



Dr. Thomas Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth
Frau Stadträtin Lydia Dietrich
Herrn Stadtrat Dominik Krause
Stadtratsfraktion Bündnis 90 Die Grünen, Rosa
Liste
Rathaus

09.12.2015

Wie schnell werden neue Stellen in der Stadtverwaltung wirklich besetzt?

Schriftliche Anfrage gem. § 68 GeschO
vom 05.11.2015

D-HA II/V1 0305-19-0027

Sehr geehrte Frau Dietrich,
sehr geehrter Herr Dr. Roth,
sehr geehrter Herr Krause,

Herr Oberbürgermeister Reiter hat mir Ihre Anfrage vom 05.11.2015 zur Beantwortung überlassen.

In Ihrer Anfrage vom 05.11.2015 führen Sie Folgendes aus:

„Immer wieder wird in der Stadtverwaltung davon gesprochen, dass Stellenbesetzungen in manchen Fällen sehr lange dauern, was bei dringend benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Engpässen bei den Verfahrensabläufen als auch bei der Leistungserbringung für Bürgerinnen und Bürger führen kann. Da uns verlässliche und umfassende Zahlen darüber, wie lange es vom Stadtratsbeschluss zur Stellenschaffung bis zum Dienstantritt der betreffenden Beschäftigten dauert, nicht vorliegen, fragen wir:“

Bevor die in Ihrer Anfrage gestellten Fragen beantwortet werden, ist zunächst auf Folgendes hinzuweisen:

Die Beschleunigung der Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren liegt auch im vitalen Interesse des POR. Seit mehreren Jahren gibt es im POR Bestrebungen, Auswahlprozesse zu

Marienplatz 8
80331 München
Telefon: 089 233-92222
Telefax: 089 233-27645



optimieren und zu beschleunigen.

Im Rahmen des Beschlusses „Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München“ des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.12.2014 (VB) habe ich mich ausführlich – beschränkt auf die Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates (also ohne Erziehungs- und Lehrdienst und die sonstigen homogenen Bereiche)- zu dem Thema geäußert.

Bereits zu diesem Zeitpunkt führte ich aus, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren nicht losgelöst von den rechtlichen Rahmenbedingungen behandelt werden kann, denen wir als Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes unterliegen. Nachfolgende Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen, erfolgte auch im Rahmen des Interfraktionellen Arbeitskreises Verwaltungsoptimierung (IAK) am 22.10.2015.

Wer?	Öffentliche AG	Private AG
Was?		
Art und Weise der Personalauswahl	Art. 33 Abs. 2 GG (Jede/r Deutsche hat ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung; gilt für Beamte und Tarifbeschäftigte)	Frei
Akribische Dokumentationspflicht	Ja, aus Art. 33 Abs. 2 iVm Art. 19 Abs. 4 GG	Nein
§ 82 SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)	Einladungspflicht	keine Einladungspflicht
Dienstliche Beurteilung	Pflicht zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus Art. 56 Abs. 1 S. 1 LlbG : „Fachliche Leistung, Eignung und Befähigung sind [...] dienstlich zu beurteilen“.	Keine Beurteilungspflicht
Beachtung Statusamt/Entgeltgruppe	Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG : „Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe (...) objektiv darzustellen (...)“	Nein
Leistungsberichte	Werden von Rechtsprechung gefordert	Nein
2-Wochen-Frist nach Zugang der	2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben bevor Stelle besetzt werden	Nein

Absageschreiben	kann: Wird von Rechtsprechung gefordert, um Rechtsschutz unterlegener Bewerber nicht zu verhindern	
Zuständigkeit für Einstellungen/Anstellungen nach Art. 43 BayGO	Bei Stellen der Wertigkeit A 15/E 15 und höher ist ein Stadtratsbeschluss notwendig.	Nein
Gesetzliche Kündigungsfrist	Oft bis zu einem halben Jahr (BGB, Tarifverträge, einzelvertragliche Regelungen)	Gleich

Diesen rechtlichen Rahmenbedingungen ist es u.a. geschuldet, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren in der Großstadt München, in der die Klage- und Widerspruchsfreudigkeit von Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern höher ist, per se nicht so kurz sein kann wie bei privaten Arbeitgebern oder in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes kleinerer und mittlerer Gemeinden. Widerspruchs- bzw. Klageverfahren verzögern Stellenbesetzungsverfahren oftmals über Jahre, so dass es dringend geboten ist, durch rechtssichere Verfahren das Risiko der Angreifbarkeit im Vorfeld zu minimieren. Durch die zentrale Zuständigkeit des POR für Stellenbesetzungsverfahren – außer in den sog. homogenen Bereichen – ist es möglich, stadtweit einheitliche Standards und damit auch die Chancengleichheit und Rechtssicherheit bestmöglich sicherzustellen. Die ständige Anpassung der Abläufe an die jeweilige Rechtslage und die aktuellste Rechtsprechung wird durch diese zentrale Zuständigkeit gewährleistet.

Bereits im Jahr 2013 war ein massiver Anstieg der Anträge auf Stellenbesetzung zu verzeichnen. Wurden im Jahr 2012 noch 1.062 Stellen zur Besetzung beantragt, waren es im Jahr 2013 bereits 1.785 Stellen. Im Jahr 2014 setzte sich diese extreme Aufgabenmehrung fort und es wurden für 2.579 Stellen Anträge auf Besetzung gestellt. Im April und Dezember 2014 hat der Stadtrat aufgrund dieser Entwicklung Stellenzuschaltungen für das POR genehmigt. Hier gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass im Bereich der Stellenbesetzung nach Besetzung der Stellen mit einer Einarbeitungszeit von bis zu einem Jahr zu rechnen ist, bis die Kapazitäten voll zur Verfügung stehen.

Auf Initiative des Personal- und Organisationsreferates wurde das Vorhaben E-Recruiting angestoßen und bereits 2010 dem Stadtrat vorgelegt. Der Stadtrat beauftragte das POR mit Stadtratsbeschluss vom 28.04.2010, eine Projektstudie zum Thema E-Recruiting durchzuführen. Darüber hinaus wurde parallel zum Projekt E-Recruiting ein Online-Bewerbungsverfahren entwickelt, das bereits zu einer Verfahrensbeschleunigung beigetragen hat.

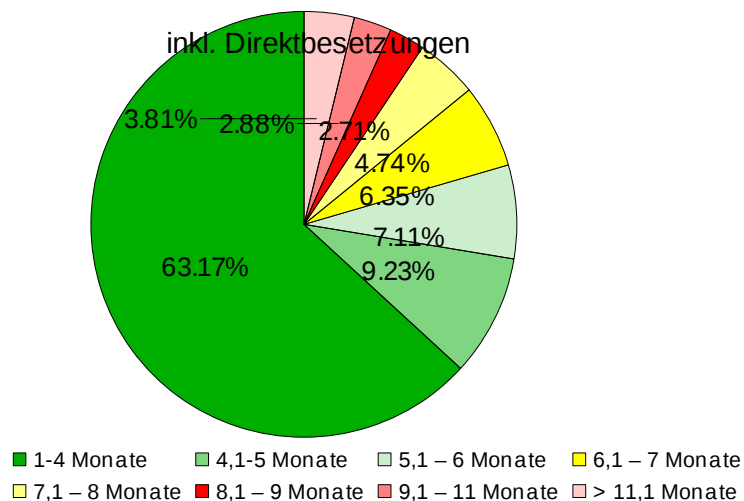
Die Projektstudie war Ende März 2013 abgeschlossen, es erfolgte anschließend ein europaweites Vergabeverfahren mit einem Teilnahmewettbewerb, welchen die Firma Telum mit dem Produkt „Heroes E-Recruiting“ für sich entscheiden konnte. Momentan wird die Realisierungs-, Test- und Abnahmephase vorbereitet. Der Echtbetrieb des Systems ist für Frühjahr 2016 vorgesehen. Allerdings wird es bei der Einführung des neuen Systems für eine gewisse Zeit einen Doppelbetrieb des neuen Systems sowie des momentan zur Verfügung stehenden Verfahrens- und Bewerberdatenbanksystems geben müssen, um IT-Anlaufprobleme meistern zu können.

Das E-Recruiting System wird die Personalbeschaffung durch den Einsatz elektronischer Medien vereinfachen und unterstützen. Es umfasst den gesamten

Personalentwicklungsprozess beginnend bei der Bedarfsanforderung bis hin zur tatsächlichen Stellenbesetzung. Durch einen verbesserten und modernen Bewerberservice kann auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig Konkurrenzfähigkeit gewährleistet werden. Die Stellenbesetzungsverfahren werden durch das E-Recruiting System transparenter, da der jeweils aktuelle Stand der Verfahren für alle Beteiligten abrufbar ist, die Laufzeiten werden durch einen medienbruchfreien Austausch von Daten verkürzt.

Das POR analysiert und kontrolliert seit Jahren detailliert die Laufzeiten von Stellenbesetzungsverfahren. Für das Jahr 2013 wurden die Laufzeiten im Rahmen des Beschlusses „Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München“ des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.12.2014 (VB) dargestellt. Für das Jahr 2014 habe ich diese im Rahmen des IAK am 22.10.2015 vorgestellt:

Antragseingang - ausgewählte/r Kandidat/in steht fest 2014



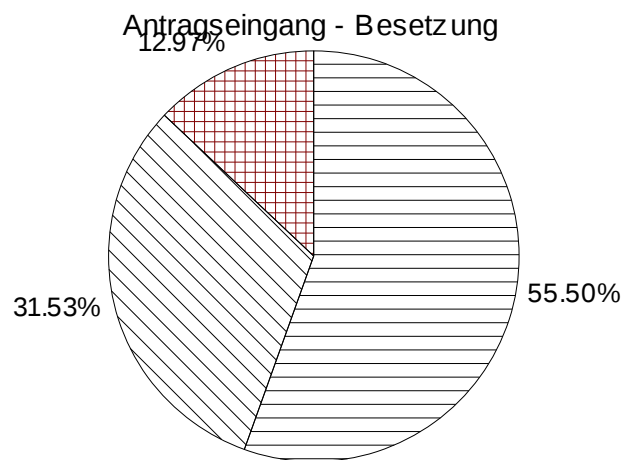
In beinahe zwei Dritteln aller Besetzungsfälle dauerte im Jahr 2014 das Verfahren, beginnend mit dem Antrag der Dienststelle auf Stellenbesetzung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung, weniger als vier Monate.

Aktuell gliedert sich ein Auswahlprozess in 10 unterschiedliche Verfahrensschritte, an denen sowohl verschiedene Abteilungen des Personal- und Organisationsreferates als auch die Referate/ Eigenbetriebe und Bewerberinnen/ Bewerber beteiligt sind. Der Anteil der Laufzeiten, die in der alleinigen Zuständigkeit des Personal- und Organisationsreferates liegen, beträgt dabei 12,97 %. Bei 31,53% der Laufzeiten sind Arbeitsschritte enthalten, für die sowohl das Personal- und Organisationsreferat, als auch Referate/ Eigenbetriebe und Bewerber/innen verantwortlich sind. 55,50% der Laufzeiten fallen ausschließlich in den Verantwortungsbereich der Referate/Eigenbetriebe oder sind den Ausschreibungsrichtlinien bzw. gesetzlichen/vertraglichen Regelungen (z.B. Kündigungsfristen) geschuldet.

An dieser Stelle möchte ich im Hinblick auf den sonst sehr großen Umfang der Beantwortung Ihrer Anfrage auf die Wiederholung der Beschleunigungsmöglichkeiten, die wir im Rahmen des Beschlusses „Personalgewinnungssituation und Stellenbesetzungsverfahren bei der Landeshauptstadt München“ des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 10.12.2014

(VB) detailliert aufgeführt haben, verzichten und bilde lediglich erneut das von uns definierte „Ideal-Verfahren“ sowie die Entwicklung des Anteils der Direktbesetzungen, der eine Verfahrensbeschleunigung bedingt, ab.

Prozentualer Anteil an den Verfahrenslaufzeiten



- Phasen, die in der alleinigen Zuständigkeit des POR liegen
- Phasen, die Arbeitsschritte enthalten, die sowohl das POR, als auch die Fachbereiche oder die Bewerber/innen verantworten
- Phasen, die in der Verantwortung der Fachbereiche oder der Bewerber/innen liegen bzw. durch die Ausschreibungsrichtlinien bestimmt werden.

Laufzeiten „Ideal-Verfahren“ in Arbeitstagen Verfahren, die alle 10 Phasen durchlaufen										
Antragseingang – Start Ausschreibung	Ausschreibung	Dauer Leistungsberichterstellung bzw. Erstellung dienstliche Beurteilung	Zuleitung Bewerberliste an Dienststelle	fachliche Stellungnahme bzw. Rückmeldung Dienststelle	Planung, Terminierung und Durchführung der Vorstellungsrunde	Fertigung der Auswahlvormeilung	Erforderliche Zustimmungen (z.B. Personalvertretung, Unterschrift des Entscheiders, Stadtratsbeschluss)	Gehaltsabstimmungen (extern) Abstimmung der Umsetzungsmodalitäten (intern)	Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen	
11	15	10	5	5	10	3	5	8	37	
**	***	***	*	***	**	*	**	*	***	
72 AT										
*	Phasen, die in der alleinigen Zuständigkeit des POR liegen									
**	Phasen, die Arbeitsschritte enthalten, die sowohl das POR, als auch die Fachbereiche oder die Bewerber/innen verantworten									
***	Phasen, die in der Verantwortung der Fachbereiche oder der Bewerber/innen liegen bzw. durch die Ausschreibungsrichtlinien bestimmt werden.									

Nun zu Ihren Fragen im Einzelnen:

1. Wie viele Stellen wurden im Jahr 2013 und 2014 durch Stadtratsbeschlüsse geschaffen? Mit der Bitte um einzelne Aufzählung für 2013 und 2014

Zur Thematik Stellenschaffungen durch Stadtratsbeschlüsse ist zunächst allgemein folgendes festzustellen:

Den Referaten wurde im Zuge der Delegation von Organisationskompetenzen (Delegations- und Steuerungsmodell) das Initiativrecht übertragen, auf der Grundlage von Stadtratsbeschlüssen neue Stellen einzurichten.

Die stellenplanmäßige Umsetzung durch das Personal- und Organisationsreferat setzt voraus, dass das Referat den Antrag auf Einrichtung der neuen Stellen dem Personal- und Organisationsreferat zuleitet und zur Feststellung der sachgerechten Wertigkeit der neu einzurichtenden Stellen eine Arbeitsplatzbeschreibung beifügt.

Der zwischen Stadtratsbeschluss und Übermittlung der Entscheidung zur Stelleneinrichtung liegende Zeitraum ist durch die Referate zu verantworten. Die Praxis zeigt, dass zwischen Stadtratsbeschluss und Eingang der jeweiligen Entscheidung beim Personal- und Organisationsreferat mehrere Wochen bzw. Monate liegen können.

Die Bearbeitungsdauer von Bewertungsvorgängen im Zuge von Kapazitätsänderungen im Personal- und Organisationsreferat beträgt in über 90 % der Fälle (i. d. R. erheblich) weniger als 3 Monate.

Die Anzahl der in Folge von Beschlüssen eingerichteten Stellen im Gemeindehaushalt (ohne Eigenbetriebe, ohne Personalreserve) betrug in den Jahren 2013 788 (675, 81 VZÄ) und 2014 862 (782, 15 VZÄ). In den Zahlen sind auch die Stellen enthalten, für deren Besetzung die Fachreferate zuständig sind.

Hierbei handelt es sich um ausschließlich neu geschaffene Stellen in Folge von Beschlüssen. Die in der Vorbemerkung dargestellten Zahlen des Bereichs P5 – Personalentwicklung beziehen sich auf alle Stellen, deren Besetzung beantragt wurde, unabhängig davon, ob diese neu geschaffen wurden oder nach ihrem Freiwerden erneut zur Besetzung beantragt wurden.

Die Auflistung der Beschlüsse ab dem 01.05.2014 wurde im Interfraktionellen Arbeitskreis zur Verfügung gestellt.

2. Wie lange ist die durchschnittliche Besetzungsdauer (gemeint ist hiermit die Dauer zwischen Stadtratsbeschluss und tatsächlichem Arbeitsbeginn der Person) der Verfahren? Mit der Bitte um einzelne Aufzählung für 2013 und 2014?

Die folgenden Aussagen beziehen sich ausschließlich auf die vom POR federführend bearbeiteten und durch Besetzung abgeschlossene Verfahren, also nicht auf Stellenbesetzungen der homogenen Bereiche und der Eigenbetriebe, soweit diese in eigener Zuständigkeit tätig werden.

Wie in der Beantwortung der Anfrage vom 17.08.2012 („Wie lange dauern Einstellungsverfahren bei der Stadt München und wie können diese beschleunigt werden“, Stadtratsfraktionen Bündnis 90 die Grünen und Rosa Liste) dargestellt, beginnt ein Ausschreibungsverfahren erst, wenn ein Antrag der Dienststelle auf Besetzung einer freien bzw. freiwerdenden eingerichteten Stelle vorliegt. Die Stellenbesetzungsdatenbank des Personal- und Organisationsreferates stellt somit die Phase nach einem Stadtratsbeschluss bis zur Beantragung nicht dar, da ohne Antrag der Dienststelle auch ein Tätigwerden des POR nicht möglich ist. Die Erhebung dieser Daten ist nur händisch und mit hohem Aufwand möglich. Des weiteren unterscheidet die Stellenbesetzungsdatenbank des Personal- und Organisationsreferates nicht zwischen Stellen, die auf Grund eines Stadtratsbeschlusses neu geschaffen wurden und Stellen, die zur Wiederbesetzung beantragt werden. Diese Unterscheidung spielt für die Dienstleistung Stellenbesetzung keine Rolle. Dennoch wird das Personal- und Organisationsreferat ab 2016 quartalsweise berichten, in welcher Phase sich die durch den Stadtrat geschaffenen Stellen befinden. Hierzu wird aktuell ein- bis zur Einführung des E-Recruiting Systems- händischer Prozess entwickelt. Des weiteren wird das Personal- und Organisationsreferat auf den Anbieter des E-Recruiting-Systems zugehen und eine Erweiterung des Systems diesbezüglich beauftragen, soweit dies möglich ist.

Folgende Verfahrenslaufzeiten können für die Gesamtverfahren der Abteilung P5 – Personalentwicklung dargestellt werden:

Abgeschlossene Verfahren 01.01. - 31.12.2013

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Sammelausschreibungen, Direktbesetzungen, Pooleinstellungen) in Monaten	durchschnittliche Dauer klassische Ausschreibungsverfahren in Monaten
Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest	3,33 (1261)	5,49 (722)
Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	4,79 (1261)	7,24 (722)

Abgeschlossene Verfahren 01.01. - 31.12.2014

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Direktbesetzungen, Pooleinstellungen) in Monaten	durchschnittliche Dauer klassische Ausschreibungsverfahren in Monaten
Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest	3,47 (1531)	5,76 (1081)
Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	5,02 (1531)	7,6 (1081)

Der deutliche Anstieg der Verfahrenszahlen wirkte sich auch auf die Laufzeiten der Stellenbesetzungsverfahren aus, da die Kapazitätsausweitungen aus dem Jahre 2014 im Jahre 2014 nur zu einem geringen Teil zum Tragen kamen.

3. Wie verteilen sich für die im Jahre 2013 und 2014 beschlossenen Stellen die durchschnittlichen Laufzeiten der Verfahren (gerechnet wie in Frage 2) auf die einzelnen Referate und auf einzelne Berufsgruppen (z.B. IT-Berufe)? Mit der Bitte um einzelne Aufzählung für 2013 und 2014

Folgende Verfahrenslaufzeiten können für die Gesamtverfahren der Abteilung P5 – Personalentwicklung nach Referaten dargestellt werden:

Abgeschlossene Verfahren 01.01. - 31.12.2013

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Sammelausschreibungen, Direktbesetzungen, Pooleinstellungen) in Monaten		durchschnittliche Dauer klassische Ausschreibungsverfahren in Monaten	
	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest
Abfallwirtschaftsbetrieb (AWM)	4.75	3.25	5.4	3.58
Baureferat	5.76	3.82	6.84	4.91
Direktorium	4.46	2.92	5.93	4.38
Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele	1.8	1.6	1.8	1.6
GPR	1.8	0.5	-	-
IT@M	4.65	3.05	8.08	6.1
Jobcenter München	2.44	0.68	6.5	3.35
Kommunalreferat	6.34	4.91	7.72	6.03
Kreisverwaltungsreferat	4.02	2.7	4.88	3.64
Kulturreferat	4.13	2.54	7.88	5.14
Markthallen München	3.6	1.97	3.78	2.55
MIT-Konkret	5.98	4.19	7.69	5.75

Münchner Stadtentwässerung	5.75	4.15	6.54	4.83
Personal- und Organisationsreferat	4.32	2.5	6.87	4.54
Referat für Arbeit und Wirtschaft	3.65	2.36	6.59	4.74
Referat für Bildung und Sport	5.79	4.28	8.91	7.25
Referat für Gesundheit und Umwelt	5.53	3,85	8.77	6.29
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	6.22	4.53	11.4	9.05
Sozialreferat	4.43	3.1	6.53	4.98
Stadtkämmerei	4.17	2.84	6.7	5.07

Abgeschlossene Verfahren 01.01. - 31.12.2014

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Sammelausschreibungen, Direktbesetzungen, Pooleinstellungen) in Monaten		durchschnittliche Dauer klassische Ausschreibungsverfahren in Monaten	
	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest
Abfallwirtschaftsbetrieb (AWM)	3.09	1.86	5.23	3.51
Baureferat	3.85	2.19	6.74	4.73
Direktorium	3.28	2.41	6.3	4.92
Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele	5.47	3.6	5.47	3.6
GPR	4.8	3.4	4.8	3.4
IT@M	5.81	3.91	8.35	6.1

Jobcenter München	4.89	2.35	9.68	5.59
Kommunalreferat	6.18	4.61	8.75	6.88
Kreisverwaltungsreferat	3.82	2.47	5.25	3.73
Kulturreferat	5.1	3.81	8.45	6.68
Markthallen München	4.61	3.34	7.27	5.63
MIT-Konkret	6.05	4.12	8.29	5.89
Münchner Stadtentwässerung	5.74	4.2	6.04	4.45
Personal- und Organisationsreferat	4.96	3.04	6.29	4.4
Referat für Arbeit und Wirtschaft	2.2	1	4.65	3
Referat für Bildung und Sport	5.71	4.12	9.2	7.53
Referat für Gesundheit und Umwelt	6.76	4.58	10.26	7.56
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	6.79	5.52	13.09	11.57
Sozialreferat	4.51	3.05	7.06	5.41
Stadtkämmerei	4.86	3.52	6.22	4.98

Folgende Verfahrenslaufzeiten können für die Gesamtverfahren der Abteilung P5 – Personalentwicklung nach Fachbereichen dargestellt werden:

Abgeschlossene Verfahren 01.01. - 31.12.2013

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Sammelausschreibungen, Direktbesetzungen, Pooleinstellungen) in Monaten		durchschnittliche Dauer klassische Ausschreibungsverfahren in Monaten	
	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest
Ehem. Arbeiter	7.29	4.31	11.6	6.8
Bibliotheksdienst	-	-	-	-
Einfacher Dienst	2.34	1.34	2.85	2.65
Erziehungsdienst	9.77	8.73	9.77	8.73
Gesundheitsdienst	7.13	4.9	9.03	6.36
Informationstechnologie	5.57	3.8	7.83	5.86
Kommunale Verkehrsüberwachung	0.5	0.2	-	-
Lehrdienst	11.78	10.06	12.93	11.01
Sonstiger Dienst	4.61	3.15	9.26	6.93
Sozialdienst	5.45	4.43	7.37	6.07
Technischer Dienst	5.99	4.24	8.09	6.07
Verwaltung und Finanzen	4.44	2.95	6.29	4.65

Abgeschlossene Verfahren 01.01. - 31.12.2014

	durchschnittliche Dauer Gesamtverfahren (inkl. Sammelausschreibungen, Direktbesetzungen, Pooleinstellungen) in Monaten		durchschnittliche Dauer klassische Ausschreibungsverfahren in Monaten	
	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest	Antragseingang bis Besetzung (Einholung notwendiger Unterlagen (z.B. Führungszeugnis), ggf. Einstellungsuntersuchungen, Vertragsunterzeichnung, Kündigungsfristen)	Antragseingang bis ausgewählte/r Kandidat/in steht fest
Ehem. Arbeiter	4.45	2.63	8.4	5.25
Einfacher Dienst	2.89	1.83	6.65	3.9
Erziehungsdienst	11.23	10.27	11.23	10.27
Gesundheitsdienst	8.44	4.94	11.07	7.08
Informationstechnologie	6.17	4.24	8.9	6.04
Kommunale Verkehrsüberwachung	8.1	3.8	8.1	3.8
Lehrdienst	6.36	4.72	14.43	10.95
Sonstiger Dienst	4.04	2.77	8.91	7.15
Sozialdienst	6.57	5.07	8.33	6.64
Technischer Dienst	6.86	5.07	9.52	7.48
Verwaltung und Finanzen	4.56	3.13	6.67	5.12

4. Wie viel Prozent der 2013 und 2014 geschaffenen Stellen waren nach 6 Monaten, nach 12 Monaten, nach 18 Monaten, nach mehr als 18 Monaten besetzt (gerechnet wie in Frage 2)? Mit der Bitte um einzelne Aufzählung für 2013 und 2014

Die Besetzungsquote der in Folge von Beschlüssen eingerichteten Stellen im Gemeindehaushalt (ohne Eigenbetriebe, ohne Personalreserve) wird aus dem Quotienten aus der Anzahl der besetzten Stellen der jeweiligen Kategorie zum Stichtag 05.11.2015 und der Anzahl der im jeweiligen Jahr insgesamt eingerichteten Stellen (siehe Frage 1, ohne bereits weggefallene Stellen) berechnet. Die Zuordnung der Stellen zu den einzelnen Kategorien erfolgte über den Zeitraum zwischen Einrichtung der Stellen im Personalmanagementsystem paul@ und der Einstellung bzw. Umsetzung der Personalfälle in paul@.

Kategorie	Besetzungsquote in Prozent	
	2013	2014
nach 6 Monaten	69.5	61.4
nach 12 Monaten	86.7	87.4
nach 18 Monaten	94.1	93.3
nach mehr als 18 Monaten	96.7	93.7

5. Wie viel Prozent dieser Stellen sind nach wie vor unbesetzt (gerechnet wie in Frage 2)? Mit der Bitte um einzelne Aufzählung für 2013 und 2014

Die Quote der unbesetzten Stellen der in Folge von Beschlüssen eingerichteten Stellen im Gemeindehaushalt (ohne Eigenbetriebe, ohne Personalreserve) berechnet sich aus dem Quotienten der Anzahl der bis zum 05.11.2015 noch nicht erstmalig besetzten Stellen und der Anzahl der im jeweiligen Jahr insgesamt geschaffenen Stellen (siehe Frage 1, ohne bereits weggefallene Stellen).

Jahr	Quote unbesetzter Stellen in Prozent
2013	3.3
2014	6.3

Um Kenntnisnahme von den vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Wir gehen davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

I.V.

gez.

Dr. Beyerle