisse der *Unterabschnitte 3.1 bis 3.8*, sind in der Regel die besten Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen; ob und inwieweit Vorstellungsgespräche durchgeführt werden, obliegt allerdings der zuständigen Bestellungsbehörde. Hierbei sollte die Auswahl auf die Bewerberinnen und Bewerber beschränkt werden, die zumindest noch die Möglichkeit hätten, im Rahmen des Vorstellungsgesprächs das Auswahlverfahren zu gewinnen.

Im Vorstellungsgespräch sollte jeder Bewerberin bzw. jedem Bewerber die Gelegenheit gegeben werden, sich vorzustellen und ggf. durch die Beantwortung von Fach- und Rechtsfragen zu überzeugen; insbesondere:

#### **(1) Allgemeine Fragen**

- Selbstständigkeit
- Servicedenken
- Kundenorientierung
- Konfliktbewältigung

#### **(2) Fachbezogene Fragen**

Maximal sollten im Rahmen des Vorstellungsgesprächs 15 Punkte vergeben werden.

Das Gremium für das Vorstellungsgespräch sollte sich aus zwei bis drei Mitarbeitern der zuständigen Behörde zusammensetzen. Weiterhin können ein bis zwei Beisitzer (sachkundige Dritte aus dem Bereich des Schornsteinfegerwesens ohne Stimmrecht) hinzugezogen werden. Die sachkundigen Dritten müssen über die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Kenntnis, Objektivität, Neutralität sowie Unabhängigkeit verfügen.

#### **4. Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt zum 1. Juli 2017 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verwaltungsvorschrift „Hinweise über das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Nachbesetzung von Bezirken nach dem Schornsteinfeger-Handwerksgesetz in Mecklenburg-Vorpommern“ vom 26. März 2014 außer Kraft.