



# Jahresbericht 2015





Der Landespersonalausschuss legt hiermit  
der Bayerischen Staatsregierung gemäß  
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2015 vor.

München, den 15. Juni 2016

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl



## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Landespersonalausschuss</b>	<b>Seite</b>
	1. Aufgaben und Befugnisse	5
	2. Gremien	6
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
<b>II.</b>	<b>Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum</b>	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
	2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
	3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	18
	4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	43
	5. Prüfungsangelegenheiten	52
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	55
	<b>Anlage 1:</b> Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	73
	<b>Anlage 2:</b> Mitglieder des Landespersonalausschusses	77



## I. Landespersonalausschuss

### 1. Aufgaben und Befugnisse

Die Aufgaben und Befugnisse des Landespersonalausschusses ergeben sich insbesondere aus dem **Bayerischen Beamtengesetz (BayBG)**, dem **Leistungslaufbahngesetz (LlbG)** sowie verschiedenen Rechtsverordnungen.

Gemäß **Art. 115 Abs. 1 BayBG** hat der Landespersonalausschuss

- bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mitzuwirken,
- bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung mitzuwirken,
- die Aufsicht über die beamtenrechtlichen Prüfungen zu führen,
- über den Antrag einer obersten Dienstbehörde auf Anerkennung einer Prüfung zu beschließen,
- als Kompetenzzentrum dienstherrenübergreifende Konzepte für Personalentwicklungsmaßnahmen unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen,
- Vorschläge zur Beseitigung von Mängeln in der Handhabung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu machen,
- die Dienstherren in laufbahnrechtlichen Angelegenheiten zu beraten.

Auch im **Leistungslaufbahngesetz** finden sich wichtige Aufgaben und Befugnisse des Landespersonalausschusses, etwa zur Zulassung von laufbahnrechtlichen Ausnahmen in Einzelfällen (siehe insbes. Art. 17 Abs. 4 und 5 und Art. 18 Abs. 5 LlbG), zur Zustimmung zu laufbahnrechtlichen Verordnungen (siehe Art. 67 Satz 2 LlbG) oder zu Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (siehe Art. 20 Abs. 3 LlbG).

Eine **Aufstellung** über die beim Landespersonalausschuss zu beantragenden **Personalmaßnahmen** findet sich in der **Anlage 1**; dort ist unter „Übergangsregelung zum Aufstieg“ auch dargestellt, dass seit **1. Januar 2015** wegen der Aufhebung der Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 a.F. LlbG **keine Aufstiegsverfahren** nach altem Recht mehr durchgeführt und auch **keine Aufstiegsprüfungen** mehr abgelegt werden können.

Die **Mitglieder** des **Landespersonalausschusses** sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (Art. 114 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben ist das Augenmerk des Landespersonalausschusses darauf gerichtet, unter Beachtung der Belange der antragstellenden obersten Dienstbehörden und der betroffenen Beamten<sup>1</sup> wie auch der übrigen obersten Dienstbehörden, der kommunalen Spitzenverbände sowie der Berufsverbände der Beamten und unter Beachtung der personalpolitischen Vorgaben des Bayerischen Landtags und der Bayerischen Staatsregierung Entscheidungen zu treffen, die den gleichmäßigen Vollzug des Beamtenrechts bei allen staatlichen und nichtstaatlichen Dienstbehörden in Bayern sicherstellen.

## 2. Gremien

Der Landespersonalausschuss trifft seine Entscheidungen je nach Beratungsgegenstand in der **allgemeinen Besetzung** oder in der **Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte**. Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder dieser beiden Gremien sind in **Anlage 2** aufgeführt.

## 3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

Nach Art. 120 Abs. 1 Satz 1 BayBG bedient sich der Landespersonalausschuss zur Durchführung seiner Aufgaben einer Geschäftsstelle, die beim

---

<sup>1</sup> Soweit nicht ausdrücklich zwischen Männern und Frauen unterschieden wird, beziehen sich die Ausführungen in diesem Jahresbericht auf Männer und Frauen in gleicher Weise.



Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat eingerichtet ist.

### **3.1 Vorbereitung der Sitzungsfälle**

Die Geschäftsstelle hat die Aufgabe, die **Sitzungsfälle** durch alle der Aufklärung des Sachverhalts dienenden Maßnahmen vorzubereiten sowie die Beschlüsse auszufertigen und den Antragstellern zuzustellen.

### **3.2 Prüfungsaufsicht**

Die Geschäftsstelle übt im Auftrag des Landespersonalausschusses die **Prüfungsaufsicht** über alle beamtenrechtlichen Prüfungen aus (Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG).

### **3.3 Auswahlverfahren**

Die Geschäftsstelle ist zudem mit der Abwicklung der **Auswahlverfahren** für die Einstellung in der zweiten und dritten Qualifikationsebene des nicht-technischen Dienstes betraut (siehe Abschnitt II Nrn. 6.1 und 6.2).

### **3.4 Beratung von Verwaltungen**

**Staatliche und nichtstaatliche Verwaltungen** werden von der Geschäftsstelle umfassend in laubahnrechtlichen Fragen beraten. Insbesondere kommunale Dienstherren mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses in Frage kommt, wirkt die Geschäftsstelle auf eine sachdienliche Antragstellung hin. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass Anträge ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen oder in anderer Form neu gestellt werden.

## II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

### 1. Sitzungen des Landespersonalausschusses

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2015 **in seiner allgemeinen Besetzung** zu **sechs Sitzungen** zusammengetreten.

**Daneben** hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung sieben Beschlüsse im **Umlaufverfahren** gefasst, in der Besetzung für die Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte ebenfalls sieben Beschlüsse.

### 2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2015 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **875** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen

- 26 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 598 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 238 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 13 Einzelfälle und Beratungen bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

## 2.1 **Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben / Rechtsvorschriften**

Die Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben, gliedern sich wie folgt:

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 7
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
  - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 LlbG),
  - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 LlbG),
  - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 2 LlbG),
  - die Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG)
 insgesamt<sup>2</sup> 5
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 9
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 1
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 4

---

<sup>2</sup> Da die Verordnungen regelmäßig mehrere Nummern des Art. 67 Abs. 1 Satz 1 LlbG betreffen und gleichzeitig regelmäßig Grundsätze des Prüfungsverfahrens und weitere Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen im Sinne des Art. 22 Abs. 6 LlbG vorsehen, wird die Zahl der behandelten Verordnungen nur insgesamt angegeben.

Der Landespersonalausschuss hat im Berichtszeitraum beim Erlass folgender **Gesetze und Rechtsverordnungen (einschließlich des Erlasses von Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen)** mitgewirkt:

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Hygienekontrolldienst in der Fachlaufbahn Gesundheit vom 28. April 2015 (GVBl. 2015 S. 149);
- Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung und der Bezüge-Zuständigkeitsverordnung vom 23. Juni 2015 (GVBl. 2015 S. 211);
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz vom 4. September 2015 (GVBl. 2015 S. 343);
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst vom 16. November 2015 (GVBl. 2015 S. 429);
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen vom 27. November 2015 (GVBl. 2015 S. 446);
- Gesetz zur Änderung des Haushaltsgesetzes 2015/2016 (Nachtragshaushaltsgesetz 2016 – NHG 2016) vom 22. Dezember 2015 (GVBl. 2015 S. 477);
- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und anderer Rechtsvorschriften vom 22. Dezember 2015 (GVBl. 2015 S. 497);
- Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2015/2016 vom 24. Juli 2015 (GVBl. 2015 S. 266);
- Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern vom 17. Juli 2015 (GVBl. 2015 S. 240);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Bibliothekswesen (FachV-Bibl) vom 1. September 2015 (GVBl. 2015 S. 330);

- Verordnung über die Vergütung für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst (Bayerische Vollstreckungsvergütungsverordnung – BayVollstrVV) vom 20. Oktober 2015 (GVBl. 2015 S. 385);
- Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes.<sup>3</sup>

Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss in Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG eingeräumten Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung wird die Geschäftsstelle durch die federführenden Ressorts regelmäßig frühzeitig beteiligt, so dass die praktischen Erfahrungen und die Sachkunde des Landespersonalausschusses in das Rechtsetzungsverfahren eingebracht werden können. Die förmliche Beschlussfassung des Landespersonalausschusses erfolgt in der Regel, sobald die Ressort- und die Verbandsanhörung abgeschlossen sind.

### **2.1.1 Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (FachV-Pol/VS)**

Dem Landespersonalausschuss wurde im Sommer 2015 eine (zweite) Verordnung zur Änderung der FachV-Pol/VS vorgelegt. Anlass für die Änderungen war einerseits ein **Urteil des Verwaltungsgerichts München** vom 12. Februar 2014 (Az. M 5 K 13.537), das die Verfassungswidrigkeit der Mindestaltersgrenze für die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage feststellte. Andererseits sollten die Ergebnisse der **sportwissenschaftlichen Evaluierung der polizeilichen Sportprüfung** umgesetzt werden. Des Weiteren diente die Änderung der Umsetzung der Ergebnisse der **Evaluierung des Studiums am Fachbereich Polizei** der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern (FHVR).

---

<sup>3</sup> Der Entwurf befand sich bei Erstellung dieses Berichts noch im Verfahren.

- **Mindestaltersgrenzen**

Zwei in der FachV-Pol/VS im Jahr 2015 noch enthaltene **Mindestaltersgrenzen** (§ 13 Abs. 2<sup>4</sup> und § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1<sup>5</sup> FachV-Pol/VS in der bis 30. September 2015 geltenden Fassung) wurden aufgehoben, weil sie dem verfassungsrechtlichen Leistungsgrundsatz widersprachen. Dagegen wird die im Rahmen der allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 FachV-Pol/VS enthaltene **Altersgrenze für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst** für den fachlichen Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst (= Vollendung mindestens des 17., aber noch nicht des 26. Lebensjahres) weitergeführt. Diese Höchstaltersgrenze berücksichtigt die besonderen körperlichen Anforderungen, die der Polizeivollzugsdienst mit Blick auf die in Polizeiaufgabengesetz (PAG) und Strafprozessordnung (StPO) vorgesehenen Aufgaben und Befugnisse stellt. Die Rechtmäßigkeit einer vergleichbaren Höchstaltersgrenze ist in der Rechtsprechung<sup>6</sup> vor dem Hintergrund des Lebenszeitprinzips bestätigt worden. Auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. April 2015 (Az. 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) soll im Laufe des Jahres 2016 eine **gesetzliche Ermächtigung für die Festlegung von Höchstaltersgrenzen in Laufbahnvorschriften in das LlbG eingefügt** werden, um dem Wesentlichkeitsgrundsatz Rechnung zu tragen.

---

<sup>4</sup> Bisheriger Text: „Ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage darf frühestens mit Vollendung des 43. Lebensjahres verliehen werden.“

<sup>5</sup> Bisheriger Text: „Zur Teilnahme an der modularen Qualifizierung kann das Staatsministerium Beamte und Beamtinnen auswählen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ...“

<sup>6</sup> Vergleiche Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. September 2009 – 2 C 31/08.

- **Evaluierung der Sportprüfung, § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, § 17 FachV-Pol/VS**

Die Sportprüfung ist im Rahmen der Einstellungsprüfung<sup>7</sup> für den Einstieg in der zweiten und auch in der dritten Qualifikationsebene<sup>8</sup> des fachlichen Schwerpunkts Polizeivollzugsdienst innerhalb der Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz zu absolvieren. In der **Sportprüfung** ist nachzuweisen, dass die für den Polizeivollzugsdienst notwendigen körperlichen Grundvoraussetzungen vorliegen; sie bestand bisher aus fünf Einzelübungen sowie der Schwimmtauglichkeitsübung (§ 17 Abs. 2 Satz 1 FachV-Pol/VS in der bis 30. September 2015 geltenden Fassung). Bei Einstellungsprüfungen, die für einen Einstellungstermin nach dem 30. Juni 2016 durchgeführt werden, sind – neben der Schwimmtauglichkeitsübung – zur Prüfung der motorischen Grundeigenschaften Ausdauerleistungsfähigkeit, Kraft, Schnelligkeit, Koordination und Beweglichkeit nur noch **vier** Einzelübungen vorgesehen.

- **Evaluierung des Studiums am Fachbereich Polizei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern (FHVR)**

Bei Studierenden, die ab September 2015 das fachtheoretische Studium am Fachbereich Polizei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern aufgenommen haben, wird **auf eine Zwischenprüfung verzichtet**. Als Kompensation wird der Prüfungsumfang der schriftlichen Qualifikationsprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Polizei und

---

<sup>7</sup> Die Einstellungsprüfung besteht gem. § 16 FachV-Pol/VS aus einem Sprachtest, einem Grundfähigkeitstest, einem Einstellungsgespräch in Form eines strukturierten Interviews, einer Gruppendiskussion sowie einer Sportprüfung.

<sup>8</sup> Regelbewerber für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (fachlicher Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst) nehmen anstelle der Einstellungsprüfung am besonderen Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 2 Satz 2, Abs. 7 LfB, welches die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses durchführt, teil (§ 37 Abs. 1 Satz 1 FachV-Pol/VS). Ergänzend sind **Teile** der Einstellungsprüfung wie das Einstellungsgespräch, die Gruppendiskussion und die Sportprüfung nach § 16 Abs. 1 FachV-Pol/VS zu absolvieren, vgl. § 37 Abs. 1 Satz 2 FachV-Pol/VS.

Verfassungsschutz von bisher fünf auf künftig acht fünfstündige Prüfungsaufgaben erhöht. Die schriftliche Qualifikationsprüfung soll außerdem künftig in zwei Prüfungsteilen zeitlich entzerrt durchgeführt werden.

### **2.1.2 Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw)**

Bei den Berufsfeuerwehren spielt im Rahmen des Qualifikationserwerbs die **Rettungssanitäterausbildung** eine wichtige Rolle. Unter dem Dach der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder wurde unter anderem das Muster einer einheitlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter (Muster-RettSanAPrO) erarbeitet und im März 2010 beschlossen. Die **am 1. Januar 2016 in Kraft getretene Bayerische Rettungssanitäterverordnung (BayRettSanV)** stellt die Umsetzung der Muster-RettSanAPrO dar und löste die frühere Verordnung über die Tätigkeit als Rettungssanitäter (RSanV) ab.

Auf Grund dieser Rechtsänderung musste zum 1. Januar 2016 die Ausbildung für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) angepasst werden. Im Rahmen des Vorbereitungsdienstes ist nun die Ausbildung zur Rettungssanitäterin oder zum Rettungssanitäter nach der Bayerischen Rettungssanitäterverordnung (BayRettSanV) zu durchlaufen und mit der erfolgreichen Ablegung der Prüfung abzuschließen. Bezüglich der Zusammensetzung des örtlichen Prüfungsausschusses, der Prüfungsteile und der Anerkennung von außerhalb Bayerns abgelegten Prüfungen zur Rettungssanitäterin oder zum Rettungssanitäter sind seit 1. Januar 2016 ausschließlich die Bestimmungen der BayRettSanV maßgebend.



Ab 1. Januar 2016 wurde auch die **Führungsausbildung für Beamte der zweiten Qualifikationsebene** des feuerwehrtechnischen Dienstes neu gestaltet: Die im Rahmen der Dienstrechtsreform eingeführte Teilung der Führungslehrgänge hatte sich im Hinblick auf die Zielsetzung einer zeitnahen und flexiblen Vermittlung der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich auf die regelmäßig ausgeübte Funktion beziehen, nicht bewährt. Die Aufteilung in die Führungslehrgänge I und II wurde deshalb ab 1. Januar 2016 aufgegeben; Ausbildungsinhalte aus dem früheren Führungslehrgang I wurden in den (früheren) Führungslehrgang II sowie in die fachspezifische Wahlfortbildung integriert. Für die Beförderung in ein Amt der BesGr A 8 (Oberbrandmeisterin oder Oberbrandmeister) ist nunmehr lediglich die erfolgreiche Teilnahme an einer fachspezifischen Wahlfortbildung mit 160 Ausbildungsstunden zu je 45 Minuten erforderlich. Die Beförderung in ein Amt der BesGr A 9 (Brandinspektorin oder Brandinspektor) setzt

- a) die erfolgreiche Teilnahme an einem Führungslehrgang mit 240 Ausbildungsstunden zu je 45 Minuten, der die Grundlagen für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben als Gruppenführer vermittelt, sowie
- b) die erfolgreiche Teilnahme an einer fachspezifischen Wahlfortbildung mit 240 Ausbildungsstunden zu je 45 Minuten

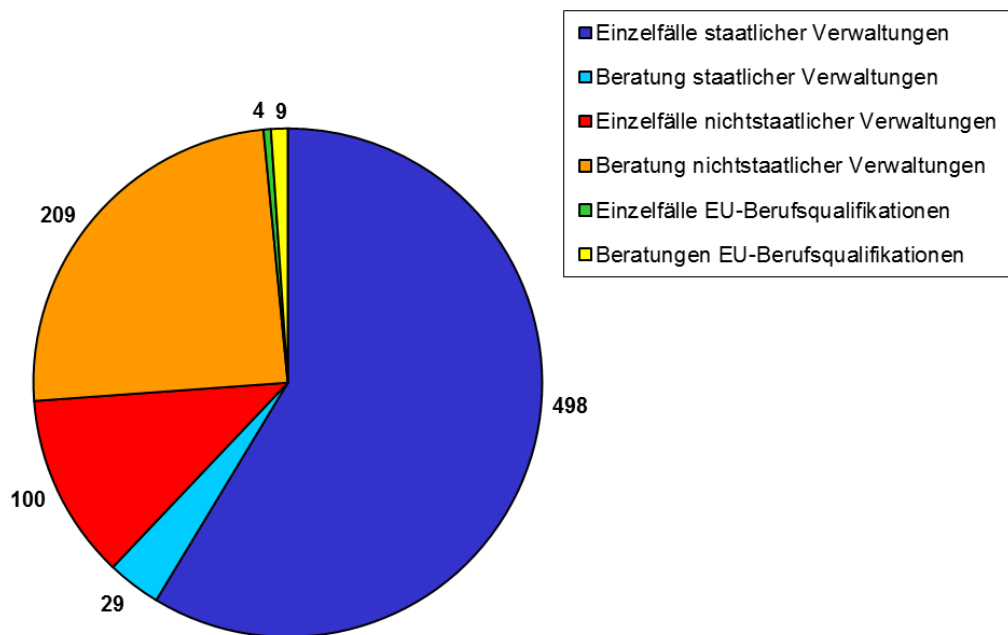
voraus.

Wie beim Polizeivollzugsdienst soll auch bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes an der **Höchstaltersgrenze** (= vor Vollendung des 29. Lebensjahres, vgl. § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 FachV-Fw) festgehalten werden. Im Gegensatz zu der dritten und vierten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes, bei denen Führungsaufgaben im Vordergrund stehen, ist die Tätigkeit in der zweiten Qualifikationsebene ganz überwiegend durch körperliche Tätigkeiten (Löschen von Bränden, Vordringen zur Brandstelle in schwerer Schutzkleidung und mit Atemschutz, gezieltes Aufbringen der Löschmittel, Rettung von Menschen in Gefahrensituationen) charakterisiert. Diese Anforderungen können regelmäßig besser von jüngeren Feuerwehrbeamtinnen und -beamten erfüllt werden.

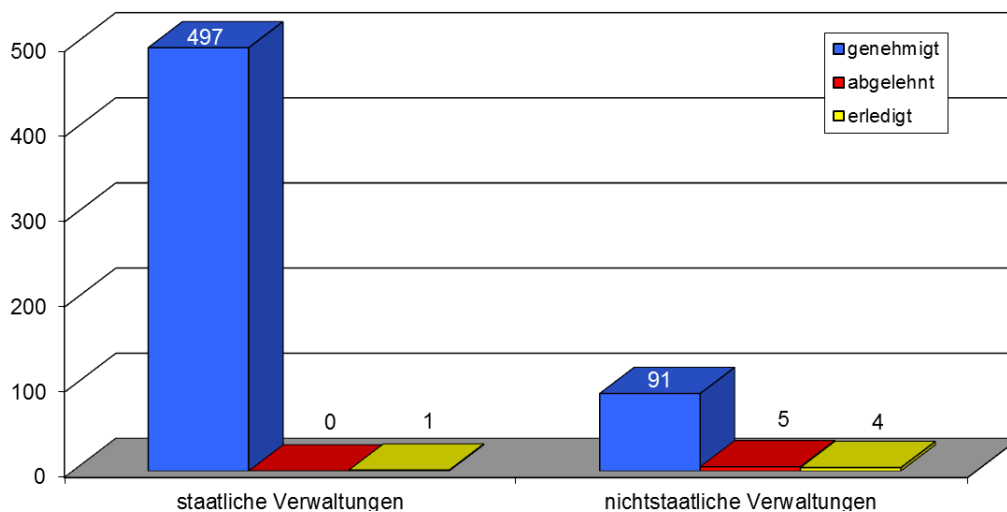
In einem Vorabentscheidungsverfahren zur Auslegung des Art. 4 Abs. 1 EGRL 78/2000 im Zusammenhang mit der Altersgrenze für die Einstellung von Beamten der Feuerwehrlaufbahn hat der EuGH in seinem Urteil vom 12. Januar 2010 (Az. C-229/08) entschieden, dass eine vergleichbare Regelung in der Verordnung des Landes Hessen über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehren vom 21. Dezember 1994 (FeuerwLVO) als eine Regelung angesehen werden kann, die zum einen dem Ziel, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten, angemessen ist und zum anderen nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist. Auf Grund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 21. April 2015 (Az. 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) soll im Laufe des Jahres 2016 eine **gesetzliche Ermächtigung für die Festlegung von Höchstaltersgrenzen in Laufbahnvorschriften in das LIbG eingefügt** werden.

## 2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2015 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (598), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (238) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (13) auf folgende Antragsteller:



Über die Anträge der Verwaltungen in Einzelfällen wurde wie folgt entschieden:



### 3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

Der **Landespersonalausschuss** hat die Aufgabe, alle **Dienstherren** in **Bayern** in **laufbahnrechtlichen Angelegenheiten** zu **beraten** (Art. 115 Abs. 1 Nr. 7 BayBG). Diese Aufgabe wird durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses (Art. 120 BayBG) wahrgenommen.

Der **Beratungstätigkeit** der **Geschäftsstelle** kommt erhebliche Bedeutung zu, da viele Verwaltungen, vor allem solche mit einem kleinen Personalkörper oder solche, die nur noch wenige Beamte beschäftigen, nicht zwangsläufig über hinreichende Detailkenntnisse im Laufbahnrecht verfügen. Durch die Beratung der Geschäftsstelle werden auch diese Verwaltungen in die Lage versetzt, die im BayBG und im LlbG getroffenen laufbahnrechtlichen Regelungen sachgerecht und zielführend umzusetzen. Aber auch größere Verwaltungen, insbesondere im nichtstaatlichen Bereich, kommen auf die Geschäftsstelle zu, wenn vielschichtige und komplexere laufbahnrechtliche Problemstellungen zu lösen sind.

Auch im Berichtsjahr wurden an die Geschäftsstelle wieder zahlreiche fernmündliche und schriftliche Anfragen gerichtet. Komplexere Sachverhalte konnten darüber hinausgehend im Rahmen einer persönlichen Erörterung mit den Mitarbeitern der Geschäftsstelle einer Lösung zugeführt werden.

Soweit bei Personalmaßnahmen eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses gesetzlich vorgeschrieben ist, wird bereits im Rahmen der Beratungstätigkeit auf eine sachdienliche Antragstellung hingewirkt. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass die Erforderlichkeit einer Antragstellung durch die personalverwaltende Stelle überhaupt erkannt wird oder ein bereits gestellter Antrag ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen beziehungsweise in anderer Form neu gestellt wird.

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2015 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

### **3.1 Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt - Abgrenzungsfragen**

Art. 14 Abs. 1 Satz 1 LlbG sieht die Einstellung eines Beamten grundsätzlich nur in dem besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt vor. Von dieser Regelung kann die oberste Dienstbehörde gemäß Art. 14 Abs. 1 Satz 2 und 3 LlbG Ausnahmen im Einzelfall zulassen. Eine Zustimmung des Landespersonalausschusses ist seit Inkrafttreten des Leistungslaufbahngesetzes nicht mehr vorgesehen. Zu der Thematik wird ergänzend auf die Ausführungen im **Jahresbericht 2012** (Seite 19) verwiesen.

Auch im Berichtsjahr sind an den Landespersonalausschuss in Beratungsangelegenheiten wieder eine Reihe von Anfragen zu diesen Themenkomplexen herangetragen worden. Wie bereits im Rahmen der Evaluation des Neuen Dienstrechts in Bayern angemerkt, bestätigt sich die Tendenz, dass beim Vollzug der Vorschrift einige Dienstherren insbesondere im nichtstaatlichen Bereich von der neuen Befugnis relativ großzügig Gebrauch machen. Darüber hinaus treten immer wieder **Abgrenzungsfragen** auf betreffend die Anwendbarkeit der Vorschrift des Art. 14 Abs. 1 LlbG.

Nach Art. 14 Abs. 1 Satz 3 LlbG ist eine Einstellung in einem höheren Amt als dem besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt nur zulässig, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Bewerber muss für das zu übertragene Beförderungsamtsamt geeignet erscheinen.
- Der Bewerber muss durch eine berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes eine den Anforderungen entsprechende Erfahrung erworben haben.

- An der Gewinnung des Bewerbers muss ein dienstliches Interesse bestehen.

Eine Einstellung in einem höheren Amt als dem besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt kommt demnach vor allem dann in Betracht, wenn der Beamte vor der Einstellung umfangreiche einschlägige Berufserfahrungen erworben hat, die das Maß der Kenntnisse und Fertigkeiten, die für den Qualifikationserwerb erforderlich sind, wesentlich übersteigen (siehe Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 14 LlbG, Rn. 6).

Dagegen findet Art. 14 Abs. 1 LlbG insbesondere bei folgenden Sachverhalten keine Anwendung:

- **Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis unter gleichzeitiger Übertragung eines höheren Amtes als des besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamtes.**

Ein Beamter, der z. B. ein Amt der Besoldungsgruppe A 7 inne hat, lässt sich auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis bei einem Dienstherrn entlassen und ist in der Folgezeit bei einem anderen Dienstherrn im Beschäftigungsverhältnis (zuletzt in Entgeltgruppe 10) tätig. Der Beamte soll schließlich bei einem weiteren Dienstherrn erneut in ein Beamtenverhältnis berufen werden. Dabei soll ihm unmittelbar ein Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage übertragen werden, da er während seines Beschäftigungsverhältnisses langjährig mit Tätigkeiten befasst war, die von der Wertigkeit mindestens den Anforderungen des Amtes A 9 mit Amtszulage entsprachen. Im Ergebnis handelt es sich nicht um einen Fall des Art. 14 Abs. 1 LlbG, sondern um ein **Überspringen von regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern** i. S. v. Art. 17 Abs. 1 Satz 1 LlbG i. V. m. Art. 10 Absatz 3 und Absatz 2 Satz 2 LlbG. Die Vorschrift des Art. 14 Abs. 1 LlbG regelt nur die **erste Verleihung eines Amtes** (vgl. Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 14 LlbG Rn. 5) bei der erstmaligen Berufung in das Beamtenverhältnis und

kann die in Art. 17 Abs. 1 LlbG festgelegten Beförderungsverbote (z. B. Einhaltung der vorgegebenen Mindestdienstzeiten zwischen zwei Beförderungen, Verbot der Sprungbeförderung) bei bereits ernannten Beamten oder bei der Wiedereinstellung von ehemaligen Beamten weder verdrängen noch überlagern. Für Ausnahmen von diesen Beförderungsverboten ist nach Art. 17 Abs. 4 LlbG die Zustimmung des Landespersonalausschusses erforderlich.

- **Zeiten, die dem Qualifikationserwerb dienen, können keine Einstellung in einem höheren Amt als dem besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt rechtfertigen.**

Die für den sonstigen Qualifikationserwerb gem. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 i. V. m. Art. 39 Abs. 3 LlbG erforderliche dreijährige hauptberufliche Tätigkeit kann nicht gleichzeitig der Rechtfertigung einer Einstellung in einem höheren Amt dienen (vgl. Rechtsgedanke des Art. 36 Abs. 2 Satz 1 LlbG; siehe auch Kathke, Dienstrecht in Bayern I, Rn. 20 zu Artikel 14 LlbG).

- **Fachfremde Tätigkeiten können keine Einstellung in einem höheren Amt als dem besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt rechtfertigen.**

Soll beispielsweise ein ehemaliger Soldat auf Zeit, der an der Universität der Bundeswehr einen Hochschulabschluss erworben hat und bei der Bundeswehr ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 oder A 12 inne hatte, bei einer Kommune im Rahmen des sonstigen Qualifikationserwerbs gem. Art. 38 ff. LlbG ebenfalls unmittelbar in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 oder A 12 übernommen werden, stellt sich die Frage, inwieweit die Tätigkeit bei der Bundeswehr eine Einstellung in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 oder A 12 rechtfertigen kann. Für eine Sprungeinstellung müsste die Tätigkeit bei der Bundeswehr hinsichtlich ihrer Inhalte, der Bedeutung und Schwierigkeit den Anforderungen des fachlichen Schwerpunkts in der jeweiligen Qualifikationsebene und in dem höheren Amt als dem Eingangsamt entsprechen. Dies kann allenfalls auf bestimmte ein-

schlägige Tätigkeitsbereiche zutreffen und ist mit Blick auf die zu übernehmenden Aufgaben gesondert zu beurteilen.

### 3.2 Qualifizierung von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen für die vierte Qualifikationsebene

Zum Schuljahresbeginn 2012/2013 hat zunächst versuchsweise die Durchführung einer **Maßnahme** des damaligen **Staatsministeriums für Unterricht und Kultus** zur **Qualifizierung von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene** begonnen. Das Qualifizierungskonzept sieht das Studium eines Unterrichtsfaches, für das entsprechender Bedarf besteht (wie etwa Sozialkunde), an einer Universität sowie daran anschließend eine einjährige schulpraktische Qualifizierung vor.<sup>9</sup> **Rechtliche Grundlage** für den Qualifikationserwerb ist **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG)**.<sup>10</sup> Danach kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das vom Kultusministerium festgestellt wird, die Befähigung für ein Lehramt auch durch den Landespersonalausschuss nach den **Bestimmungen für andere Bewerber** festgestellt werden.<sup>11</sup>

**An der Qualifizierungsmaßnahme** können **Fachlehrkräfte** an beruflichen Schulen mit einer Qualifikation nach der (früheren) **ZAPOFIB**<sup>12</sup> – jetzt § 3 QualVFL<sup>13</sup> – bzw. mit einer Qualifikation nach der (früheren)

---

<sup>9</sup> In bestimmten, unten näher dargestellten Fällen umfasst die universitäre Qualifizierung neben dem Studium eines Unterrichtsfaches auch den Bereich der Erziehungswissenschaften (Psychologie).

<sup>10</sup> Eine modulare Qualifizierung ist nicht möglich, da das Bayerische Lehrerbildungsgesetz die modulare Qualifizierung nicht vorsieht und als vorgehende Spezialregelung zum Leistungslaufbahngesetz Art. 20 LlbG („Modulare Qualifizierung“) verdrängt (siehe Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 11).

<sup>11</sup> Das ursprüngliche Qualifizierungskonzept des Kultusministeriums für diese Qualifizierungsmaßnahme musste, nachdem der Landespersonalausschuss erst nachträglich eingeschaltet worden war, noch modifiziert werden, ohne dass jedoch die grundlegende Struktur des ursprünglichen Konzepts geändert wurde.

<sup>12</sup> Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das Lehramt der Fachlehrer für gewerblich-technische Berufe, der Fachlehrer für Hauswirtschaft und der Fachlehrer für Schreibtechnik an beruflichen Schulen in Bayern.

<sup>13</sup> Qualifikationsverordnung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen.



**ZLSFbAV<sup>14</sup>** – jetzt § 29 QualVFL – **teilnehmen. Zugelassen** zu der **Qualifizierungsmaßnahme** können dabei nur **Fachoberlehrer(innen)** an beruflichen Schulen werden, die eine **hohe Affinität zur Fachtheorie** mit entsprechendem Unterrichtseinsatz (mindestens durchschnittlich fünf Jahreswochenstunden in drei aufeinanderfolgenden Schuljahren), ein **überdurchschnittliches Prädikat** in der letzten dienstlichen Beurteilung sowie eine **explizite Eignungsfeststellung** für die Qualifikationsmaßnahme (durch den Schulleiter) nachweisen können.

Die **zugelassenen Fachlehrkräfte studieren** sodann an der Universität ein **Unterrichtsfach**, für das entsprechender Bedarf besteht - wie etwa Sozialkunde oder Deutsch -, und haben dann eine Erweiterungsprüfung nach § 86 Abs. 1 LPO I (2008) in diesem nicht vertieften Unterrichtsfach abzulegen; die Vorbereitung auf die Prüfung erfolgt in eigenverantwortlicher Weise. **Fachlehrer** an beruflichen Schulen **mit einer Laufbahnbefähigung** nach der früheren **ZLSFbAV/jetzt § 29 QualVFL** haben **zusätzlich** auch die schriftliche Prüfung der Ersten Staatsprüfung in **Erziehungswissenschaften** (Psychologie) des Studiengangs Lehramt an Gymnasien gemäß § 32 LPO I (2008) nach dem Erwerb von zehn Leistungspunkten aus der Psychologie abzulegen.

Die **schulpraktische Qualifizierung** im Anschluss an die universitäre Qualifizierung **dauert ein Jahr** und umfasst auch zwei Lehrproben entsprechend LPO II (im Unterrichtsfach einerseits und im Bereich der beruflichen Fachrichtung andererseits), ferner eine mündliche Prüfung in der Didaktik des Unterrichtsfachs und eine weitere mündliche Prüfung in Form eines Fachgesprächs über fachtheoretische und fachwissenschaftliche Inhalte.<sup>15</sup>

Nach erfolgreichem Abschluss auch der schulpraktischen Qualifizierung stellt der Landespersonalausschuss gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Be-

---

<sup>14</sup> Verordnung über die Zulassung zu den Laufbahnen der Studienräte und der Fachlehrer an Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachakademien bestimmter Ausbildungsrichtungen.

<sup>15</sup> Das Fachgespräch findet im Anschluss an die Lehrprobe im Bereich der beruflichen Fachrichtung statt.

fähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen im jeweiligen Unterrichtsfach (Beispiel: Sozialkunde) und im jeweiligen Berufsfeld (Beispiel: Fahrzeugtechnik) fest.<sup>16</sup>

Der **Landespersonalausschuss** hat das dargestellte modifizierte Qualifizierungskonzept zunächst in seiner Sitzung am 24. Juli 2014 für die 13 staatlichen Fachlehrkräfte, die bereits seit Schuljahresbeginn 2012/2013 an der Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, gebilligt. Am 7. Mai 2015 hat sich der Landespersonalausschuss dann darauf verständigt, dass auch weitere Fälle von (staatlichen oder nichtstaatlichen) Fachlehrkräften an beruflichen Schulen genauso behandelt werden sollen. Dabei muss aber auch weiterhin in jedem Einzelfall eines (staatlichen oder nichtstaatlichen) Teilnehmers an der Qualifizierungsmaßnahme jeweils vom Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst das Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses und vom Landespersonalausschuss nach erfolgreichem Durchlaufen der Qualifizierungsmaßnahme die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen (im Unterrichtsfach und im Berufsfeld) festgestellt werden, wie dies Art. 22 Abs. 6 BayLBG vorgibt.

Im **Jahr 2015** konnte der Landespersonalausschuss für **13 staatliche Fachlehrkräfte** sowie für **zwei kommunale Fachlehrkräfte** nach erfolgreichem **Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme** gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen im Unterrichtsfach und im Berufsfeld feststellen.

Für **zwei weitere kommunale Fachlehrkräfte** stellte der Landespersonalausschuss im Jahr 2015 **in Aussicht**, die Befähigung nach erfolgreichem Durchlaufen der Maßnahme festzustellen. Die **frühzeitige Beantragung** eines **derartigen Beschlusses** durch den Dienstherrn empfiehlt sich ins-

---

<sup>16</sup> Dabei stellt das „Berufsfeld“ gegenüber der „beruflichen Fachrichtung“ (Beispiel: Metalltechnik) den engeren Begriff dar. Hintergrund ist, dass originär ausgebildete Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen an der Universität ein vertieftes Studium einer beruflichen Fachrichtung absolviert haben (siehe Art. 12 Abs. 1 Nr. 2 BayLBG), während im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme für Fachlehrer im Bereich der beruflichen Fachrichtung keine universitäre Nachqualifizierung gefordert wird.

besondere dann, wenn zweifelhaft sein sollte, ob die Teilnahme- und Zulassungsvoraussetzungen erfüllt werden.

### **3.3 Berufung anderer Bewerber in das Beamtenverhältnis zur Absolvierung der Ausbildung zum Gerichtsvollzieher**

Im Jahr **2014** hatte sich der Landespersonalausschuss bereits mit 18 externen Gerichtsvollzieherbewerbern befasst, die eine sechsmonatige vorbereitende Ausbildung absolviert hatten, um anschließend im Beamtenverhältnis auf Probe die Ausbildung zum Gerichtsvollzieher zu durchlaufen. Mitte April 2016 ist diese 18-monatige Gerichtsvollzieherausbildung beendet.

Nachdem der erhöhte Personalbedarf aufgrund der Reform der Sachaufklärung in der Zwangsvollstreckung im Jahr 2015 erneut nicht in ausreichendem Umfang mit Bewerbern des Justizfachwirtendienstes gedeckt werden konnte, wurden im April **2015 wiederum 14 externe Gerichtsvollzieherbewerber** zu einer sechsmonatigen vorbereitenden Ausbildung mit dem Ziel der anschließenden Gerichtsvollzieherausbildung zugelassen. Zu dieser vorbereitenden Ausbildung kann zugelassen werden, wer die erforderliche Vorbildung für einen Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene gemäß Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LlbG besitzt und sich mindestens drei Jahre in einem für den Gerichtsvollzieherdienst förderlichen Beruf bewährt hat (§ 4a Abs. 2 Satz 1 ZAPO/GV).

Nach dem Abschluss der vorbereitenden Ausbildung mussten die externen Bewerber an einer Leistungsfeststellung in Form einer mündlichen Prüfung teilnehmen (§ 4a Abs. 7 bis 12 ZAPO/GV).

Diese **mündliche Prüfung** fand im **September 2015** beim **Landesjustizprüfungsamt** statt. Alle 14 Bewerber absolvierten die Prüfung mit Erfolg.

Die **Feststellung**, dass die Bewerber **die Qualifikation für die Fachlaufbahn Justiz** mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene besitzen, wurde durch das **Justizministerium** als oberste Dienstbehörde gemäß Art. 52

Abs. 2 Satz 1 LlbG getroffen. Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG **zugestimmt**, dass die 14 Beschäftigten **als andere Bewerber** (als Justizsekretär bzw. Justizsekretärin) in das **Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden**. Seit Mitte Oktober 2015 nehmen die nunmehrigen Beamten an der Gerichtsvollzieherausbildung teil.

### **3.4 Qualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten, Art. 41 ff. LlbG**

Auch im Jahr 2015 war der Landespersonalausschuss wieder<sup>17</sup> mehrfach mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen befasst. Die **Anerkennung der Berufsqualifikation** von Bewerbern, die im Freistaat Bayern eine **Tätigkeit im Beamtenverhältnis** anstreben, ist in den **Art. 41 ff. LlbG** geregelt,<sup>18</sup> die die so genannte „**Berufsanerkenntnisrichtlinie**“ **2005/36/EG** insoweit in bayerisches Recht umsetzen. Diese EU-Richtlinie legt allgemein einheitliche Vorgaben fest, nach denen die Mitgliedstaaten Berufsqualifikationen anerkennen, die in anderen EU-Mitgliedstaaten erworben wurden. Ziel ist, mit Blick auf den **freien Personen- und Dienstleistungsverkehr** Hürden abzubauen, die sich Arbeitskräften bei einem Wechsel in andere Mitgliedstaaten stellen, und ihnen so die **Integration** in den fremden **Arbeitsmarkt** zu **erleichtern**.

Zuständige Anerkennungsbehörde ist gemäß Art. 44 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 LlbG grundsätzlich die oberste Dienstbehörde, in deren Geschäftsbereich die Begründung eines Beamtenverhältnisses angestrebt wird. Allerdings ist eine Übertragung der Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss möglich. Von dieser Möglichkeit der Übertragung haben eine Reihe oberster Dienstbehörden Gebrauch gemacht, so dass der **Landespersonalausschuss** mittlerweile **für weite Bereiche der Anerkennung für eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis zuständig** ist.

---

<sup>17</sup> Siehe die Jahresberichte 2013, S. 19 ff., und 2014, S. 27 ff.

<sup>18</sup> Für den Lehrerbereich ist Art. 7 Abs. 4 des Bayerischen Lehrerbildungsgesetzes vorrangig.

Im Anerkennungsverfahren prüft der Landespersonalausschuss nach Maßgabe des Art. 43 LlbG im Wesentlichen, **ob die ausländische Berufsqualifikation** des Antragstellers einer **Fachlaufbahn** oder einem **fachlichen Schwerpunkt zugeordnet werden kann**, und ob die ausländische Berufsqualifikation verglichen mit den im Freistaat Bayern für einen solchen Einstieg verlangten Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen **Defizite** aufweist. In letzterem Fall kann die Anerkennung von der erfolgreichen Absolvierung einer **Ausgleichsmaßnahme** (d.h. grundsätzlich entweder Eignungsprüfung, Art. 48 LlbG, oder Anpassungslehrgang, Art. 49 LlbG) abhängig gemacht werden. Wird die ausländische Berufsqualifikation anerkannt, ist damit **kein Anspruch auf Einstellung** verbunden; die Antragsteller erwerben durch die Anerkennung **aber die Qualifikation für eine Fachlaufbahn als Regelbewerber** (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LlbG) und können sich wie Bewerber, die ihre Qualifikation in Bayern erworben haben, auf entsprechende Beamtenstellen bewerben.

In den **vier** zur Entscheidung stehenden **Anerkennungsverfahren** des **Jahres 2015** konnte der Landespersonalausschuss drei Berufsqualifikationen als Qualifikation für eine Fachlaufbahn anerkennen, davon einmal unter der aufschiebenden Bedingung der erfolgreichen Absolvierung eines Anpassungslehrgangs; in einem Fall war der Anerkennungsantrag abzulehnen.

Wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Landespersonalausschusses im Bereich der Anerkennung ist ferner die **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle**. Interessierte Bewerber werden bereits im Vorfeld umfassend über die Erfolgsaussichten eines Anerkennungsantrags beraten. Mitunter muss den Bewerbern in diesem Stadium empfohlen werden, von einer Antragstellung abzusehen. Am häufigsten ist dies der Fall bei Interessenten, die nicht Staatsangehörige eines EU-Mitgliedstaates (bzw. eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz) sind; für Staatsangehörige aus Drittstaaten ist eine Anerkennung nach Art. 41 ff. LlbG nicht möglich. Ferner erscheint die Durchführung des Anerkennungsverfahrens im Falle des Überschreitens der Höchstaltersgrenze für eine

Berufung in das Beamtenverhältnis (Art. 23 Abs. 1 BayBG) zumindest dann nicht zielführend, wenn der Bewerber noch keine oberste Dienstbehörde gefunden hat, die eine Ausnahme zulassen möchte. Ebenso kann es vorkommen, dass die ausländische Berufsqualifikation inhaltlich den im Freistaat Bayern geforderten Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen nur in geringem Umfang entspricht, sodass ein erfolgreiches Absolvieren der sicher zu erwartenden umfassenden Ausgleichsmaßnahme unwahrscheinlich wäre oder unverhältnismäßigen Vorbereitungsaufwand erfordern würde. Dies gilt insbesondere für Bewerber mit einem juristischen Hintergrund, die noch keine oder nur geringe Kenntnisse im deutschen Recht besitzen. In solchen Fällen rät die Geschäftsstelle häufig dazu, eine **Bewerbung für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Beschäftigungsverhältnis in Betracht zu ziehen**, das in der Regel freieren Vorgaben unterliegt. In jedem Fall ist diesen Bewerbern zu raten, sich auch an das „**MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern**“<sup>19</sup> zu wenden, dessen Beratungsstellen mit großer Erfahrung Hilfe bei allen Fragen rund um die Themen Anerkennung und Qualifizierung leisten.

Die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung der Berufsqualifikationen ist durch die **Richtlinie 2013/55/EU** vom 20. November 2013 **novelliert** worden. Dies hat unter anderem auch Anpassungen der beamtenrechtlichen Regelungen in Art. 41 ff. LlbG erforderlich gemacht, die durch das **Gesetz zur Änderung des Bayerischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und anderer Rechtsvorschriften** vom 22. Dezember 2015<sup>20</sup> **umgesetzt** worden und **mit Wirkung vom 1. Januar 2016 in Kraft getreten** sind. Ziel ist vor allem, den Zugang zur **Anerkennung weiter zu vereinfachen** und eine **Beschleunigung der Anerkennungsverfahren zu erreichen**, um **Mobilitätshürden weiter abzubauen**. Die **Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses** hat ihre **praktischen Erfahrungen als Anerkennungsbehörde** in den vorangegangenen Gesetzentwurf der Staatsregierung **eingebraucht**.

---

<sup>19</sup> <http://migranet.org>.

<sup>20</sup> GVBl. 2015, S. 497.

Besonders praxisrelevant sind die folgenden **Neuerungen**:

- Eine wesentliche Änderung betrifft zunächst Art. 41 Abs. 2 LlbG. Bislang war die **Beherrschung der deutschen Sprache** in Wort und Schrift Voraussetzung für den Qualifikationserwerb im Wege der Anerkennung, sodass die Anerkennungsbehörde im Rahmen des Anerkennungsverfahrens diese Voraussetzung zu überprüfen hatte. Nunmehr ist die **Sprachkompetenz nicht mehr Voraussetzung für den Qualifikationserwerb**, sondern erst für die Einstellung. Das **Anerkennungsverfahren** wird von diesem Prüfungsschritt **entlastet**.
- Im Rahmen der Prüfung, inwieweit der ausländische Qualifikationsnachweis hinter den in Bayern verlangten Ausbildungsvoraussetzungen im Sinne eines Defizits zurückbleibt, wird dieser Qualifikationsnachweis **nur noch an denjenigen** in Bayern verlangten fachtheoretischen **Ausbildungsvoraussetzungen gemessen**, die **für die spätere berufliche Tätigkeit des Antragstellers relevant** sind (vgl. den neuen Einschub „hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit“ in Art. 43 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 LlbG). Der Einschub soll es der Anerkennungsbehörde ermöglichen, den Prüfungsmaßstab um solche Ausbildungsinhalte zu kürzen, die regelmäßig nur als Hintergrundwissen gelehrt werden.
- Schließlich sind auch die formellen Voraussetzungen der Antragstellung erleichtert worden. **Bislang** wurde in Art. 44 Abs. 2 Nr. 4 LlbG verlangt, dass der Antragsteller eine **Bescheinigung** des Heimat- oder Herkunftsstaates (d.h. grundsätzlich der Einstellungsbehörde) vorlegt, aus der hervorgeht, zu welcher Berufsausübung der Qualifikationsnachweis berechtigt. In der bisherigen Anerkennungspraxis des Landespersonalausschusses hatte nahezu jeder Antragsteller große Schwierigkeiten, diese formelle Anerkennungsvoraussetzung zu erfüllen, während in der Sache meist unzweifelhaft war, dass der Antragsteller die Voraussetzungen für eine Tätigkeit in der Verwal-

tung des Herkunftsstaats erfüllte. Mit der Ersetzung der bislang geforderten formellen „Bescheinigung“ durch einen **auch in anderer Form erbringbaren „Nachweis“** wird die in der Praxis notwendige Flexibilisierung zur Verfahrenserleichterung sowohl für die Antragsteller als auch für die Anerkennungsbehörden erreicht.

### 3.5 Qualifikationserwerb durch Politikwissenschaftler

Nach **Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2; 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1; 39 LlbG** und **Anlage 1 zum LlbG** kann, soweit ein dienstliches Bedürfnis vorliegt,<sup>21</sup> die **Qualifikation** für die **Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen** durch einen **Studienabschluss** in einem dem **fachlichen Schwerpunkt Sozialwissenschaften** (oder **Wirtschaftswissenschaften**) **entsprechenden Studiengang** sowie eine dreijährige hauptberufliche Tätigkeit erworben werden. Im Jahr 2015 ist dem Landespersonalausschuss im Zusammenhang mit einem ihm vorgelegten Einzelfall die konkret zu diesem Fall geäußerte Rechtsauffassung des Finanzministeriums bekannt geworden, wonach eine **Verbeamtung von Bewerbern mit Studienabschluss in Politikwissenschaften nicht nach diesen Vorschriften möglich** sei.

Auf Nachfrage des Landespersonalausschusses teilte das **Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat** zur näheren Begründung im Ergebnis mit, dass **Politikwissenschaften keinem fachlichen Schwerpunkt im Sinne der Anlage 1 zum LlbG** - d.h. **auch nicht dem fachlichen Schwerpunkt „Sozialwissenschaften“** - **zuzuordnen** seien. Der **Gesetzgeber** habe an der **vor Inkrafttreten des Leistungslaufbahngesetzes geltenden Rechtslage nichts ändern** wollen, nach der Politikwissenschaften nicht von den Laufbahnen besonderer Fachrichtungen erfasst waren. Im Rahmen der Art. 38 ff. LlbG sei es hier um eine notwendige Flexibilisierung aufgrund der Umstellung auf Bachelor- und Mas-

---

<sup>21</sup> Ein dienstliches Bedürfnis setzt nach der Gesetzesbegründung (LT-Drs. 16/3200, S. 555) grundsätzlich voraus, dass Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb aufgrund ihrer Vor- und Ausbildung und ggf. ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeiten bestimmte Aufgabenbereiche besser erfüllen können als Beamte in fachlichen Schwerpunkten mit Vorbereitungsdienst.



terabschlüsse und außerdem um die Aufhebung der nach früherem Dienstrecht bestehenden Beschränkung auf einzelne Geschäftsbereiche, nicht aber um eine darüber hinausgehende „inhaltliche Erweiterung“ der früheren Laufbahnen besonderer Fachrichtungen gegangen. Der **Landespersonalausschuss** hat sich in seiner **Beratungspraxis dieser Auffassung** des für Grundsatzfragen des Laufbahnrechts zuständigen Fachressorts **angeschlossen**.

Ein **Qualifikationserwerb** ist im Fall von Politikwissenschaftlern jedoch ggf. nach **Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, Abs. 2 LlbG** durch **Feststellung eines Staatsministeriums<sup>22</sup> im Einzelfall** möglich, was insbesondere voraussetzt, dass die Einrichtung eines entsprechenden fachlichen Schwerpunkts erforderlich ist.<sup>23</sup>

Schließlich kommt auch ein Qualifikationserwerb nach den **Bestimmungen für andere Bewerber** (siehe Art. 4 Abs. 2; 6 Abs. 3; 52 LlbG) mit **Zustimmung des Landespersonalausschusses** (gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG) in Betracht, was insbesondere ein **besonderes** dienstliches Interesse des staatlichen oder kommunalen Dienstherrn an der Gewinnung und Verbeamtung des Politikwissenschaftlers (vgl. Art. 52 Abs. 1 Satz 1 LlbG) voraussetzt.<sup>24</sup>

### 3.6 Übernahme von DO-Angestellten in ein Beamtenverhältnis

**Dienstordnungs-Angestellte<sup>25</sup> (DO-Angestellte)** finden sich auch **heute noch** in Teilbereichen der Sozialversicherung. So können **Berufsgenossenschaften** als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach wie vor nach Maßgabe von §§ 144 ff. Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)

<sup>22</sup> Diese Vorschriften gelten für die Staatskanzlei und das Landtagsamt entsprechend, Art. 1 Abs. 4 LlbG.

<sup>23</sup> Die Gesetzesbegründung geht dabei davon aus, dass ein Qualifikationserwerb auf dieser Rechtsgrundlage nur in „seltenen Ausnahmefällen“ veranlasst sein wird, siehe LT-Drs. 16/3200, S. 540.

<sup>24</sup> Siehe zu diesem besonderen dienstlichen Interesse an der Gewinnung und Verbeamtung Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 52 Rn. 7 sowie Rn. 8.

<sup>25</sup> Auch als „dienstordnungsmäßig Angestellte“ bezeichnet.

DO-Angestellte neu einstellen.<sup>26</sup> Demgegenüber besteht diese Möglichkeit für die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung seit Anfang 1993 aufgrund der Bestimmung des § 358 Reichsversicherungsordnung (RVO) nicht mehr,<sup>27</sup> d.h. diese Träger können seitdem keine neuen Dienstordnungsverträge mehr schließen;<sup>28</sup> für entsprechende Verbände besteht jedoch nach § 414b RVO weiterhin die Möglichkeit zur Einstellung von DO-Angestellten.<sup>29</sup>

DO-Angestellte schließen mit dem Sozialversicherungsträger einen **privatrechtlichen Arbeitsvertrag**.<sup>30</sup> Das **Rechtsverhältnis der DO-Angestellten** wird jedoch **maßgeblich durch die Dienstordnung bestimmt**,<sup>31</sup> eine öffentlich-rechtliche **Satzung** des beschäftigenden Sozialversicherungsträgers,<sup>32</sup> die der Genehmigung der Aufsichtsbehörde bedarf.<sup>33</sup> Letztlich ist das **Dienstordnungsrecht weitgehend dem Beamtenrecht angeglichen**,<sup>34</sup> die DO-Angestellten sind nahezu vollständig den Beamten gleichgestellt.<sup>35</sup> Das **Rechtsverhältnis der DO-Angestellten ist jedoch privatrechtlicher Natur**,<sup>36</sup> für **Streitigkeiten** sind die **Gerichte für Arbeitssachen zuständig**.<sup>37</sup>

Die DO-Angestellten **unterfallen nicht dem Bayerischen Beamtengesetz**<sup>38</sup> und daher auch nicht dem Leistungslaufbahngesetz.<sup>39</sup>

<sup>26</sup> Vgl. Richardi, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2009, § 18 Rn. 58.

<sup>27</sup> Müller-Glöße, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, § 611 BGB Rn. 222.

<sup>28</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 222.

<sup>29</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 222.

<sup>30</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 225 mit Hinweis auf das BAG-Urteil vom 20.02.2008 – 10 AZR 440/07, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 272. Bei Geschäftsführern liegt kein Arbeitsvertrag vor, Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 225.

<sup>31</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl. 2016, § 611 BGB Rn. 124; Röller, in: Küttner, Personalbuch 2015, 22. Aufl. 2015, Arbeitnehmer (Begriff) Rn. 12.

<sup>32</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 223 mit Hinweis auf das BAG-Urteil vom 20.02.2008 – 10 AZR 440/07, a.a.O. Vgl. auch etwa das BAG-Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR 860/11, AP BGB § 611 Dienstordnungs-Angestellte Nr. 86, Rn. 20 m.w.N.

<sup>33</sup> Vgl. Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 223, Preis, a.a.O., Rn. 124 und Röller, a.a.O., Rn. 12. Siehe etwa § 147 Abs. 2 SGB VII.

<sup>34</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 223; Preis, a.a.O., Rn. 124; Röller, a.a.O., Rn. 12.

<sup>35</sup> Richardi, a.a.O., Rn. 59.

<sup>36</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 225 mit Hinweis auf das BAG-Urteil vom 20.02.2008 – 10 AZR 440/07, a.a.O.

<sup>37</sup> Müller-Glöße, a.a.O., Rn. 225.

<sup>38</sup> Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 1 BayBG Rn. 3.

<sup>39</sup> Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 1 LlbG Rn. 5a.

Die von DO-Angestellten im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses abgelegten Prüfungen sind **keine beamtenrechtlichen Prüfungen**.<sup>40</sup> In ein Beamtenverhältnis können die DO-Angestellten **nur** nach Maßgabe der **Bestimmungen** über die Berufung **anderer Bewerber** übernommen werden.<sup>41</sup> Die Berufung anderer Bewerber bedarf **der Zustimmung des Landespersonalausschusses** (Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG). Andere Bewerber können nur berücksichtigt werden, wenn an ihrer Gewinnung ein **besonderes dienstliches Interesse** besteht (Art. 52 Abs. 1 Satz 1 LlbG). Bei der Feststellung der Qualifikation dürfen dabei **keine geringeren Anforderungen** gestellt werden, **als** sie **von Regelbewerbern** gefordert werden (Art. 52 Abs. 2 Satz 2 LlbG). In diesem Zusammenhang ist bei DO-Angestellten regelmäßig die Absolvierung eines (mindestens) 30-tägigen Fortbildungskonzepts erforderlich; grundsätzlich wird zudem auch eine einjährige Bewährung in den Aufgaben der neuen Fachlaufbahn im Rahmen einer Abordnung zu dem künftigen Dienstherrn gefordert.

Der **Landespersonalausschuss** hatte in den letzten Jahren - und so auch im Berichtsjahr - **immer wieder** über die Zustimmung zur **Übernahme von DO-Angestellten als andere Bewerber** in das Beamtenverhältnis zu entscheiden. Die Bewerber entstammten verschiedenen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung (Kommunale Unfallversicherung Bayern, Land- und forstwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Franken und Oberbayern, Land- und forstwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Niederbayern/Oberpfalz und Schwaben).

### **3.7 Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 9 nach Ausbildungsqualifizierung**

Die Thematik der Weiterbeförderung von Beamten, welche die Ausbildungsqualifizierung erfolgreich absolviert haben, wurde bereits im Jahresbericht 2013 (Seite 24 ff.) ausführlich dargestellt. Dabei stand die Frage im

---

<sup>40</sup> Vgl. Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 22 LlbG Rn. 5.

<sup>41</sup> Vgl. Keck/Puchta/Konrad, a.a.O.

Mittelpunkt, ob die Übertragung des Eingangsamtes (meist Besoldungsgruppe A 9) im Wege der Ausbildungsqualifizierung als Beförderung einzuordnen ist, was dann in der Konsequenz die Anwendbarkeit des Beförderungsverbots des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LbG nach sich ziehen würde. In diesem Zusammenhang wurden die unterschiedlichen Rechtsauffassungen in Literatur und Praxis dargelegt. Der Landespersonalausschuss hat die aufgeworfene Frage damals letztlich offen gelassen und auf die Möglichkeit der obersten Dienstbehörden hingewiesen, aus Gründen der Rechtssicherheit eine Zustimmung des Landespersonalausschusses zur beabsichtigten Beförderung einzuholen.

Der Landespersonalausschuss hat in der Folge im Rahmen seiner Beratungspraxis die Auffassung vertreten, dass es auch rechtlich vertretbar erscheint, die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 9 aufgrund erfolgreicher Ausbildungsqualifizierung nicht als Beförderung anzusehen (vgl. zu dieser Rechtsauffassung etwa Hüllmantel u. a., Leistungslaufbahngesetz, Art. 2 LbG, Rn. 17 und Art. 17 LbG, Rn. 38). Dies bedeutet insbesondere, dass diese Übertragung des Amtes der Besoldungsgruppe A 9 kein neues Beförderungsverbot auslöst (so ausdrücklich das auch in das Internet eingestellte Schreiben des Bayerischen Finanzministeriums vom 18. Oktober 2010, Az. 22 P 1300 – 020 – 39367/10<sup>42</sup>).

Jedoch ist auch bei Zugrundelegung dieser Rechtsauffassung, wenn es um die Beförderung eines Ausbildungsqualifizierten in ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 geht, die dreijährige Mindestwartezeit **seit der letzten Beförderung**, etwa in ein Amt der Besoldungsgruppe A 8, einzuhalten.

Nach den Erfahrungen der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wird im Übrigen in der Praxis in sehr vielen Fällen ohne Weiteres gemäß dem oben zitierten FMS vom 18. Oktober 2010 verfahren.

---

<sup>42</sup> [http://www.dienstrecht.bayern.de/gesetz/erlaeuterungen/befoerderung\\_ausbq.pdf](http://www.dienstrecht.bayern.de/gesetz/erlaeuterungen/befoerderung_ausbq.pdf).

### 3.8 Modulare Qualifizierung

Was generell die jeweils **maßgeblichen Vorschriften** für die modulare Qualifizierung anbelangt, kann auf den Jahresbericht 2013 (Seite 28 f.) verwiesen werden.

Auf das **Entfallen der Übergangsregelungen zum Aufstieg** (außer Art. 70 Abs. 4 Satz 4 a. F. LlbG) mit Wirkung vom 1. Januar 2015 wurde bereits im Jahresbericht 2014 mehrfach hingewiesen. In diesem Jahresbericht 2015 wird insbesondere unten unter Nr. 3.9 hierauf nochmals eingegangen.

#### 3.8.1 Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2015

Im Jahr 2015 erteilte der Landespersonalausschuss seine Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LlbG zu folgenden **Verordnungen**, die Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten:

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (FachV-Pol/VS) vom 4. September 2015 (GVBl S. 343);
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 16. November 2015 (GVBl S. 429).

Darüber hinaus erfolgte auch im Jahr 2015 die Genehmigung von Konzepten zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **ein Regelkonzept**:

- Änderung des Konzepts der Bayerischen Staatskanzlei zur Durchführung der modularen Qualifizierung vom 21. September 2015.

Im **nichtstaatlichen Bereich, insbesondere dem kommunalen Bereich**, genehmigte der Landespersonalausschuss im Jahr 2015 **acht Regelkonzepte**:

- Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (Konzept-NuT);
- Konzept der Stadt Schwabach zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst;
- Konzept zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene für Beamtinnen und Beamte beim Zweckverband für Rettungsdienst und Feuerwehralarmierung Amberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der Stadt Aschaffenburg für die modulare Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (Konzept-fwD);
- Änderung des Konzepts der Stadt Regensburg für die modulare Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst (Konzept-ntVD);
- Änderung des Konzepts der Landeshauptstadt München zur modularen Qualifizierung;
- Übernahme des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI) mit Übersicht 3 durch die Stadt Passau.

Über die vorgelegten Regelsysteme (Konzepte) hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2015 des Weiteren mit **11 Einzelkonzepten** zu befassen.

Vom Landespersonalausschuss jeweils gesondert gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG zu genehmigende **Einzelkonzepte** sind insbesondere **erforderlich**, wenn ein vom Beamten nachgewiesener Studienabschluss auf das Prüfungsmodul und die mündliche Prüfung (sowie ggf. weitere oder alle sonstigen Module) angerechnet werden soll (siehe sogleich unten Nr. 3.8.2), wenn in seltenen Fällen überhaupt kein geeignetes Regelkonzept existiert oder wenn die modulare Qualifizierung im Hinblick auf die jeweiligen Besonderheiten noch gezielter auf konkrete Dienstposten zugeschnitten werden soll.

### **3.8.2 Anrechnung von Master- und Bachelorabschlüssen**

Bereits im Jahresbericht 2013 (Nr. 3.5.5, Seite 36; s. a. Jahresbericht 2014 Nr. 3.3.4, Seite 34) wurde die Möglichkeit dargestellt, die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 (einschließlich des Prüfungsmoduls und der Prüfung) vollständig durch einen erfolgreich abgeschlossenen **Masterstudiengang** zu ersetzen (sog. Vollanrechnung).

Im Jahr 2015 hat der Landespersonalausschuss mehrere Einzelkonzepte genehmigt, die eine Anrechnung von Studiengängen auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 vorsahen.

Eine Anrechnung eines Studiengangs auf sämtliche Maßnahmen (einschließlich der Prüfung) kommt nur dann in Betracht, wenn das erfolgreich absolvierte Studium vom **fachlichen Inhalt** her geeignet ist und in Bezug auf **Umfang** und **Anspruch** mindestens ebenso hohe Anforderungen erfüllt wie die Maßnahmen der modularen Qualifizierung.

Im Jahr 2015 wurde ein erfolgreich absolvierter weiterbildender **Masterstudiengang „General Management“**, der mit dem Grad **„Master of Business Administration (MBA)“** abschloss, auf sämtliche Maßnahmen der

modularen Qualifizierung einschließlich der mündlichen Prüfung angerechnet. Voraussetzung für eine entsprechende modulare Qualifizierung war, dass der Beamte innerhalb der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen vom fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in den fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften wechseln konnte und auch tatsächlich wechselte.

In **zwei Fällen** konnten weiterbildende **Studiengänge**, die mit einem Diplomgrad (Universität) bzw. mit einem Mastergrad abschlossen, **auf Maßnahmen** der modularen Qualifizierung **und jeweils die mündliche Prüfung angerechnet** werden; letztlich waren nur noch Module (bzw. nur ein Modul) zu absolvieren, die mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abzuschließen waren.

Im Rahmen der Beratungstätigkeit stellte sich die Frage nach der Anrechenbarkeit eines an einer österreichischen „Privatuniversität“ absolvierten **Universitätslehrgangs „General Management“**, welcher mit einem „Master of Business Administration“ abschloss. Dieser „Universitätslehrgang“ steht jedoch außerhalb der Bologna-Hierarchie und hat nach österreichischem Recht den Status von „außerordentlichen Studien“. Eine Anrechnung dieses Universitätslehrgangs auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung einschließlich der mündlichen Prüfung (Vollanrechnung) ist nicht möglich. Im Rahmen einer modularen Qualifizierung kommt ein Verzicht auf das Prüfungsmodul und die entsprechende mündliche Prüfung auch unter Berücksichtigung des bereits erfolgreich durchlaufenen Universitätslehrgangs nicht in Betracht.

Eine Berücksichtigung eines Studiengangs auf dem Wege der Vollanrechnung kann ausschließlich in einem vom Landespersonalausschuss gem. Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LbG zu genehmigendem **Einzelkonzept** erfolgen; gleiches gilt, wenn ein Studiengang auf einzelne Maßnahmen und die mündliche Prüfung angerechnet werden soll.



Selbstverständlich ist es ebenfalls denkbar, einen erfolgreich abgeschlossenen **Bachelorstudiengang** auf sämtliche Maßnahmen oder auf einen Teil der Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 (jeweils einschließlich der Prüfung) anzurechnen. Die vorstehenden Ausführungen gelten für Bachelorstudiengänge entsprechend. Der Landespersonalausschuss hatte bisher jedoch noch über kein derartiges Konzept zu entscheiden.

### **3.8.3 Änderungen bei der modularen Qualifizierung im Bereich Polizei und Feuerwehr**

Dem Landespersonalausschuss wurden im Jahr 2015 Verordnungen zur Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (FachV-Pol/VS) und zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV/Fw) vorgelegt (vgl. auch Seite 11 ff. und Seite 14 ff.). In beiden Fällen waren auch die Vorschriften zur modularen Qualifizierung von den Änderungen betroffen.

Im **Bereich Polizei** wurde **§ 62 FachV-Pol/VS** neu gefasst. Die für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsstufe (bis zur Besoldungsgruppe A 14) bisher geltende **Mindestaltersgrenze** (Vollendung des 50. Lebensjahres) in § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 FachV-Pol/VS wurde gestrichen. Damit wird die aktuelle Rechtsprechung (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. September 2012, Az.: 2 C 74/10 und Urteil des Verwaltungsgerichts München vom 12. Februar 2014, Az.: M 5 K 13.537) nachvollzogen, wonach es sich bei Mindestaltersgrenzen um eine an das Lebensalter anknüpfende Wartezeitregelung handle, die mit dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar sei.

Ferner wurde die bisherige Regelung des § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 FachV-Pol/VS, wonach eine Teilnahme an der modularen Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 frühestens nach einer **Dienstzeit von vier Jahren** in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13 erfolgen kann, aufgehoben. Künftig ist jedoch erforderlich, dass der Qualifizierungsvermerk nach

Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG in einer periodischen Beurteilung aus einem Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 13 zuerkannt wird.

Im **Bereich feuerwehrtechnischer Dienst** wurde **§ 40 Abs. 2 FachV-Fw** aufgehoben. Darin war bislang geregelt, dass Feuerwehrbeamte zusätzlich zu den Voraussetzungen des Art. 20 Abs. 4 LlbG für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene (bis zur BesGr A 14) seit der Übertragung des Amtes der Besoldungsgruppe A 13 eine **Dienstzeit von mindestens vier Jahren** abgeleistet haben müssen.

Mit Aufhebung des Absatzes 2 ist es künftig auch nicht mehr erforderlich, dass Teilnehmer an der modularen Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bereits ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 innehaben. Am Abschluss der modularen Qualifizierung in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13 soll jedoch in den Konzepten zur modularen Qualifizierung festgehalten werden.

Die Streichung **des obigen Dienstzeiterfordernisses und auch desjenigen in der FachV-Pol/VS** erfolgte vor dem Hintergrund des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. September 2012 (Az.: 2 C 74/10, BVerwGE 144, 186-194, NVwZ 2013, 80-83), wonach die Voraussetzung einer vierjährigen Dienstzeit in einem Amt der Besoldungsgruppe A 13 für eine Teilnahme an der modularen Qualifizierung nicht mehr haltbar war. Derartige Wartezeiten müssten sich an Art. 33 Abs. 2 GG messen lassen und seien mit dem Leistungsgedanken nicht vereinbar. Zu den Auswirkungen des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts auf die Festlegung von Dienstzeiterfordernissen für den Beginn der modularen Qualifizierung wird auf die Ausführungen im Jahresbericht 2013 (Seite 34 ff.) verwiesen.

### 3.8.4 Mindestbewährungszeiten vor Beginn der modularen Qualifizierung

Im Rahmen der Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wurde die Frage aufgeworfen, ob es zulässig ist, in einem Konzept der modularen Qualifizierung eine Mindestbewährungszeit von mindestens zwölf Monaten auf einem Dienstposten der vierten Qualifikationsebene vor Beginn der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 vorzusehen.<sup>43</sup>

**Mindestbewährungszeiten vor Beginn der modularen Qualifizierung** sind grundsätzlich nicht zu beanstanden. Sie **sollten jedoch nicht zu lange bemessen sein.**<sup>44</sup> Dabei sollte die gesetzliche Wertung der relativ kurzen Erprobungszeiten in Art. 16 Abs. 5 und Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 LlbG nicht außer Betracht gelassen werden,<sup>45</sup> auch wenn sich diese Erprobungszeiten nicht auf Mindestbewährungszeiten vor Aufnahme der modularen Qualifizierung beziehen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es **vertretbar**, in einem Konzept der modularen Qualifizierung eine **Mindestbewährungszeit** vor Beginn der modularen Qualifizierung **von sechs Monaten** vorzusehen, **die auf höchstens zwölf Monate verlängert** werden kann.<sup>46</sup> Eine Verlängerung kommt insbesondere in Fällen in Betracht, in denen sich der Beamte zwar noch nicht bewährt hat, eine Bewährung im verlängerten Zeitraum jedoch noch möglich erscheint.

---

<sup>43</sup> Vor Beginn der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 war eine Mindestbewährungszeit von sechs Monaten auf einem Dienstposten der dritten Qualifikationsebene vorgesehen.

<sup>44</sup> In diesem Sinne auch Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 38.

<sup>45</sup> Vgl. auch Kathke, Dienstrecht in Bayern I, Art. 20 LlbG Rn. 30 mit Fußnote 2.

<sup>46</sup> So bereits Jahresbericht 2013, S. 34. Ebenso wie eine zeitlich einheitliche Mindestbewährungszeit für mehrere Qualifikationsebenen ist auch eine nach Qualifikationsebene gestaffelte Mindestbewährungszeit denkbar (siehe etwa zu Letzterem den Vorschlag von Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 38).

Demgegenüber erscheint die Festlegung einer **Mindestbewährungszeit von zwölf Monaten** in einem Regelkonzept der modularen Qualifizierung zu weitgehend und **konnte** daher **nicht befürwortet** werden.

### 3.9 Aufstieg nach altem Recht

Durch das Neue Dienstrecht sind die früheren Aufstiegsverfahren nach § 51 LbV (Aufstieg in den höheren Dienst), nach § 46 LbV (Verwendungsaufstieg in den gehobenen Dienst) und nach § 41 Abs. 5 Satz 1 LbV (Aufstieg in den mittleren Dienst für besondere Dienstleistungsbereiche) durch die modulare Qualifizierung (Art. 20 LbG) abgelöst worden.<sup>47</sup> Die **Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG**, die unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit vorsah, den **Aufstieg nach altem Recht** zu absolvieren, ist **mit Wirkung vom 1. Januar 2015 aufgehoben** worden.<sup>48</sup> Daher konnte **im Berichtszeitraum kein entsprechender Aufstieg mehr nach altem Recht** absolviert werden.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Siehe LT-Drs. 16/3200, S. 546.

<sup>48</sup> Durch Art. 12 Haushaltsgesetz 2015/2016 (GVBl 2014, S. 523).

<sup>49</sup> Bereits im Vorjahr waren nur noch sehr wenige Fälle des Aufstiegs, die alle den Aufstieg in den höheren Dienst betrafen, erfolgt: Der Landespersonalausschuss hatte über sechs Fälle jeweils positiv entschieden (siehe Jahresbericht 2014, S. 39 ff.).

## 4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

### 4.1 Gesundheitsförderliches Führen

Der Themenbereich „**Gesundheit**“ gehört seit Längerem zu den **zentralen Handlungsfeldern** der **Personalentwicklung**. So ist „Gesundheit“ eines der vier strategischen Themenfelder<sup>50</sup> der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufenen Initiative „Neue Qualität der Arbeit“.<sup>51</sup> Im Bereich „Gesundheit“ gewinnen Aspekte **psychischer Gesundheit immer mehr an Bedeutung**.<sup>52</sup> Denn der **Anteil** diagnostizierter **psychischer Erkrankungen** bei den Beschäftigten in Deutschland **steigt seit Jahren stetig**. So haben zwischen 2003 und 2014 die Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen unter den bundesweit rund 11,4 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitgliedern um fast 84 % zugenommen, während sich die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund anderer Erkrankungen seit 2003 im Verhältnis dazu wenig veränderte.<sup>53</sup> Im Jahr 2014 machten psychische Erkrankungen zwar „nur“ knapp 11 % der Arbeitsunfähigkeitstage<sup>54</sup> der AOK-Mitglieder aus; die durchschnittliche Falldauer psychischer Erkrankungen war im Jahr 2014 mit 25,2 Tagen je Fall jedoch mehr als doppelt so lang wie der Durchschnitt aller erfassten Krankheitsursachen mit 11,9 Tagen je Fall.<sup>55</sup> Der Fehlzeitenbericht 2014 des Bayerischen Staats-

---

<sup>50</sup> Neben „Personalführung“, „Chancengleichheit & Diversity“ sowie „Wissen & Kompetenz“.

<sup>51</sup> In der Initiative engagieren sich Bund, Länder, Arbeitgeberverbände und Kammern, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Stiftungen gemeinsam für eine moderne Arbeitskultur und Personalpolitik, siehe [www.inqa.de](http://www.inqa.de).

<sup>52</sup> Vgl. etwa das vom BKK Dachverband geleitete, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) geförderte und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitete Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA“, [www.psyga.info](http://www.psyga.info).

<sup>53</sup> Vgl. Badura u.a. (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2015, Heidelberg 2015, S. 341 und S. 370, Abb. 30.1.29.

<sup>54</sup> Bezogen auf die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle liegt der prozentuale Anteil psychischer Erkrankungen bei rund 5 %, vgl. a.a.O., S. 369, Abb. 30.1.26.

<sup>55</sup> Vgl. a.a.O., S. 341 und S. 369, Abb. 30.1.26.

ministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat,<sup>56</sup> der die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats Bayern erfasst, geht ebenso davon aus, dass mit Blick auf die Krankheitsursachen der Anteil psychischer Erkrankungen zugenommen hat.<sup>57</sup>

Auf der Suche nach Strategien und Maßnahmen, mit deren Hilfe die Gesundheit der Beschäftigten gefördert und psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz entgegengewirkt werden kann, richtet sich der Fokus der Wissenschaft in jüngerer Zeit verstärkt auf das Thema „gesundheitsförderliches Führen“:<sup>58</sup> Zunehmend setzt sich die Erkenntnis durch, dass zur Erhaltung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten neben ihrer Eigenverantwortung nicht nur institutionalisiertes Gesundheitsmanagement erforderlich ist, sondern insbesondere auch das **alltägliche Führungsverhalten von Vorgesetzten** eine **große – und bislang häufig unterschätzte – Rolle** spielt.

Auch der Landespersonalausschuss, der sich bereits im Jahr 2013 eingehend mit dem Thema „Psychische Gesundheit / psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ befasst hat,<sup>59</sup> hat in diesem Zusammenhang unter anderem seine Auffassung betont, dass **Führungskräften** sowohl in Fragen der Prävention als auch in Fragen des Umgangs mit möglicherweise psychisch erkrankten Bediensteten **besondere Bedeutung zukommt**.<sup>60</sup>

Im **Berichtsjahr** hat der Landespersonalausschuss den Aspekt des **Zusammenhangs von Führung und Gesundheit** nochmals **gesondert aufgegriffen** und **vertieft untersucht**, welche **Potenziale gesundheitsförder-**

---

<sup>56</sup> Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaats Bayern 2014 (nachfolgend: Fehlzeitenbericht 2014). Der Bericht kann auf der Internetseite des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat abgerufen werden.

<sup>57</sup> Fehlzeitenbericht 2014, S. 8 f. Das Finanzministerium weist im Bericht einschränkend darauf hin, dass aus datenschutz- und personalaktenrechtlichen Gründen Krankheitsursachen von den Beschäftigten des Freistaats Bayern nicht erhoben werden dürfen. Es sei allerdings anzunehmen, dass die aus den Untersuchungen der Krankenkassen gewonnenen Erkenntnisse und Trendanalysen zu den Krankheitsursachen sich auch auf die Beschäftigten des Freistaats Bayern übertragen lassen.

<sup>58</sup> Die Thematik findet sich in der Literatur auch unter den Bezeichnungen „gesund Führen“, „gesundes Führen“ oder „gesundheitsorientiertes Führen“.

<sup>59</sup> Vgl. Jahresbericht 2013, S. 49 ff.

<sup>60</sup> Jahresbericht 2013, S. 52.

**liche Führung** als **eigenständiges Thema der Personalentwicklung** mit Blick auf die **Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung** besitzt.

Hierüber hat **Herr Prof. Dr. Jörg Felfe**, Universitätsprofessor für Organisationspsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr, Hamburg, den Landespersonalausschuss in seiner Sitzung im Mai 2015 in einem Vortrag mit dem **Thema „Gesund führen“** informiert. Herr Prof. Dr. Felfe forscht und publiziert seit mehreren Jahren zum Zusammenhang von Führung und Gesundheit. Er hat unter anderem mit „Health Oriented Leadership“ ein praxisorientiertes Konzept entwickelt, das konkrete Diagnosen und Gestaltungsmöglichkeiten für gesundheitsförderliches Führungsverhalten bietet und im Rahmen einer Längsschnittstudie erprobt worden ist.

Nach den Ausführungen von Herrn Prof. Dr. Felfe lassen sich **vier verschiedene Felder** unterscheiden, auf denen **Führung für die Gesundheit der Beschäftigten von Bedeutung** ist.

**Führungskräfte** sind erstens **selbst gesundheitlichen Risiken ausgesetzt**. Sie verfügen zwar über einen oft großen Handlungs- und Entscheidungsspielraum, sind aber gleichzeitig auch großem Verantwortungs- und Leistungsdruck und, wenn sie sich in einer so genannten „Sandwich-Position“ zwischen einer höheren und einer niedrigeren Hierarchieebene befinden, oft auch Rollenkonflikten ausgesetzt. Hinzu kommen meist hoher Zeitdruck und häufige Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit. Führt dies zur Überlastung der Führungskraft, können sich **„Übertragungsrisiken“ auf die Mitarbeiter** ergeben: Hat die Führungskraft selbst weniger Ressourcen zur Verfügung, kann sie die Mitarbeiter weniger unterstützen und ggf. auch Druck an die Mitarbeiter weitergeben.

**Führung** wirkt zweitens im **direkten Kontakt zwischen Führungskraft und Mitarbeiter**. In diesem Verhältnis kann die Führungskraft einen **positiven Führungsstil** pflegen, der etwa durch **Lob und Anerkennung, Anbieten von Unterstützung, Wertschätzung und Respekt** gekennzeichnet ist, oder eine negative Führungsform, die durch autoritäre Bevormundung, ab-

wertende oder verletzende Kritik, Misstrauen und Kontrolle oder Laissez-faire und Gleichgültigkeit geprägt ist.

**Führung beeinflusst** drittens **indirekt** auch die **Arbeitsbedingungen**. Führungskräfte können ihren **Einfluss nutzen**, um etwa die Gefahr der „**Beschleunigungsfalle**“ durch ständige Überbelastungen, Mehrfachbelastungen oder Dauerbelastungen ihrer Mitarbeiter zu **vermeiden**, indem sie **Aufgaben sinnvoll delegieren, klare Prioritäten festlegen** und **Kooperation im Team fördern**. Führungskräfte können aber auch durch ungünstige Aufgabenverteilung, unklare Prioritäten („alles ist dringend und wichtig“), enge Vorgaben und enge Kontrolle für zusätzlichen Stress sorgen.

Schließlich wirkt **Führung** viertens auch als **Vorbild**: Die Mitarbeiter richten sich unbewusst am Verhalten der Führungskraft aus. Wer als Führungskraft den eigenen Leistungsgrenzen gegenüber nicht achtsam ist, sich selbst nicht gesundheitsförderlich führt und selbst nicht vorlebt, was er von den Mitarbeitern fordert, ist wenig glaubwürdig.

Vor diesem Hintergrund erfordert **wirksame gesundheitsförderliche Führung**<sup>61</sup> zunächst, dass sich die **Führungskraft** mit ihrem **eigenen Stresserleben** und **persönlichen Belastungsfaktoren auseinandersetzt (Selbstreflexion)**, um diese Aspekte **auch bei ihren Mitarbeitern angemessen einschätzen** zu können. Außerdem kann die Führungskraft durch **Rückmeldung ihrer Mitarbeiter (Feedback)** erkennen, in welchem Maße sie gesund führt.

Im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeitern zeigen wissenschaftliche Untersuchungen, dass Führungskräfte, die **positive Führungsstile** pflegen, d.h. ihren Mitarbeitern wertschätzend und unterstützend gegenüberzutreten, ein positives Bild der Zukunft vermitteln und zum

---

<sup>61</sup> Vgl. zum Nachfolgenden auch den Aufsatz von Peters, Die gesunde Frequenz. Health-Oriented-Leadership, in: managerseminare, Heft 206 (2015), S. 64 ff., auf den auch Prof. Dr. Felfe im Rahmen seines Vortrages hingewiesen hat. Instrukтив auch Matyssek, Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe in der öffentlichen Verwaltung, in: Bundesgesundheitsblatt 2012, S. 205 ff.



Mitdenken anregen, die **Gesundheit** und das **Stresserleben der Mitarbeiter positiv beeinflussen** können. Aufbauend auf einem solchen Führungsstil finden sich für konkrete **Maßnahmen** des gesund Führens auf verschiedenen Ebenen Ansatzpunkte. So kann die Führungskraft **Ressourcen freisetzen** und **Belastungen** etwa nicht nur dadurch **reduzieren**, dass sie **Prioritäten vorgibt**, sondern auch, indem sie ihre **Mitarbeiter bei** der eigenen **Prioritätensetzung unterstützt** und ihnen eigenverantwortliche **Handlungs- und Entscheidungsspielräume eröffnet**. Ebenso können **Arbeitsabläufe optimiert** und die **Mitarbeiter** dabei durch die Ermunterung zu Verbesserungsvorschlägen **eingebunden werden**. Wichtig ist schließlich auch, dass die Führungskraft nach Möglichkeit für einen **Wechsel von Hochenergie- und Regenerationsphasen** sorgt und **Verfügbarkeit reduziert**. Letztlich müssen sich die **Mitarbeiter** aber auch ihrer **Eigenverantwortung** für ihre Gesundheit bewusst sein. **Führungskräfte** und **Mitarbeiter** müssen **Gesundheitsschutz** als ihre **gemeinsame Aufgabe** begreifen.

Auch im öffentlichen Dienst besitzt die **Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten große Bedeutung**. Der Landespersonalausschuss hat deshalb ausdrücklich darauf hingewiesen, dass **Vorgesetzte** durch ihr **Führungsverhalten** einen **erheblichen Einfluss** auf die **Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten** haben. Er **befürwortet**, dass **im Rahmen der Führungskräftefortbildung verstärkt Fortbildungsmaßnahmen aus diesem Bereich** angeboten werden, in denen die **Führungskräfte** für die **Wichtigkeit gesunder Selbst- und Mitarbeiterführung sensibilisiert** und entsprechend **qualifiziert** werden.

#### 4.2 Gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst

Für eine **leistungsfähige öffentliche Verwaltung** sind nicht nur die fachlichen, sondern **auch die außerfachlichen Fähigkeiten** der Beamten und Beamtinnen **von entscheidender Bedeutung**. Ihre **soziale Kompetenz** und **Kommunikationskompetenz** bestimmt nicht nur die **Außenwirkung des öffentlichen Dienstes** und ein **bürgerfreundliches Erscheinungsbild der Verwaltung** mit, sondern ist auch für die **tägliche interne Zusammenarbeit der Kollegen und Kolleginnen** unverzichtbar.<sup>62</sup>

Dieser Aspekt spielt nicht zuletzt im Rahmen der **Nachwuchsgewinnung** für den öffentlichen Dienst eine besondere Rolle. Für die **staatlichen** wie die **nichtstaatlichen Verwaltungen** ist die **Möglichkeit wichtig**, bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe auch die **persönliche Eignung der Bewerber und Bewerberinnen überprüfen zu können**.

Zu diesem Zweck hat der Gesetzgeber im Zuge der Einführung des Neuen Dienstrechts in Bayern die **Prüfung der persönlichen Eignung in Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG gesetzlich geregelt**. Danach kann das Vorliegen der persönlichen Eignung für öffentliche Ämter, insbesondere soziale Kompetenz, Kommunikationskompetenz sowie Organisationskompetenz, nicht nur Gegenstand von Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen sein, sondern auch im Rahmen eines **gesonderten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens**, insbesondere eines Assessment-Centers oder eines strukturierten Interviews, geprüft werden.

Gesonderte wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren werden insbesondere bei der **Einstellung** der zukünftigen Beamten und Beamtinnen in den **Vorbereitungsdienst** für einen Einstieg in der zweiten und dritten Qualifi-

---

<sup>62</sup> Vgl. die Gesetzesbegründung zu Art. 22 Abs. 1 Satz 2, Abs. 8 LlbG, LT-Drs. 16/3676, S. 2.

kationsebene **im Anschluss an das besondere Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses** bereits vielfach praktiziert. Gegenstand des besonderen Auswahlverfahrens des Landespersonalausschusses ist ausschließlich die fachliche Eignung der Bewerber und Bewerberinnen. Um daneben auch die persönliche Eignung festzustellen, können die Einstellungsbehörden im Rahmen des anschließenden Einstellungsverfahrens zusätzlich ein eigenständiges gesondertes Auswahlverfahren durchführen. So ist das Bestehen eines gesonderten Auswahlverfahrens derzeit im staatlichen Bereich in der zweiten Qualifikationsebene beispielsweise Voraussetzung für die Einstellung in die Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt allgemeiner Vollzugsdienst. In der dritten Qualifikationsebene führt etwa das Bayerische Landesamt für Steuern im Rahmen der Einstellungsverfahren für einen Einstieg in den fachlichen Schwerpunkt Steuer der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen ein strukturiertes Interview durch. Auch im nichtstaatlichen Bereich machen bereits viele Dienstherrn vom gesonderten Auswahlverfahren zur Prüfung der persönlichen Eignung Gebrauch, etwa die Landeshauptstadt München, aber auch andere Dienstherrn mit geringerem Bewerberaufkommen.

Um sicherzustellen, dass gesonderte Auswahlverfahren stets den verfassungsrechtlichen Anspruch der Bewerber und Bewerberinnen auf gleichen Zugang zum öffentlichen Amt nach Maßgabe ihrer Eignung (Art. 33 Abs. 2 GG, Art. 94 Abs. 2 Satz 1 Bayerische Verfassung) wahren, hat der **Gesetzgeber in Art. 22 Abs. 1 Satz 2, Abs. 8 Sätze 1 bis 7 LfB** bestimmte **Anforderungen** aufgestellt, die ein solches gesondertes Auswahlverfahren erfüllen muss. Hierzu gehört vor allem, dass das Verfahren „**wissenschaftlich fundiert**“ sein muss und dabei anhand eines von der obersten Dienstbehörde vorab festgelegten **Anforderungsprofils** von einer **geschulten Auswahlkommission** durchzuführen ist, deren **Mitglieder** grundsätzlich **mindestens dem von den Bewerbern bzw. Bewerberinnen angestrebten Eingangsamts angehören** müssen.

Das gesonderte Auswahlverfahren bedarf **grundsätzlich keiner Genehmigung**. Soweit jedoch eine oberste Dienstbehörde von den Vorgaben des

Art. 22 Abs. 8 Sätze 1 bis 7 LlbG **abweichende** oder diese **ergänzende Regelungen** treffen will, ist hierfür der Erlass einer **Rechtsverordnung** bzw. **Satzung** erforderlich, die dem **Landespersonalausschuss** zur **Zustimmung** vorzulegen ist, Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG.

Gespräche mit Vertretern verschiedener Dienstherren im Zusammenhang mit der Einstellung von Nachwuchskräften haben gezeigt, dass es im Umgang mit diesem speziellen Auswahlinstrument noch eine Reihe offener Fragen gibt. Aus diesem Grund hat die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses eine **Informationsbroschüre** erstellt, die einen **Überblick über die gesetzlichen Anforderungen** gibt und die **Handhabung in der Praxis erleichtern** soll.

Ausgehend von der **verfassungsrechtlichen Verankerung** beleuchtet die Broschüre mit dem **Assessment-Center** und dem **strukturierten Interview** die beiden gesetzlich genannten typischen Arten eines wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens. Weiterhin werden die **inhaltlichen Anforderungen** an das Verfahren aufgezeigt; dabei wird auf das zu erstellende **Anforderungsprofil**, die Anforderungen des **Datenschutzes** sowie den Begriff „**wissenschaftlich fundiert**“ im Zusammenspiel mit der **DIN 33430** (Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen) näher eingegangen. Zum Thema „**Auswahlkommission**“ werden u.a. die **personelle Zusammensetzung**, die erforderliche **Qualifikation der Mitglieder** und die gesetzlich vorgeschriebenen **Schulungen** dargestellt. Ferner werden Informationen zur **Dokumentation** des Verfahrens, zum **Ergebnis des Auswahlverfahrens** („**K.O.-Kriterium**“, siehe Art. 22 Abs. 8 Satz 1 LlbG) und zur notwendigen **Evaluation** des gesamten Verfahrens gegeben. Abschließend wird als **praktisches Beispiel** die Entwicklung und Durchführung des strukturierten Interviews im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Steuer, dargestellt.

Die Informationsbroschüre ist an die **Dienstherren** gerichtet. Sie ist in elektronischer Form als PDF-Datei im **Behördennetz auf der Startseite des Bayerischen Landespersonalausschusses** abrufbar. Gedruckte Exemplare hält die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses bereit.

Das **besondere Auswahlverfahren** des Landespersonalausschusses, das die **fachliche Eignung** eines Bewerbers prüft, **kann** also durch ein **gesondertes Auswahlverfahren** der jeweiligen Ernennungsbehörde, das die **persönliche Eignung, etwa die Kommunikationskompetenz**, prüft, wirksam **ergänzt** werden, um ein umfassendes Bild der jeweiligen Bewerber zu erhalten. Auch wenn die ergänzenden Verfahren zeit- und personalintensiv sind, so sind sie doch ein **sinnvoller Baustein im Rahmen der Personalauswahl**, zumal soziale Kompetenzen im Rahmen der späteren Ausbildung nur bis zu einem gewissen Maß vermittelt werden können und **Bewerber**, die bereits **zu Beginn des Vorbereitungsdienstes über entsprechende Fähigkeiten verfügen, höhere Chancen** haben, in der **Ausbildung** und im späteren **Berufsalltag erfolgreich** zu sein.

## 5. Prüfungsangelegenheiten

Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG die Aufgabe, die **Aufsicht über die Prüfungen** zu führen. Dies bezieht sich insbesondere auf die beamtenrechtlichen Prüfungen im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Satz 1 LlbG, d. h. Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen. Im Rahmen der allgemeinen Prüfungsaufsicht soll überwacht werden, dass die Prüfungen insbesondere auch in formeller Hinsicht ordnungsgemäß durchgeführt werden (Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Art. 115 BayBG Rn. 23).

### 5.1 Unterschleif mit Smartwatch

Im Berichtsjahr wurde die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses durch ein zuständiges Prüfungsamt davon in Kenntnis gesetzt, dass bei einer **Qualifikationsprüfung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene** im schriftlichen Teil ein schwerer Fall von Unterschleif festgestellt worden war. **Auf einer** von einem Prüfungskandidaten **mitgeführten** sog. **Smartwatch** waren **prüfungsrelevante Daten in erheblichem Umfang gespeichert**.<sup>63</sup> Smartwatches ermöglichen es ihren Benutzern, große Datenmengen auf dem Gerät abzuspeichern, diese aufzurufen und anzuzeigen. Die betreffende Prüfungsklausur wurde aufgrund der Feststellung eines Unterschleifs mit 0 Punkten (ungenügend) bewertet. Die Bewertung mit 0 Punkten hatte zur Folge, dass die Qualifikationsprüfung als nicht bestanden gilt.

Smartwatches sehen mit ihren virtualisierten Ziffernblättern inklusive rotierenden Sekundenzeigern mechanischen oder batteriebetriebenen Armbanduhrn sehr ähnlich; daher war es **nach Auffassung des zuständigen Prüfungsamtes** aufgrund dieser teils nur **sehr schwierigen Unterscheid-**

---

<sup>63</sup> Die Aktualität der Thematik zeigt sich daran, dass auch bereits in der Literatur von Täuschungsversuchen mit einer Smartwatch während universitärer Prüfungen berichtet wird; siehe Koch Tobias/ Feifel Sebastian, Smartwatch als Spickzettel 2.0 – Generelles Uhrenverbot bei Prüfungen an Hochschulen verfassungskonform? ZD-Aktuell 2015, 04551. Die Verfassungskonformität wird von den beiden Autoren bejaht.

**barkeit zu herkömmlichen Uhren** und eines daher sehr **zeitintensiven Aufwands einer Kontrolle** aller Prüflinge vor Prüfungsbeginn **erforderlich**, das **Beisichführen und Benutzen von (Armband-)Uhren generell zu untersagen**. Die **Hilfsmittelbekanntmachung** wurde **geändert** und auch dahingehend ergänzt, dass das Beisichführen oder Benutzen von (Armband-)Uhren (digital sowie analog) unzulässig ist. Im Gegenzug wird sichergestellt, dass jedem Prüfungskandidaten von jedem Prüfungsplatz aus eine genügende Sicht auf eine gut leserliche Uhr gewährleistet wird. Dies gilt sowohl für die schriftliche als auch für die mündliche Prüfung.

Nach Kenntnis der Geschäftsstelle sind **andere Prüfungsämter diesem Vorgehen** mit einem generellen Verbot von (Armband-)Uhren bislang noch **nicht gefolgt**. Die dortigen Hilfsmittelbekanntmachungen werden weiterhin als Positivlisten geführt, was bedeutet, dass das Beisichführen oder Benutzen anderer als der in der Bekanntmachung explizit zugelassenen Hilfsmittel nicht gestattet ist. Bei Geltung derartiger Hilfsmittelbekanntmachungen wird nach Auskunft mehrerer Prüfungsämter bereits das bloße Mitsichführen einer Smartwatch, selbst wenn auf ihr keine prüfungsrelevanten Daten gespeichert sind, als Beisichführen eines nicht zugelassenen Hilfsmittels angesehen.

**Im Ergebnis** muss jede Stelle, die eine Prüfung durchführt, dafür Sorge tragen, dass **mit Hilfe einer Smartwatch kein Unterschleif** begangen wird. Ob hierzu ein Verbot bereits des Mitsichführens sämtlicher (Armband-)Uhren geboten ist oder ob eine weniger weitgehende Regelung ausreichend (und noch praktikabel) erscheint<sup>64</sup>, ist im Rahmen der Hilfsmittelbekanntmachung zu entscheiden. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass natürlich **auch nicht durch andere** speicherfähige, programmierbare oder kommunikationsfähige **Geräte Unterschleif** begangen werden darf, was grundsätzlich für entsprechend allgemein gehaltene Regelungen in den Hilfsmittelbekanntmachungen spricht.

---

<sup>64</sup> Hier ist insbesondere an ein ausdrücklich angeordnetes oder in allgemeiner Form bestehendes Verbot (Unzulässigkeit sonstiger, gerade auch technischer, Hilfsmittel) des Beisichführens von Smartwatches zu denken.

## 5.2 Externer Programmierfehler bei Einstellungstest

Im Rahmen der Aufsicht über die Durchführung von Prüfungen gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG war die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Berichtsjahr auch damit befasst, dass bei einem **Test am Computer**, an dem Bewerber bei einer Behörde in Bayern teilzunehmen hatten, **aufgrund** eines **Programmfehlers falsche Ergebnisse** ermittelt und den Bewerbern mitgeteilt worden waren.

Der Landespersonalausschuss erhielt durch **Mitteilung** des **zuständigen Prüfungsamts** von der Angelegenheit Kenntnis. Dabei ging es um einen **Test am Computer**, dem sich bei einer Behörde in Bayern die **Bewerber für die zweite Qualifikationsebene** unterziehen mussten und bei dem u.a. die Fähigkeit zu logischem Denken geprüft wurde. **Nach** dem **Einsatz** eines **externen Unternehmens** sei aufgrund einer **fehlerhaften Berechnungsmatrix** bei der **Feststellung des Gesamtergebnisses** des Tests ein **nicht korrekter Notenwert** ermittelt worden. Bei diesem Programmfehler habe es sich um einen **systemseitigen Berechnungsfehler** gehandelt, die **Aufgabenstellung** und die **Eingaben in das System** seien davon **nicht betroffen** gewesen. In der Folge seien fehlerhafte Prüfungszeugnisse ausgehändigt worden.

Aufgrund eines **Beschlusses** des **zuständigen Prüfungsausschusses** wurden die Bewerber, bei denen sich die fehlerhafte Berechnungsmatrix ausgewirkt habe, schriftlich über die Angelegenheit informiert; diese Bewerber erhielten ein **neues Prüfungszeugnis mit den korrigierten Noten**.

Aufgrund dieses Berichts war für den Landespersonalausschuss **prüfungsaufsichtlich nichts Weiteres** zu veranlassen.



## 6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Nachwuchsgewinnung ist ein komplexer Prozess, zu dem alle an der Einstellung beteiligten Stellen beitragen. Gutes Personal zu gewinnen erfordert - gerade in Zeiten eines gestiegenen Nachwuchsbedarfs und wachsender Konkurrenz zur Privatwirtschaft - von allen Beteiligten ein hohes Maß an Vorausschau und an Gespür für die Belange derjenigen, die für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst infrage kommen.

Der Landespersonalausschuss hat im Rahmen der Nachwuchsgewinnung den gesetzlichen Auftrag, die besonderen Auswahlverfahren für den **Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich** der Leistungslaufbahn durchzuführen. Die Auswahlverfahren dienen dazu, die **fachliche Eignung** der Bewerber und Bewerberinnen **festzustellen** und **in einer Rangliste darzustellen**, bevor der weitere Einstellungsprozess bei den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden stattfindet.

Vor dem Hintergrund sich verändernder objektiver Rahmenbedingungen wie auch sich wandelnder Ansprüche der Bewerber und Bewerberinnen **entwickelt** der **Landespersonalausschuss** die **Auswahlverfahren** ständig **bedarfsgerecht weiter** und leistet auch durch **zielgerichtete Informationsmaßnahmen** einen wichtigen Beitrag, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Damit vor allem die besonders erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Auswahlverfahren den öffentlichen Dienst der Privatwirtschaft vorziehen, kommt es entscheidend darauf an, dem künftigen Nachwuchs aufzuzeigen, welche vielfältigen und wichtigen Aufgaben der öffentliche Dienst konkret zu bieten hat, sowie neben den beruflichen Perspektiven auch das gesicherte, moderne und die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsumfeld offensiv darzustellen.

Dass diese zentralen und transparenten Auswahlverfahren nicht zuletzt wegen ihres hohen Bekanntheitsgrads und wegen der Möglichkeit für die Bewerber und Bewerberinnen, sich mittels eines Online-Antrags ohne Aufwand für eine Vielzahl von Verwendungsmöglichkeiten zu bewerben, auch gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig sind, belegen die nachfolgend dargestellten Zahlen.

### **6.1 Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich (einschließlich allgemeiner Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten)**

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2015 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2014 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

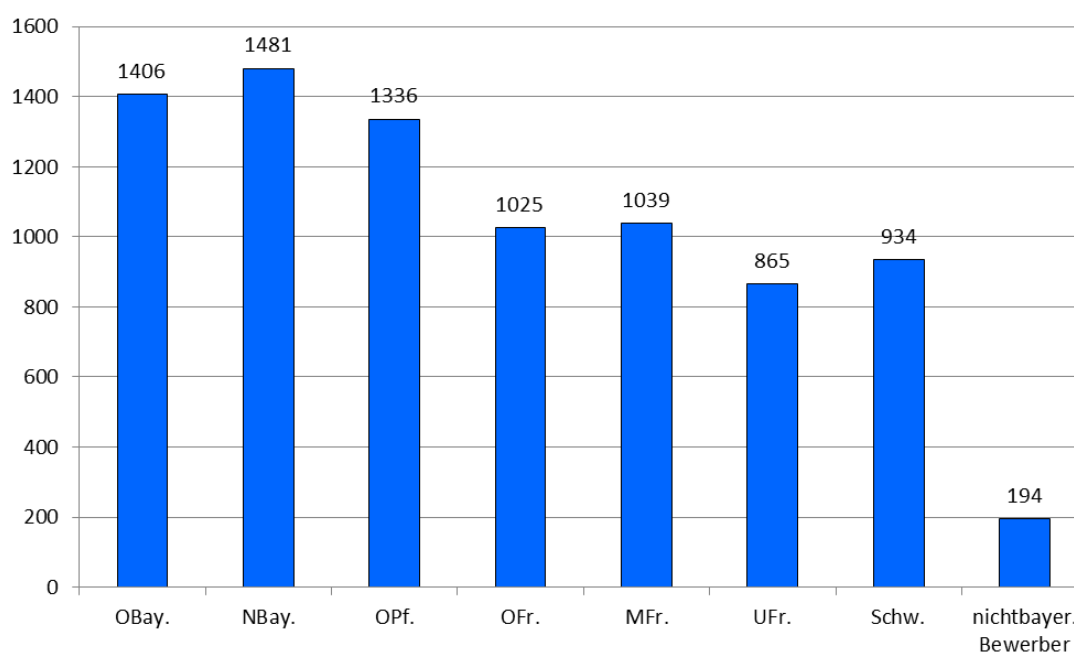
Für das **Einstellungsjahr 2015** wurden **12.869** (Vorjahr: 13.391) **Zulassungsanträge gestellt**. 108 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.419 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 11.342 (Vorjahr: 11.638) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2015** wurde am 7. Juli 2014 durchgeführt.

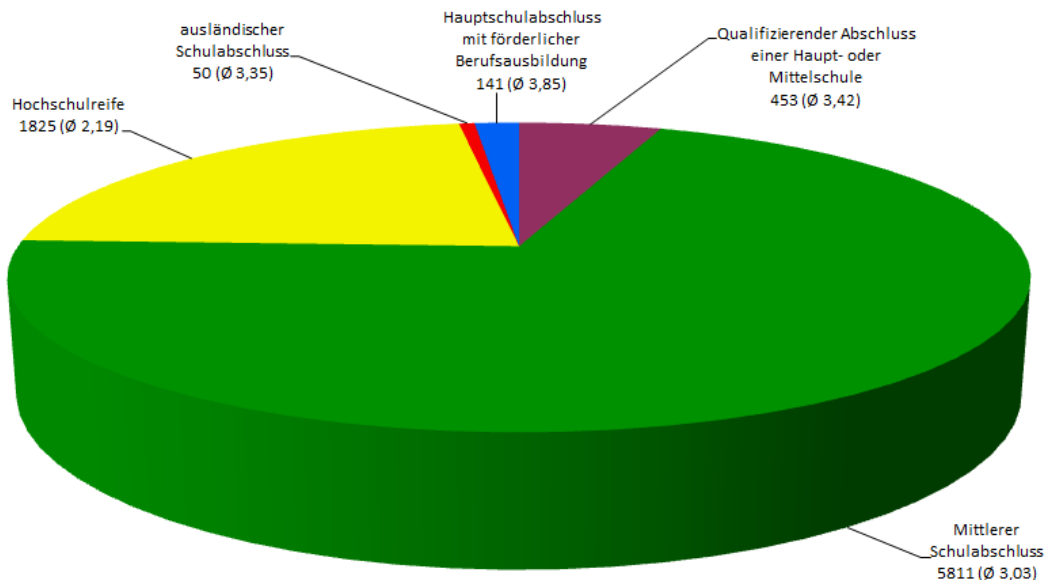
**An** der **Auswahlprüfung** haben **8.280** (Vorjahr: 8.270) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 5.032 davon waren weiblich (60,77%) und 3.248 männlich (39,23%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 138 (1,67%) schwerbehinderte Menschen. 325 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht

nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 7.955 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 218 (2,74%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **7.737 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 7.823) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Auswahlprüfung kamen aus folgenden Regierungsbezirken:



Nachfolgende Schulabschlüsse wurden von den Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern angegeben. Die in der Auswahlprüfung erreichten Durchschnittsnoten sind jeweils in Klammern angegeben.



Durch die Einbeziehung des allgemeinen Vollzugsdienstes in das zentrale Auswahlverfahren haben an der Prüfung auch Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss und einer förderlichen Berufsausbildung teilgenommen.

Den **staatlichen Dienststellen** wurden **627** (Vorjahr: 494) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. **Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer**, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie - aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten - Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

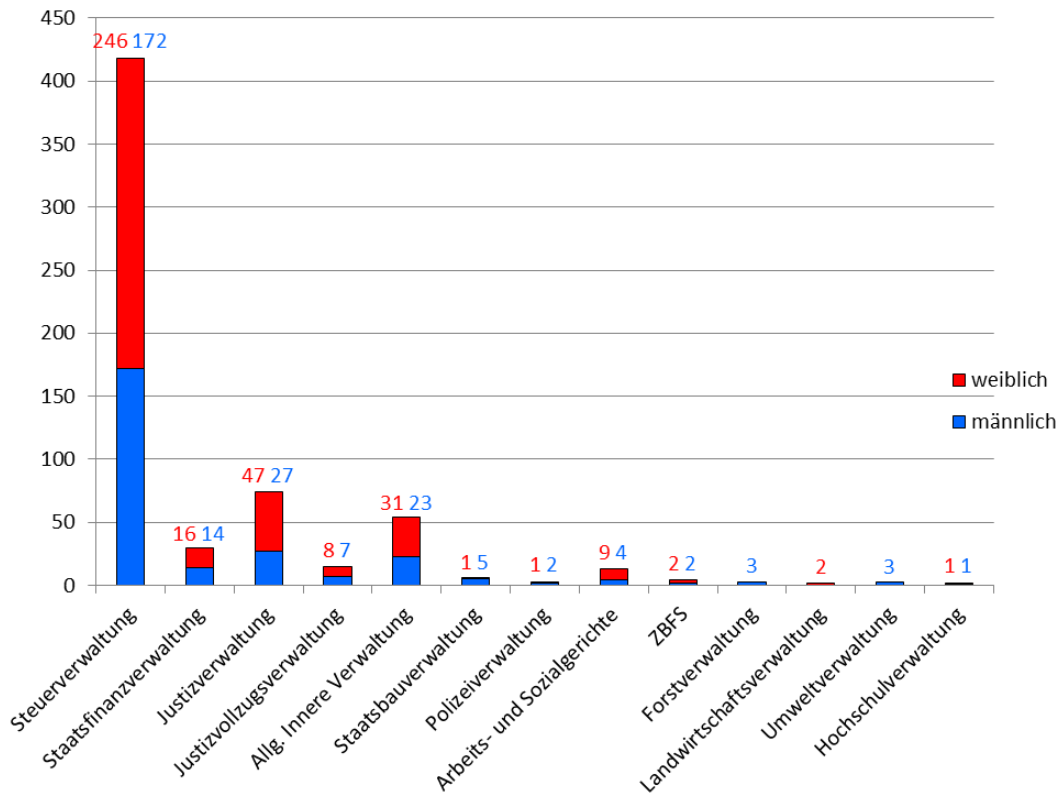
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 755 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								418	<b>418</b>
Staatsfinanzverwaltung	3	4		9		9	5		<b>30</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	41			16	17				<b>74</b>
Justizvollzugsverwaltung								15	<b>15</b>
Allg. Innere Verwaltung	18	6	6	7	7	4	6		<b>54</b>
Staatsbauverwaltung	2	1		1	1		1		<b>6</b>
Polizeiverwaltung	1	2							<b>3</b>
Arbeits- und Sozialgerichte	8				3	2			<b>13</b>
ZBFS <sup>2)</sup>	1	1	1				1		<b>4</b>
Forstverwaltung	2					1			<b>3</b>
Landwirtschaftsverwaltung	1				1				<b>2</b>
Umweltverwaltung		1		1			1		<b>3</b>
Hochschulverwaltung		1				1			<b>2</b>
<b>Summe</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>433</b>	<b>627</b>

1) Im Bereich der Justizverwaltung werden die Bewerberinnen und Bewerber den drei bayerischen Oberlandesgerichtsbezirken München (Oberbayern, Schwaben sowie Landgerichtsbezirke Deggendorf, Landshut und Passau), Nürnberg (Mittelfranken, Oberpfalz sowie Amtsgerichtsbezirke Kelheim und Straubing) und Bamberg (Oberfranken und Unterfranken) zugewiesen.

2) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



Zuweisung nach dem Schulabschluss (ausländische Abschlüsse siehe nächste Seite):

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	8	1,28%	204	32,54%	205	32,70%
Staatsfinanzverwaltung			13	2,07%	17	2,71%
Justizverwaltung			37	5,90%	37	5,90%
Justizvollzugsverwaltung			6	0,96%	8	1,28%
Allg. Innere Verwaltung	1	0,16%	19	3,03%	31	4,94%
Staatsbauverwaltung			2	0,32%	4	0,64%
Polizeiverwaltung			1	0,16%	2	0,32%
Arbeits- und Sozialgerichte			3	0,47%	10	1,59%
ZBFS *)					4	0,64%
Forstverwaltung			1	0,16%	2	0,32%
Landwirtschaftsverwaltung			1	0,16%	1	0,16%
Umweltverwaltung	1	0,16%	1	0,16%	1	0,16%
Hochschulverwaltung			1	0,16%	1	0,16%
<b>Summen</b>	<b>10</b>	<b>1,60%</b>	<b>289</b>	<b>46,09%</b>	<b>323</b>	<b>51,52%</b>

\*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	1	0,16%
Justizverwaltung	1	0,16%
Allg. Innere Verwaltung	3	0,47%
<b>Summen</b>	<b>5</b>	<b>0,79%</b>

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt erheblich über der o. g. Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2015 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.168 (Vorjahr: 986) Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben 819 (Vorjahr: 630) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** haben 195 (Vorjahr: 169) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 596 weiblich und 418 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden 154 Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 32 weiblich und 122 männlich.

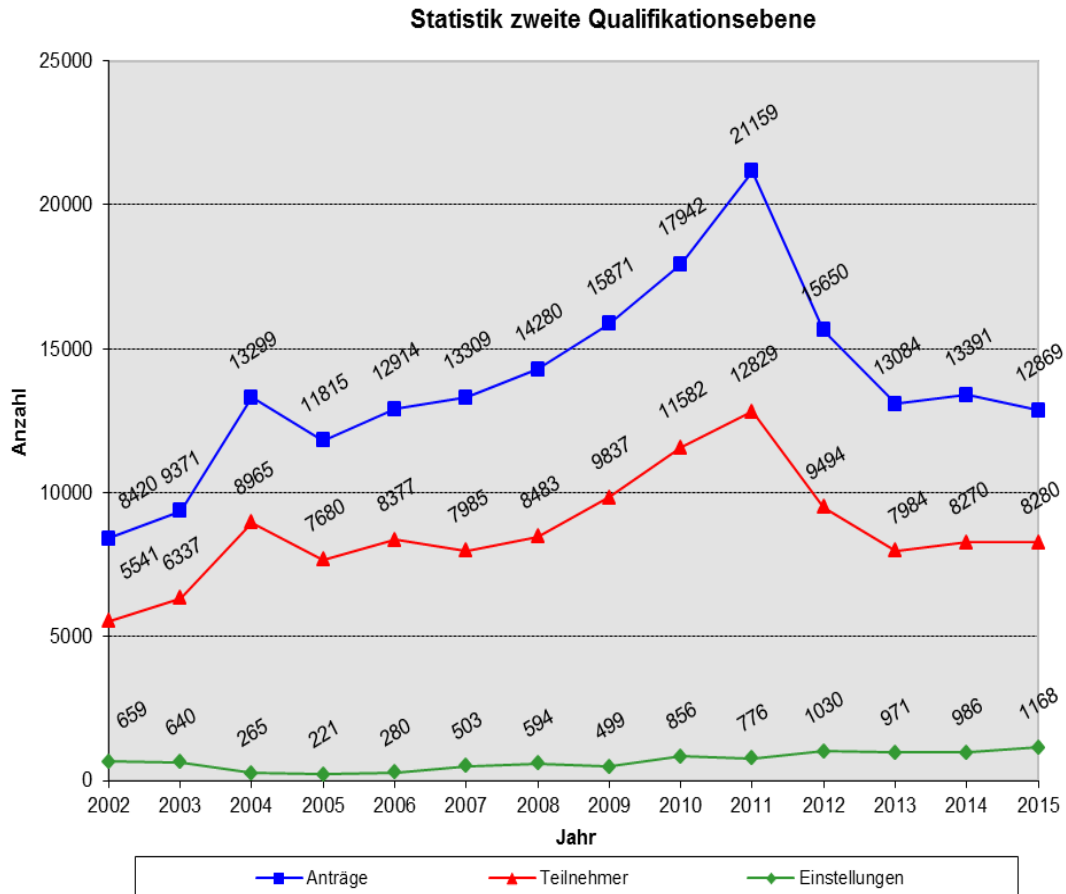
Die Platzziffern der Rangliste des Auswahlverfahrens, bis zu der die Verwaltungen eingestellt haben, liegen regelmäßig über den Platzziffern der Zuweisungen, da die Einstellungsbehörden Bewerberinnen und Bewerber häufig über den gemeldeten Bedarf hinaus einstellen. Auch nimmt ein Teil der im Auswahlverfahren erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber eine zugewiesene Stelle später aus unterschiedlichen Gründen nicht an (wie z. B. bei Wahl einer anderen Ausbildung oder einem Stellenangebot einer kommunalen Wunschbehörde). Weiter kommt es vor, dass zunächst zugewiesene Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eines nachgelagerten Verfahrens zur Prüfung der Sozialkompetenz nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 Alternative 2 LlbG (strukturiertes Interview, Assessmentcenter) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden.

Aus diesen Gründen kann die letzte Einstellungsplatzziffer in einzelnen Verwaltungsbereichen sehr hoch liegen. Dies gilt in besonderem Maße für den allgemeinen Vollzugsdienst in den Justizvollzugsanstalten mit seinen speziellen Anforderungen insbesondere im Hinblick auf zusätzliche soziale Kompetenzen und das Bestehen einer Sportprüfung. Dadurch kommt es oft zur Ablehnung einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Geschäftsstelle hat für das Berichtsjahr 2015 die Anzahl der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung bei den kommunalen und staatlichen Verwaltungen ermittelt. Nach Angaben der Einstellungsbehörden konnten von den 138 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung **24 schwerbehinderte Menschen** (17,39%; Vorjahr: 20,0%) **in den Vorbereitungsdienst übernommen** werden.



Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, Prüfungsteilnehmer) und der Einstellungen seit 2002 wird in der nachstehenden Grafik dargestellt:



Der Grafik ist zu entnehmen, dass die Zahl der **Einstellungen** im Jahr **2015** einen Spitzenwert im langjährigen Vergleich erreicht.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2015 zeigen, trotz eines vermehrten Personalbedarfs in der Privatwirtschaft aufgrund der anhaltend guten Wirtschaftslage in Bayern, ein nach wie vor großes Interesse, im öffentlichen Dienst eine Ausbildung zu absolvieren. Dies gilt umso mehr, als im Zuge der **Einführung einer Altersgrenze** (18 bis 34 Jahre) für den Bereich des **allgemeinen Vollzugsdienstes** eine deutlich rückläufige Zahl von Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit entsprechendem Verwendungswunsch zu verzeichnen war (1.079; Vorjahr: 1.478).

## **6.2 Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich**

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Laufbahnen der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich sind das Ergebnis der Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

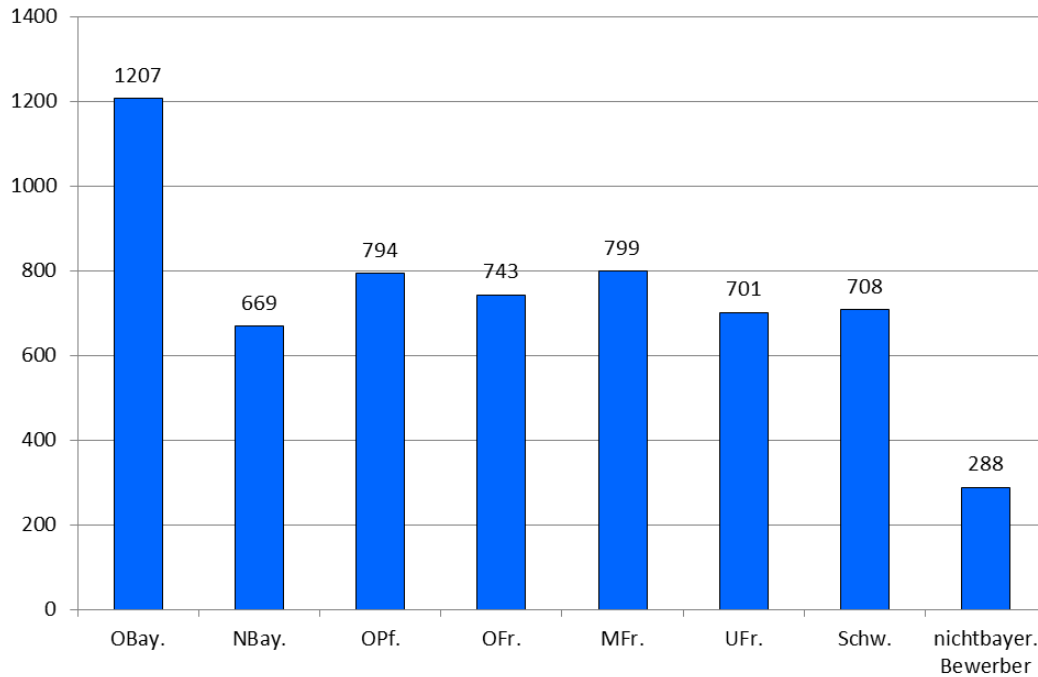
Für das **Einstellungsjahr 2015** wurden **10.266** (Vorjahr: 9.626) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 113 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 869 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 9.284 (Vorjahr: 8.602) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2015** fand am 6. Oktober 2014 statt.

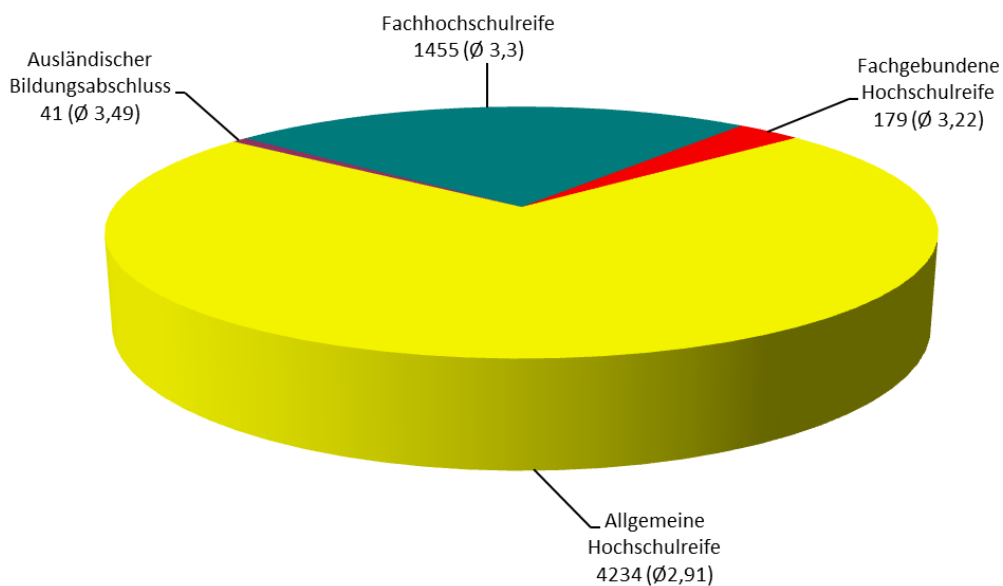
**An** der **Auswahlprüfung** haben **5.909** (Vorjahr: 5.628) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon waren 3.221 weiblich (54,51%) und 2.688 männlich (45,49%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 41 (0,69%) schwerbehinderte Menschen.

Von den 5.909 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 139 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 5.770 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 130 (2,25%; Vorjahr: 1,71%) das Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen. **5.640 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 5.419) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Auswahlprüfung kamen aus folgenden Regierungsbezirken:



Nachfolgende Schulabschlüsse wurden von den Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern angegeben. Die in der Auswahlprüfung erreichten Durchschnittsnoten sind jeweils in Klammern angegeben.



Den **staatlichen Dienststellen** wurden **763** (Vorjahr: 592) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. **Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer**, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie - aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten - Bewerberinnen und Bewerber für den **Archiv-, Bibliotheks- und den Polizeivollzugsdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

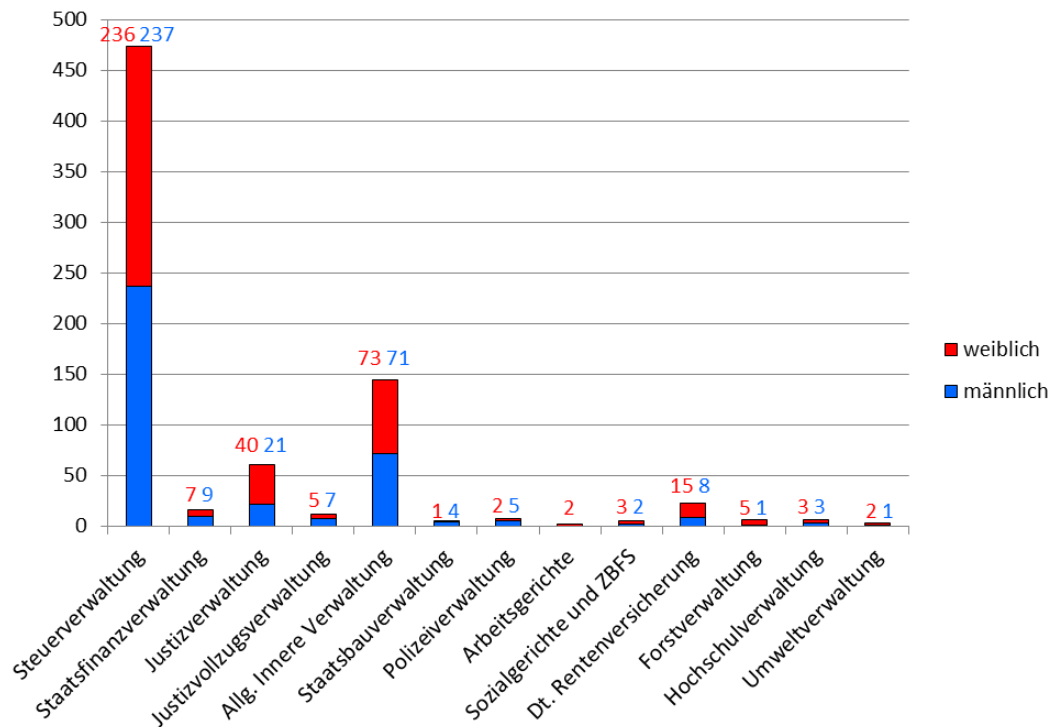
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 899 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								473	<b>473</b>
Staatsfinanzverwaltung	1		3		4	5	3		<b>16</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	29			19	13				<b>61</b>
Justizvollzugsverwaltung								12	<b>12</b>
Allg. Innere Verwaltung	47	18	17	10	19	14	19		<b>144</b>
Staatsbauverwaltung	2				2	1			<b>5</b>
Polizeiverwaltung	3	1		1	2				<b>7</b>
Arbeitsgerichte	1			1					<b>2</b>
Sozialgerichte und ZBFS <sup>2)</sup>	3			2					<b>5</b>
Dt. Rentenversicherung				11		5	7		<b>23</b>
Forstverwaltung	3	1	2						<b>6</b>
Hochschulverwaltung	3			1		2			<b>6</b>
Umweltverwaltung	1				1	1			<b>3</b>
<b>Summe</b>	<b>93</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>485</b>	<b>763</b>

<sup>1)</sup> Im Bereich der Justizverwaltung werden die Bewerberinnen und Bewerber den drei bayerischen Oberlandesgerichtsbezirken München (Oberbayern, Schwaben sowie Landgerichtsbezirke Deggendorf, Landshut und Passau), Nürnberg (Mittelfranken, Oberpfalz sowie Amtsgerichtsbezirke Kelheim und Straubing) und Bamberg (Oberfranken und Unterfranken) zugewiesen.

<sup>2)</sup> ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



Zuweisung nach dem Schulabschluss (ausländische Abschlüsse siehe nächste Seite):

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	73	9,57%	9	1,18%	386	50,59%
Staatsfinanzverwaltung					16	2,10%
Justizverwaltung	7	0,92%			54	7,08%
Justizvollzugsverwaltung	3	0,39%			8	1,05%
Allg. Innere Verwaltung	13	1,70%	2	0,26%	129	16,91%
Staatsbauverwaltung	2	0,26%			3	0,39%
Polizeiverwaltung					7	0,92%
Arbeitsgerichte					2	0,26%
Sozialgerichte und ZBFS *)	1	0,13%			4	0,52%
Dt. Rentenversicherung	4	0,52%			19	2,49%
Forstverwaltung					6	0,79%
Hochschulverwaltung					6	0,79%
Umweltverwaltung					3	0,39%
<b>Summe</b>	<b>103</b>	<b>13,49%</b>	<b>11</b>	<b>1,44%</b>	<b>643</b>	<b>84,28%</b>

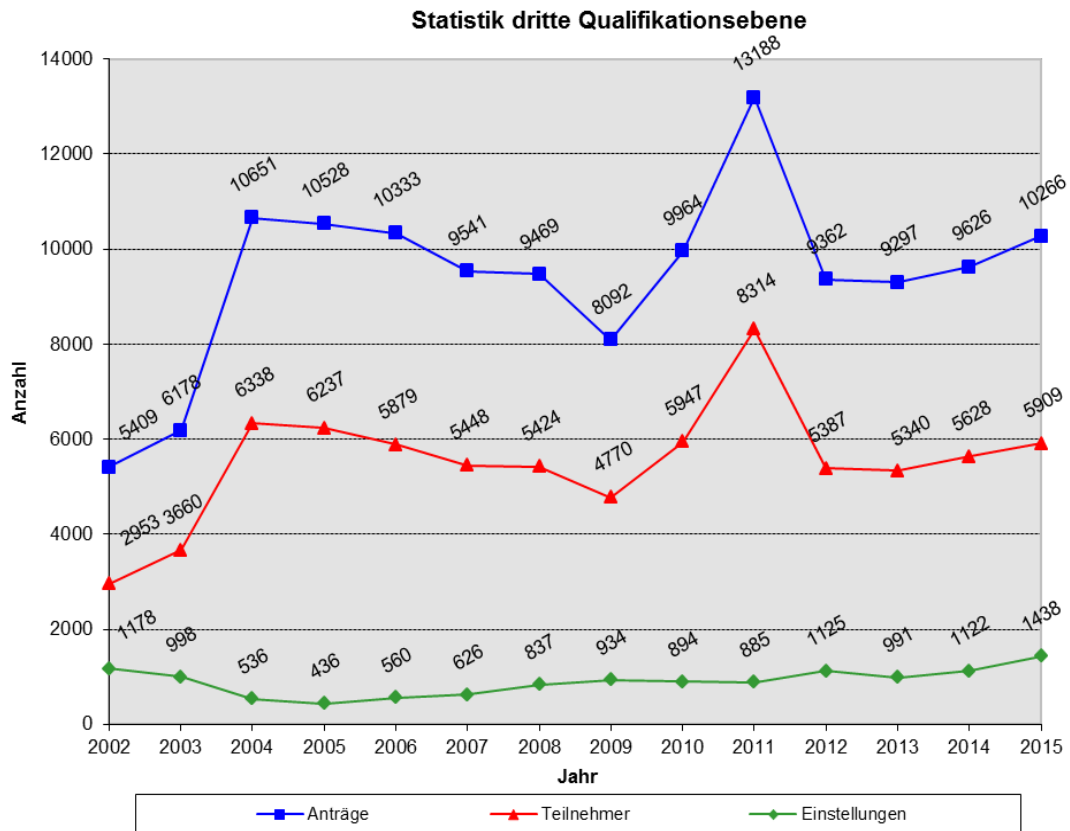
\*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	5	0,66%
Justizvollzugsverwaltung	1	0,13%
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>0,79%</b>

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt erheblich über der Zahl der o. g. Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind im **Berichtsjahr 2015** aus dem **Auswahlverfahren** insgesamt **1.438** (Vorjahr: 1.122) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 1.002 (Vorjahr: 865) und die **nicht-staatlichen Dienstherrn** 436 (Vorjahr: 257) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 785 weiblich und 653 männlich.

Nach Angaben der kommunalen und staatlichen Einstellungsbehörden konnten im Berichtsjahr 2015 von den 41 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung insgesamt **34 schwerbehinderte Menschen** (82,93%; Vorjahr: 53,3%) **in den Vorbereitungsdienst übernommen** werden.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, Prüfungsteilnehmer) und der Einstellungen wird in der nachstehenden Grafik dargestellt:



In der dritten Qualifikationsebene konnte - ebenso wie in der zweiten Qualifikationsebene (siehe oben) - im **Einstellungsjahr 2015** im langjährigen Vergleich ein Spitzenwert bei den **Einstellungszahlen** verzeichnet werden.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2015 haben gegenüber dem Vorjahr zugelegt und zeigen somit auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage ein sehr reges, steigendes Interesse an den Studienplätzen im öffentlichen Dienst.

Die außergewöhnlich hohe Zahl von Anträgen und Teilnehmern im Jahr 2011 liegt insbesondere im doppelten Abiturjahrgang begründet.

### 6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 144 bzw. 123 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 1.000 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der Prüfungen für die Geschäftsstelle tätig geworden. Etwa 150 weitere Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten Einsatz sehr zu Dank verpflichtet.

### 6.4 Nachwuchswerbung

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat auch im Berichtsjahr 2015 infolge des hohen Nachwuchsbedarfs und der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft ihr Informationsangebot zu den Auswahlverfahren erneut ausgeweitet und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern mit **zahlreichen Informationsmaßnahmen** und in vielen Veranstaltungen präsentiert. Die Anzahl von **Messeauftritten** sowie Vorträgen in Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit und in Schulen wurde erneut gesteigert. Ferner wurden wiederum **spezielle Informationsveranstaltungen für die Berufsberater** bei den Arbeitsagenturen durchgeführt.

Auch im Jahr 2015 wurden **bayernweit Schulen direkt angeschrieben** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu informieren. Hierzu wurden Poster zum Aushang zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang wurden die Schulen auch auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.



Aufgrund weiterhin zunehmender Nachfrage erhöhte die Geschäftsstelle die Auflage ihres **umfangreichen Informationsmaterials**, das insbesondere den einstellenden Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in die Berufsfelder im öffentlichen Dienst und können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter [www.lpa.bayern.de](http://www.lpa.bayern.de) heruntergeladen werden. Hier finden Interessierte auch umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren.

Über den Beginn und das Ende des Anmeldezeitraums für die Auswahlverfahren wurde die Presse jeweils zeitnah informiert.



**Aufstellung  
der beim Landespersonalausschuss  
zu beantragenden Personalmaßnahmen**

**1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)**

nachträgliche Zustimmung zu einer ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochenen Ernennung (Art. 14 Abs. 3 Satz 3 BayBG i. d. F. bis zum 31. März 2009)<sup>65</sup>

Übernahme in das Beamtenverhältnis nach Vollendung des 45. Lebensjahres im nichtstaatlichen Bereich (Art. 23 Abs. 1 Satz 2 BayBG)

Mitwirkung bei der Zulassung von Ausnahmen bei der Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit (Art. 45 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 BayBG)

Anerkennung einer Prüfung (Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG)

**2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG)**

**Probezeit**

erweiterte Anrechnung von Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit (Art. 36 Abs. 2 Satz 2 LlbG)

**Beförderung**

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens regelmäßig zu durchlaufender Ämter (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung/Zustimmung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i. d. F. bis zum 31. März 2009).

<sup>66</sup> Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung während der Probezeit (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2, Abs. 4 LlbG)

*Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage bei Beamten, die in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene eingestiegen sind:*

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung vor Ablauf einer Dienstzeit von **zwei Jahren**

- a) nach der letzten Beförderung oder
- b) nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamt (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

*Ab einem Amt der BesGr A 10:*

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung vor Ablauf einer Dienstzeit von **drei Jahren**

- a) nach der letzten Beförderung oder
- b) nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamt (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung vor Ablauf einer **Erprobungszeit von drei Monaten** auf einem höher bewerteten Dienstposten (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4, Abs. 4 LlbG)

### **Gesamtdienstzeiten**

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein Amt der BesGr A 13 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von acht Jahren** bei einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mit Eingangsamts der BesGr A 9 (Art. 18 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein Amt der BesGr A 15 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von vier Jahren** bei einem Einstieg in der vierten Qualifikationsebene (Art. 18 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein Amt der BesGr A 16 und höher vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von sieben Jahren** (Art. 18 Abs. 2 Satz 2, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

Ausnahmen von den Dienstzeiterfordernissen des Art. 18 Abs. 3 und Art. 18 Abs. 4 LlbG zur Beförderung von Richtern oder Staatsanwälten (Art. 18 Abs. 5 Satz 1 LlbG)

## **Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen**

Zustimmung zum Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen (Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG)

## **Sicherung der Mobilität**

Zustimmung zur Anerkennung einer beim Bund oder in einem anderen Bundesland sowie aufgrund des individuellen Berufswegs erworbenen Qualifikation als gleichwertig einer Qualifikation für eine bayerische Fachlaufbahn im nichtstaatlichen Bereich (Art. 11 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG)

## **Andere Bewerber und Bewerberinnen**

Zustimmung zur Berufung eines anderen Bewerbers oder einer anderen Bewerberin in das Beamtenverhältnis (Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG)

## **Bewerber und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz**

Anerkennung einer Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, soweit die Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss übertragen worden ist (Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG)

## ***Übergangsregelung zum Aufstieg***

*Die Übergangsregelung in Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG wurde durch Art. 12 Nr. 2 Buchst. a des Haushaltsgesetzes 2015/2016 (GVBl 2014 S. 523) mit Wirkung vom 1. Januar 2015 aufgehoben. Entsprechende Aufstiegsverfahren einschließlich Prüfung können daher seit diesem Zeitpunkt nicht mehr durchgeführt werden.*

### **3. in Prüfungsangelegenheiten**

Zustimmung zur Mitwirkung in einem Prüfungsausschuss bis zum Abschluss einer laufenden Prüfung nach dem Eintritt in den Ruhestand (§ 6 Abs. 4 Satz 2 Allgemeine Prüfungsordnung [APO])

Anerkennung einer Prüfung als Einstellungsprüfung oder als Ersatz für ein Auswahlverfahren (Art. 22 Abs. 4 Satz 2 LlbG)

#### **4. nach sonstigen Vorschriften**

Anerkennung eines früheren Auswahlverfahrens als Ersatz für das laufende Auswahlverfahren (§ 14 Satz 2 Auswahlverfahrensordnung [AVfV])

Feststellung der Befähigung für ein Lehramt als anderer Bewerber oder als andere Bewerberin (Art. 22 Abs. 6 BayLBG)

Anrechnung von Prüfungsteilen (§ 12 Abs. 7 Satz 2 Lehramtsprüfungsordnung II [LPO II])

**Anlage 2*****Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung*****Ordentliche Mitglieder**

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Jürgen Busse	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (bis 31. Oktober 2015)
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 12. Januar 2016)
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtmann beim Amtsgericht München

**Beratendes Mitglied**

Rosemarie Kulzer	Flughafen München GmbH
------------------	------------------------

**Stellvertretende Mitglieder**

Ruth Nowak	Ministerialdirektorin im Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (bis 31. Juli 2015)
Dr. Rolf-Dieter Jungk	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (ab 15. September 2015)
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags
Johanna Markl	Steueramtfrau beim Finanzamt Augsburg-Stadt
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern



***Landespersonalausschuss in der Besetzung für Angelegenheiten der  
Richter und der Staatsanwälte (Art. 10 BayRiG)***

**Ordentliche Mitglieder**

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Peter Frank	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 28. Februar 2015)
Reinhard Röttle	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 17. März 2015)
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Karl Huber	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München (bis 28. Februar 2015)
Peter Küspert	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München (ab 1. März 2015)
Anita Traud	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

Thomas Grammel

Vorsitzender Richter  
am Finanzgericht Nürnberg

Sibylle Dworazik

Präsidentin  
des Landgerichts Ingolstadt

**Stellvertretende Mitglieder**

Ruth Nowak	Ministerialdirektorin im Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (bis 31. Juli 2015)
Dr. Rolf-Dieter Jungk	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (ab 15. September 2015)
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Veronika Witt	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Angelika Hauf	Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts München
Rita Rößler-Sauter	Vorsitzende Richterin am Finanzgericht Nürnberg
Sabine Schwarz	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach
Angela Reuber	Richterin am Amtsgericht Augsburg
Andrea Breit	Präsidentin des Verwaltungsgerichts München

## Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss  
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Kardinal-Döpfner-Str. 4  
80333 München

Postfach 22 14 41  
80504 München

Dienstgebäude: Prinzregentenstraße 24

E-Mail: [poststelle@lpa.bayern.de](mailto:poststelle@lpa.bayern.de)

Internet: [www.bayerischer-Landespersonalausschuss.de](http://www.bayerischer-Landespersonalausschuss.de)