




Jahresbericht 2018



Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2018 vor.

München, den 23. Mai 2019

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl

Inhaltsverzeichnis

I.	Landespersonalausschuss	Seite
	1. Aufgaben und Befugnisse	5
	2. Gremien	6
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
II.	Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
	2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
	3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	14
	4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	31
	5. Prüfungsangelegenheiten	41
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	44
	Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	60
	Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	64

I. Landespersonalausschuss

1. Aufgaben und Befugnisse

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

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 insbesondere 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**.

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 Beamten¹ 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 Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat eingerichtet ist.

¹ Soweit nicht ausdrücklich zwischen Männern, Frauen, Personen ohne Geschlechtsbezeichnung und mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ unterschieden wird, beziehen sich die Ausführungen in diesem Jahresbericht auf Männer, Frauen, Personen ohne Geschlechtsbezeichnung und mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ in gleicher Weise.

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 nichttechnischen 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 laufbahnrechtlichen Fragen beraten. Insbesondere kommunale Dienstherrn mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses infrage 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 2018 in seiner **allgemeinen Besetzung** zu **sechs Sitzungen** zusammengetreten.

Daneben hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung vier Beschlüsse im **Umlaufverfahren** gefasst, in der Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte zwei Beschlüsse.

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2018 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **673** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 13 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 271 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 377 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 12 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) 4
- 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)
 insgesamt² 5
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 2
- 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) 0
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 2

² 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:

- Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2018 S. 286)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über fachliche Schwerpunkte in der Fachlaufbahn Justiz (GVBl. 2018 S. 353)
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Veterinärdienst – FachV-VetD (GVBl. 2018 S. 510)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungsordnung Justiz (GVBl. 2018 S. 673)
- Verordnung über die Zulassung und Ausbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen und den anderweitigen Erwerb der Lehrbefähigung an beruflichen Schulen künstlerischer und gestalterischer Fachrichtungen – ZALBV (GVBl. 2018 S. 689)
- Verordnung über die Unterrichtspflichtzeit in Bayern – BayUPZV (GVBl. 2018 S. 724)
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst – FachV-btuD (GVBl. 2018 S. 755)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Beihilfeverordnung (GVBl. 2018 S. 794)
- Verordnung zur Sicherstellung der Personalvertretung bei der Staatlichen Lotterieverwaltung in Bayern - BayLPVV (GVBl. 2018 S. 846)

Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss in Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG eingeräumten Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung ge-

setzunglicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung wird die Geschäftsstelle durch die federführenden Ressorts regelmäßig frühzeitig beteiligt, sodass 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.

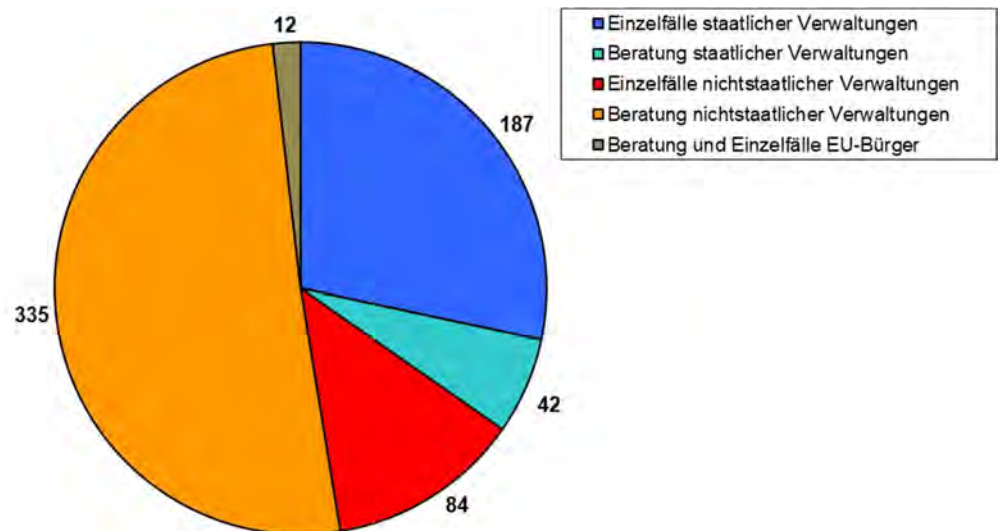
Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2018 eine **Änderung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA)** beschlossen, die im Amtsblatt des Finanzministeriums veröffentlicht wurde (FMBl. 2018 S. 166). Durch § 4 Nr. 4 des Gesetzes zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Mai 2018 (GVBl. S. 286) wurde mit Wirkung vom 25. Mai 2018 das bisher in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG geregelte Verbot der Beförderung vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung aufgehoben; diese Streichung des Beförderungsverbots vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung erfolgte gemäß der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs (s. LT-Drs. 17/20990, S. 2 und S. 30) mangels eines praktischen Anwendungsbereichs [neben dem Beförderungsverbot nach Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG]. Damit wurde **Nr. 1.1 des Abschnitts I** der ARLPA, wodurch eine grundsätzliche Ausnahme von dem Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung für die Beförderung aus nicht zu durchlaufenden Ämtern zugelassen wurde, gegenstandslos. Der **Landespersonalausschuss konnte** daher die bisherige Nr. 1.1 des Abschnitts I der ARLPA aufheben; daneben erfolgten noch redaktionelle Änderungen.

Die aktuelle Fassung der ARLPA³ kann im Bayerischen Behördennetz unter www.landespersonalausschuss.bybn.de oder www.lpa.bybn.de beziehungsweise im Internet in der Datenbank BAYERN.RECHT unter www.gesetze-bayern.de abgerufen werden.

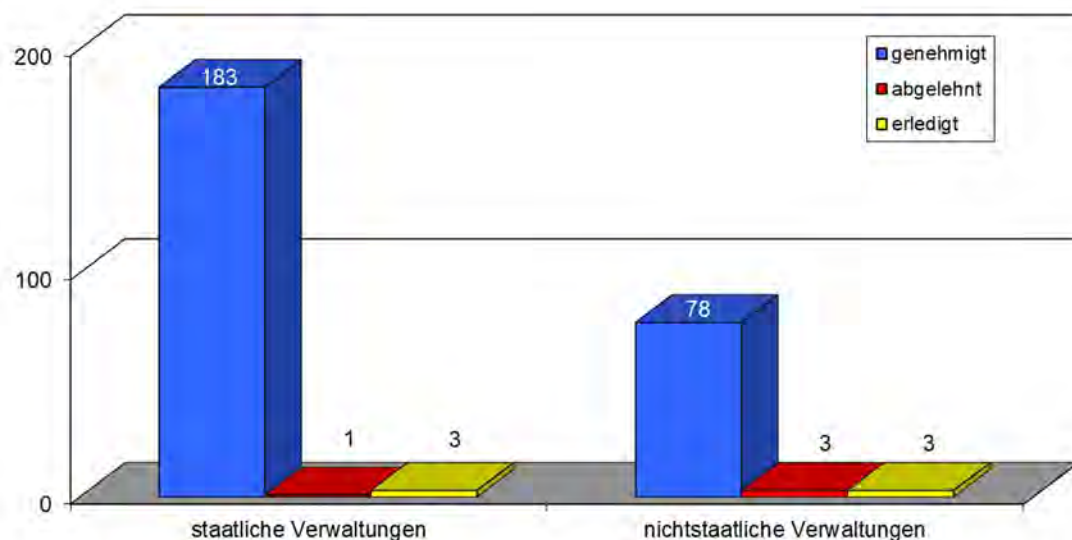
³ Aktueller Stand: Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 9. Dezember 2010 (FMBl. 2011 S. 4), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 8. Oktober 2018 (FMBl. S. 166) geändert worden ist.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2018 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (271), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (377) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (12) 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 2018 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1 Absolventen des Studiums an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern – Fachbereich Sozialverwaltung – der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd

Im Jahr 2018 war die Geschäftsstelle mit Anfragen von nichtstaatlichen Dienstherrn befasst, die Beratungsbedarf bezüglich der Übernahme von Bewerbern von der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd (DRV Bayern Süd) mit dem Abschluss als Diplom-Verwaltungswirt/Diplom-Verwaltungswirtin (FH) sahen.

Im Rahmen der Beratungen seitens der Geschäftsstelle wurde deutlich, dass einigen Dienstherrn nicht bewusst ist, dass die Träger der Deutschen Rentenversicherung in Bayern **rechtlich unterschiedlich ausgestaltete Ausbildungssysteme** verwenden. Seit dem Jahr 2008 bildet die DRV Bayern Süd im Gegensatz zu den restlichen Trägern der Rentenversicherung in Bayern (DRV Nordbayern und DRV Schwaben) **nicht mehr im Beamtenverhältnis auf Widerruf, sondern in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis** aus.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben im Leistungslaufbahngesetz erwerben die tarifbeschäftigten Studierenden der DRV Bayern Süd **keine beamtenrechtliche Qualifikation** im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Satz 1 LlbG. Diese Studierenden wurden weder durch eine Teilnahme am besonderen Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 2 Satz 2, Abs. 7 LlbG ausgewählt noch haben sie einen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf gemäß Art. 26 Abs. 1 Satz 1 LlbG abgeleistet. Die Ausbildung in einem **privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis stellt keinen beamtenrechtlichen Vorbereitungsdienst** dar (Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 26 LlbG Rn. 6). Der erworbene Studienabschluss führt daher

grundsätzlich nicht in ein Beamtenverhältnis, da die Voraussetzungen für einen Qualifikationserwerb als Regelbewerber gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG nicht erfüllt werden. Dies ist jedoch für mögliche Einstellungsbehörden nicht immer ersichtlich, da alle Absolventen der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern, Fachbereich Sozialverwaltung, Fachrichtung Rentenversicherung, ein Prüfungszeugnis erhalten, das ihnen die Qualifikation für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene, Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung, bescheinigt. Ein **Hinweis auf die Gastteilnahme** der Auszubildenden der DRV Bayern Süd an der Qualifikationsprüfung ist trotz Anregung seitens der Geschäftsstelle **nicht enthalten**. Aus diesem Grund ist für die Dienstherrn nicht ohne Weiteres erkennbar, dass diese Bewerber keine beamtenrechtliche Qualifikation erworben haben und der Landespersonalausschuss zu beteiligen ist.

In diesem Zusammenhang weist die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses darauf hin, dass eine Verbeamtung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung) aufgrund einer Feststellung des **sonstigen Qualifikationserwerbs** gemäß Art. 38 bis 40 LlbG **nicht** in Betracht kommt. Nach vorherrschender Auffassung, der sich auch der Landespersonalausschuss anschließt, ist der sonstige Qualifikationserwerb **subsidiär** gegenüber dem Qualifikationserwerb im Wege des Vorbereitungsdienstes mit Qualifikationsprüfung. Dies bedeutet, dass für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung), für die ein Vorbereitungsdienst mit Qualifikationsprüfung eingerichtet ist, eine Einstellung im Wege des sonstigen Qualifikationserwerbs gemäß Art. 38 bis 40 LlbG regelmäßig nicht möglich ist (Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 38 LlbG Rn. 7). Eine Anerkennung als beamtenrechtliche Qualifikation kommt allenfalls im Rahmen einer **Prüfungsanerkennung** nach Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG in Betracht. Eine Prüfungsanerkennung wurde vom Landespersonalausschuss nur in besonders gelagerten Einzelfällen beschlossen. In diesen **Ausnahmefällen** wurde von den Antragstellern substantiiert nachgewiesen, dass ein massiver Personalbedarf und tiefgreifende Personalgewinnungsprobleme vorlagen. Im Rahmen der An-

tragsprüfung wurde zudem eine Vergleichsbetrachtung des Werdegangs angestellt, um zu gewährleisten, dass bei einer Übernahme in ein Beamtenverhältnis keine Vorteile (in zeitlicher Hinsicht) daraus erwachsen, dass die Ausbildung ohne Teilnahme am Auswahlverfahren erfolgte.

3.2 Qualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten, Art. 41 ff. LlbG

In den Jahresberichten des Landespersonalausschusses der vergangenen Jahre, zuletzt im Jahresbericht 2016 (S. 22 ff.), wurde das Verfahren zur **Anerkennung der Berufsqualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union**, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz gemäß Art. 41 ff. LlbG umfassend dargestellt. Auf diese Ausführungen wird hier verwiesen.

Im Jahr 2018 war die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wiederum **mehrfach** mit **Beratungen** hinsichtlich der Anerkennung **unterschiedlicher ausländischer Berufsqualifikationen** befasst. So wandten sich z. B. Bewerberinnen aus Rumänien an die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses, die ein Bachelorstudium in Public Administration bzw. ein rechtswissenschaftliches Studium nebst Masterstudium an einer Polizeiakademie abgeschlossen haben, um sich über die Möglichkeiten einer Anerkennung ihrer in Rumänien erworbenen Berufsqualifikationen beraten zu lassen. Auch eine Bewerberin aus Polen und ein deutscher Bewerber sind hinsichtlich der Anerkennungsmöglichkeiten von in Polen und Österreich erworbenen **rechtswissenschaftlichen Studienabschlüssen** auf die Geschäftsstelle zugekommen. Des Weiteren wurden Bewerber aus Bulgarien und aus Ungarn, die eine Berufsqualifikation als „**Gesundheitsinspektor**“ sowie als „**Kontrollleurin für Volksgesundheit**“ erworben hatten, über die Möglichkeiten einer Anerkennung informiert.

Ein weiterer Fall, auf den hier besonders eingegangen werden soll, betraf die Anerkennung des nach Absolvierung eines **Universitätslehrgangs in Ös-**

terreich erworbenen akademischen Grades „**Master of Science (Geographical Information Science & Systems)**“ als Qualifikation für den Einstieg in ein Beamtenverhältnis der **vierten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Naturwissenschaften und Mathematik.

Grundvoraussetzung für einen Antrag auf Anerkennung einer im europäischen Ausland erworbenen Berufsqualifikation gemäß Art. 41 ff. LbG ist stets, dass der **Antragsteller** aufgrund dieser Ausbildung **qualifiziert** ist, **im Herkunftsstaat** in ein Beamtenverhältnis auf derjenigen Ebene einzusteigen, die der **Qualifikationsebene in Bayern entspricht**, für die eine Anerkennung beantragt wird. Dies folgt aus dem Sinn und Zweck der Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG, der darin besteht, „Personen, die ihre Berufsqualifikation in einem Mitgliedstaat der EU erworben haben, Garantien hinsichtlich des Zugangs zu demselben Beruf und seiner Ausübung in einem anderen Mitgliedstaat unter denselben Voraussetzungen wie Inländern“ zu geben (vgl. Erwägungsgrund 3 der Richtlinie).

Auf Nachfrage teilte die **Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen** der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses mit, dass **Universitätslehrgänge nach österreichischem Universitätsgesetz** den **Status von „außerordentlichen Studien“** haben, die der postgradualen, berufsorientierten Weiterbildung dienen und außerhalb der im Rahmen des Bologna-Prozesses eingeführten Bachelor-/Master-Struktur stehen. Kennzeichnend für Universitätslehrgänge sei, dass die Zulassungsbedingungen in der Regel deutlich offener seien und die Zulassung auf der Basis einschlägiger Berufserfahrung erfolgen könne; ein vorhergehendes Studium oder eine Hochschulreife würden nicht zwingend vorausgesetzt. Vor diesem Hintergrund würden die nach Abschluss eines Universitätslehrgangs erworbenen Mastergrade (auch „Mastergrade in der Weiterbildung“ genannt) anders bewertet als Mastergrade, die aufgrund des Abschlusses ordentlicher Studien im Rahmen der Bologna-Struktur verliehen werden, auch wenn sie zum Teil denselben Wortlaut hätten. Ein nach **Abschluss eines Universitätslehrgangs verliehener Mastergrad** eröffne in Österreich nicht automatisch den Zugang

zur Promotion und **ermöglichte** auch **nicht den Einstieg in ein Beamtenverhältnis im dortigen höheren Dienst** (A1 oder V1), es sei denn, es gäbe besondere gesetzliche Bestimmungen, wie etwa im Bibliotheksbereich oder im Falle der Diplomatischen Akademie Wien. Die **Einordnung** des Universitätslehrgangs mit Masterabschluss wurde durch ein Schreiben des **österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung bestätigt**. Da im vorliegenden Fall nach österreichischem Recht eine Berufung in ein Beamtenverhältnis vergleichbar mit der vierten Qualifikationsebene in Bayern nicht zulässig ist, nahm der Antragsteller seinen Antrag mangels Erfolgsaussichten zurück.⁴

Schließlich hatte der Landespersonalausschuss auch über einen Antrag auf Anerkennung einer in Kroatien erworbenen Berufsqualifikation als „**Feuerwehrmann**“ als Qualifikation für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst zu entscheiden. Der vom Antragsteller vorgelegte Qualifikationsnachweis war grundsätzlich der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst zuordenbar. Allerdings wurde anhand der Prüfung der hierfür erforderlichen Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen festgestellt, dass die in Kroatien erworbene Berufsqualifikation des Antragstellers **im Vergleich zu dem in Bayern erforderlichen Qualifikationsnachweis relevante inhaltliche Defizite** aufweist. Daher konnte vorliegend die kroatische Berufsqualifikation gemäß Art. 47 Abs. 1 LlbG lediglich unter **der aufschiebenden Bedingung**

⁴ Ferner ist aufgrund der vorliegenden Informationen Folgendes festzuhalten: Ein durch einen solchen Universitätslehrgang erworbener Mastergrad kann nicht als ein in Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LlbG geforderter Abschluss angesehen werden, so dass auch ein *sonstiger Qualifikationserwerb* für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene nach Art. 39 Abs. 2 LlbG von vornherein ausscheidet. Auch eine Anrechnung eines derartigen Universitätslehrganges auf das Prüfungsmodul und die mündliche Prüfung im Rahmen eines vom Landespersonalausschuss zu genehmigenden Einzelkonzepts zur *modularen Qualifizierung* für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene – so dass im Rahmen einer modularen Qualifizierung keine mündliche Prüfung mehr abgelegt werden müsste – wäre nicht möglich (vgl. hierzu auch bereits den Jahresbericht 2015 des Landespersonalausschusses auf S. 38). Sowohl ein sonstiger Qualifikationserwerb nach Art. 39 Abs. 2 LlbG als auch ein Verzicht auf das Prüfungsmodul und die mündliche Prüfung im Rahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene erscheinen nur bei Vorliegen eines Masterabschlusses im Sinne der Bologna-Struktur (oder eines in vollem Umfang vergleichbaren Abschlusses) möglich.

anerkannt werden, dass der Antragsteller nach seiner Wahl an einer **Eignungsprüfung** gemäß Art. 48 LlbG oder an einem **Anpassungslehrgang** gemäß Art. 49 LlbG erfolgreich teilnimmt. Dies bedeutet, dass der Antragsteller **erst nach erfolgreichem Abschluss** der von ihm gewählten Ausgleichsmaßnahme (Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang) die Qualifikation für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LlbG erwirbt. Die Geschäftsstelle hat den Antragsteller eingehend über die in Frage kommenden Ausgleichsmaßnahmen informiert und auch den Kontakt zu der für die **Durchführung**, die **Konzeption** und damit den **konkreten Inhalt** der gewählten Ausgleichsmaßnahme zuständigen Stelle vermittelt.

Im Rahmen der Beratungen und Antragstellungen wird von den Bewerberinnen und Bewerbern aus Mitgliedstaaten gelegentlich erwähnt, dass wegen der allgemein unterschiedlichen Möglichkeiten eine EU-Anerkennung zu beantragen es nicht immer einfach sei, die im vorliegenden Einzelfall **konkret zuständige Stelle** für die jeweilige Anerkennung zu ermitteln. Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat deshalb im Jahr 2018 weitere Maßnahmen ergriffen, um den **Zuständigkeitsbereich** des Landespersonalausschusses für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gemäß der Richtlinie 2005/36/EG noch deutlicher herauszustellen. Hierzu wurde u. a. auf der Homepage des Landespersonalausschusses eine neue Informationsseite zur Anerkennung der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern aus Mitgliedstaaten für eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis in Bayern eingerichtet; auch hat die Geschäftsstelle Betreiber anderer Homepages, die Bewerberinnen und Bewerbern aus EU-Mitgliedstaaten Hilfestellungen bieten, gebeten, auch über die konkrete Zuständigkeit des Landespersonalausschusses auf ihren jeweiligen Homepages zu informieren.

3.3 Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene

Nachdem vom Kultusministerium mit KMS vom 24. Oktober 2017 im staatlichen Bereich ab Februar 2018 die Maßnahme zur Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene zum dritten Mal gestartet worden war (vgl. Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2017, S. 22 f.), ermöglichte das **KMS vom 16. April 2018** für den **kommunalen Bereich** die Durchführung einer entsprechenden Sondermaßnahme für kommunale Teilnehmer ab **Februar 2019**. Damit können erneut **Fachlehrkräfte an kommunalen beruflichen Schulen** und **kommunale Fachlehrkräfte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung** für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene qualifiziert werden. Die Qualifizierungsmaßnahme dauert nunmehr insgesamt 3,5 Jahre (universitäre und schulpraktische Qualifizierung).

Die erfolgreichen **Teilnehmer** an der Qualifizierungsmaßnahme **erwerben** gemäß **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz** (BayLBG) nach den Bestimmungen für andere Bewerber⁵ die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** durch Feststellung des Landespersonalausschusses.⁶

Im **Jahr 2018** stellte der Landespersonalausschuss für **fünf kommunale Fachlehrkräfte in Aussicht**, die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen im Unterrichtsfach und im Berufsfeld nach erfolgreichem Durchlaufen der Maßnahme festzustellen. Die frühzeitige Beantragung eines derartigen Beschlusses durch den Dienstherrn empfiehlt sich insbesondere dann, wenn zweifelhaft sein sollte, ob die Teilnahme- und Zulassungsvoraussetzungen erfüllt werden.

⁵ Eine modulare Qualifizierung ist nicht möglich, da das Bayerische Lehrerbildungsgesetz die modulare Qualifizierung nicht vorsieht und als vorgehende Spezialregelung zum Leistungslaufbahngesetz auch dessen Art. 20 LlbG („Modulare Qualifizierung“) verdrängt (siehe Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 11).

⁶ Dabei setzt der Qualifikationserwerb gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Feststellung des Vorliegens eines besonderen dienstlichen Interesses durch das Kultusministerium voraus, und zwar auch im Falle von kommunalen Fachlehrkräften.

Ferner konnte der Landespersonalausschuss im **Jahr 2018** für **zehn staatliche Fachlehrkräfte** sowie für **eine kommunale Fachlehrkraft** 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**.

3.4 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen

Auch im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss wieder mit **Sondermaßnahmen des Kultusministeriums zur Personalgewinnung** befasst.⁷ Diese Maßnahmen werden vom Ministerium durchgeführt, **wenn der Bedarf an Lehrern nicht anderweitig** mit Bewerbern mit Regelqualifikation **gedeckt werden kann**. Nach Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das stets⁸ vom Kultusministerium festgestellt werden muss, die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden. Daneben gibt es weitere Sondermaßnahmen zur Personalgewinnung, die das Kultusministerium ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses durchführen kann, weil die Bestimmung des Art. 22 Abs. 6 BayLBG für andere Bewerber nicht herangezogen werden muss.

Im Einzelnen hat der Landespersonalausschuss **im Jahr 2018** einer **neu konzipierten Sondermaßnahme** des Kultusministeriums **zugestimmt**:

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen zum Schuljahr 2019/2020 in den Berei-**

⁷ Siehe zu den Vorjahren insbesondere die Darstellungen in den Jahresberichten 2016 (S. 34 ff.) und 2017 (S. 26 ff.) des Landespersonalausschusses.

⁸ Auch bei Lehrkräften der Kommunen.

chen Elektro- und Informationstechnik, Metalltechnik und Bautechnik – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)

An den beruflichen Schulen stehen insbesondere in den beruflichen Fachrichtungen Elektro- und Informationstechnik, Metalltechnik und Bautechnik zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen zur Verfügung. Daher wurde zum Schuljahr 2019/2020 vom Kultusministerium eine Sondermaßnahme **für besonders gut qualifizierte Masterabsolventen der Fachhochschulen** der Fachrichtungen Elektrotechnik/Informationstechnik, Maschinenbau/Metalltechnik sowie Bautechnik und verwandte Studiengänge gestartet. Ein an einer Fachhochschule erworbener Masterabschluss eröffnet heute in gleicher Weise wie ein an einer Universität erlangter Mastergrad den Zugang zur vierten Qualifikationsebene (Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 7 LlbG Rn. 16). Die **Teilnehmer durchlaufen den zweijährigen Vorbereitungsdienst** für das Lehramt an beruflichen Schulen als Beamte auf Widerruf und **schließen diesen mit der Zweiten Staatsprüfung ab. Ergänzend** erfolgt im ersten Ausbildungsjahr eine **Nachqualifizierung im Bereich der Erziehungswissenschaften**; dabei werden mindestens 20 Modulveranstaltungen mit jeweils fünf Zeitstunden absolviert.

Der Landespersonalausschuss stimmte dem vorgelegten Konzept zu und stellte für erfolgreiche Teilnehmer an der Sondermaßnahme die Feststellung der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der entsprechenden beruflichen Fachrichtung nach den Bestimmungen für andere Bewerber (Art. 22 Abs. 6 BayLBG) in Aussicht.

Weiterhin konnte der Landespersonalausschuss im Jahr **2018** für **insgesamt 111 staatliche Lehrkräfte mit der Befähigung** für das **Lehramt an Gymnasien**, die **an verschiedenen Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums

erfolgreich **teilgenommen haben**, die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** in ihrer jeweiligen Fächerverbindung sowie in den Erweiterungsfächern als anderer Bewerber gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG **feststellen**. Konkret konnte den Teilnehmern folgender Sondermaßnahmen (**Zweitqualifizierungsmaßnahmen**) vom Landespersonalausschuss eine Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen zuerkannt werden:

- **Sondermaßnahme zur Sicherung des Lehrernachwuchses in der Fächern Deutsch und Englisch an staatlichen Berufsschulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien**

Diese einjährige Sondermaßnahme (Zweitqualifizierungsmaßnahme) richtete sich an für den Berufsschuleinsatz geeignete Gymnasiallehrkräfte mit 1. und 2. Staatsprüfung im Fach Deutsch oder Englisch sowie in einem weiteren für die Berufsschule relevanten Fach oder alternativ einer Zusatzqualifikation in der Didaktik des Deutschen als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache. Der Landespersonalausschuss hatte dieser Sondermaßnahme bereits allgemein zugestimmt.

Im Jahr 2018 konnte der Landespersonalausschuss für **14 erfolgreiche Absolventen** dieser Sondermaßnahme die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in den vom Kultusministerium vorgeschlagenen allgemeinbildenden Fächern sowie in den Erweiterungsfächern als andere Bewerber feststellen (Art. 22 Abs. 6 BayLBG).

- **Sondermaßnahme für an staatlichen Berufsschulen bewährte Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen**

Die halbjährige Sondermaßnahme (Zweitqualifizierungsmaßnahme) wurde bereits im Jahresbericht 2016 des Landespersonalausschuss-

ses (auf S. 36) vorgestellt und war vom Landespersonalausschuss bereits am 28. Oktober 2016 allgemein gebilligt worden. Nach zweijähriger Bewährung an Berufsschulen war hier die Zuerkennung der Lehramtsbefähigung für berufliche Schulen vorgesehen.

Im Jahr 2018 stellte der Landespersonalausschuss für **30 Absolventen** die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in ihrer jeweiligen Fächerverbindung sowie in den Erweiterungsfächern als andere Bewerber fest (Art. 22 Abs. 6 BayLBG).

- **Sondermaßnahme für Absolventen des Prüfungsjahrgangs Februar 2016 mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen**

und

Sondermaßnahme zum Schulhalbjahr 2015/16 für im staatlichen beruflichen Schuldienst bereits bewährte Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen

Diese beiden halbjährigen **Sondermaßnahmen** (Zweitqualifizierungsmaßnahmen) sind in einem KMS vom 15. Dezember 2015 bzw. in einem KMS vom 16. Dezember 2015 geregelt und **dienen ebenfalls** der Sicherstellung der **Unterrichtsversorgung an staatlichen Berufsschulen** insbesondere **im Zusammenhang** mit der **Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen**. Beide Sondermaßnahmen sind hinsichtlich Ablauf und Abschluss (mit mehreren Leistungsnachweisen) identisch mit der o. a. vom Landespersonalausschuss am 28. Oktober 2016 ausdrücklich genehmigten Sondermaßnahme. Gewisse Unterschiede bestehen nur hinsichtlich der Zulassungsvor-

oraussetzungen und des Teilnehmerkreises. Im Hinblick auf die Zuerkennung der Lehramtsbefähigung durch den Landespersonalausschuss nach Art. 22 Abs. 6 BayLbG sind diese Unterschiede aber nicht entscheidend.

Der Landespersonalausschuss konnte daher im Jahr 2018 für **insgesamt 67 erfolgreiche Absolventen** der beiden Sondermaßnahmen die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in ihrer jeweiligen Fächerverbindung sowie in den Erweiterungsfächern als andere Bewerber feststellen.

Die dargestellten **Sondermaßnahmen** stellen weiterhin einen **wichtigen Beitrag** zur **Deckung** des **Personalbedarfs an beruflichen Schulen** in Bayern dar. **Soweit** es sich dabei um **Zweitqualifizierungsmaßnahmen** handelt, **ermöglichen** die Sondermaßnahmen den ursprünglich als Gymnasiallehrern ausgebildeten Lehrkräften **zusätzliche Einsatzmöglichkeiten** an beruflichen Schulen.

3.5 Modulare Qualifizierung

Zu den **maßgeblichen Vorschriften** für die modulare Qualifizierung kann auf den Jahresbericht 2013 (S. 28 f.) verwiesen werden.

Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2018

Im Jahr 2018 erteilte der Landespersonalausschuss seine Zustimmung gemäß Art. 67 Sätze 1 und 2, Art. 38 Abs. 2 LlbG zur neu gefassten **Verordnung** über den fachlichen Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (FachV-btuD) vom 28. September 2018 (GVBl. S. 755), die weiterhin auch Regelungen zur modularen Qualifizierung enthält und daher auch insoweit der Zustimmung des Landespersonalausschusses bedurfte (s. Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LlbG).

Darüber hinaus erfolgte auch im Jahr 2018 die Genehmigung von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LfB.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **keine Regelkonzepte** (Konzepte für eine Vielzahl von Fällen).

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2018 **zwei Regelkonzepte** zur Genehmigung vorgelegt:

- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Nürnberg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst
- Übernahme des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums des Innern zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI) mit Übersicht 10 durch das Universitätsklinikum Würzburg

Das Universitätsklinikum Würzburg, Anstalt des öffentlichen Rechts, hat das **Konzept** des (damaligen) Bayerischen Staatsministeriums des Innern zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI) **mit Übersicht 10** zu diesem Konzept **übernommen**. Die Übersicht 10 zu den VV-ModQV-StMI regelt die modulare Qualifizierung der Beamten aus dem Bereich „Mathematik, Naturwissenschaften/Ingenieurwissenschaften (Informationstechnik)“ für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14. **Zusätzlich** zu den in der Übersicht 10 genannten Modulen ist auch die Absolvierung der von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern durchgeführten Maßnahme „Soziale Kompetenzen“ im Umfang von 32 Unterrichtseinheiten vorgesehen, die mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abschließt.

Oberste Dienstbehörden können ihre Beamten nach dem genehmigten Konzept einer anderen obersten Dienstbehörde (oder Ernennungsbehörde) modular qualifizieren (lassen). Dies bedarf nach Maßgabe von § 2 Abs. 2 Satz 3 ModQV dann keiner Genehmigung durch den Landespersonalausschuss, wenn die modulare Qualifizierung von der anderen obersten Dienstbehörde (oder Ernennungsbehörde) durchgeführt wird (s. § 2 Abs. 2 Satz 3 ModQV: „von dieser“; vgl. näher Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 18). Erfolgt dagegen die Durchführung der modularen Qualifizierung – wie im Fall des Universitätsklinikums Würzburg – nicht durch die andere Dienstbehörde, stellt diese Übernahme die Schaffung eines eigenen Konzepts dar, welches der **Genehmigung** durch den Landespersonalausschuss **nach Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG bedarf**. Im Falle des Universitätsklinikums Würzburg kam noch hinzu, dass die Absolvierung einer zusätzlichen Maßnahme, welche in der Übersicht 10 zu den VV-ModQV-StMI nicht enthalten ist, vorgesehen ist.

Im Weiteren hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2018 mit **vier 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, 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.

Im Folgenden soll auf zwei Themen von genereller Bedeutung im Zusammenhang mit den 2018 genehmigten Einzelkonzepten noch zumindest kurz eingegangen werden:

- **Anrechnung eines Masterabschlusses**

In einem Fall ging es um die Anrechnung eines mit dem akademischen Grad „Master of Arts (M.A.)“ abschließenden Fernstudiengangs „**Personalentwicklung**“ auf die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 im fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (vgl. Art. 20 Abs. 2 Satz 8 LfB).

Der betreffende Masterstudiengang „Personalentwicklung“ war zwar sehr speziell auf Personalentwicklung ausgerichtet, enthielt aber auch darüber hinausgehend weitere dem Bereich der Wirtschaftswissenschaften zuordnenswerte Inhalte (insbesondere: „Management“, „Mitarbeiterführung“, „Arbeitsorganisation“ und „Organisationsberatung“). Er deckte vom **fachlichen Inhalt** her einen **Teilbereich der Wirtschaftswissenschaften** ab.

Der Studiengang „Personalentwicklung“ konnte auf die modulare Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts Wirtschaftswissenschaften angerechnet werden. Eine **Anrechnung** des Studiums **auf sämtliche Maßnahmen** der modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts Wirtschaftswissenschaften war jedoch wegen der sehr engen Ausrichtung des Studiengangs nur auf einen Teilbereich der Wirtschaftswissenschaften **nicht möglich**. Jedoch brauchte wegen der Anrechnung (insbesondere) des mit einem Mastergrad abgeschlossenen Studiums keine mündliche Prüfung mehr absolviert werden. Die zusätzlich zu absolvierenden Maßnahmen brauchten also nur mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abgeschlossen werden.

Dabei erschien es vertretbar, dass zusätzlich zu absolvierende fachliche Maßnahmen dem Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst entnommen werden, auch wenn es um die modulare Qualifizierung im fachlichen

Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften ging. Denn die modulare Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften nach dem Konzept des Innenministeriums (siehe Übersicht 7 zu den VV-ModQV-StMI) sieht vergleichbare Maßnahmen vor.

- **Modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 im fachlichen Schwerpunkt Forstdienst**

Bei den vom Landespersonalausschuss zu genehmigenden Einzelkonzepten ging es im Jahr 2018 in **zwei Fällen** um die modulare Qualifizierung von kommunalen Beamten für **Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 im fachlichen Schwerpunkt Forstdienst** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik. In diesen Fällen ist ein Einzelkonzept erforderlich, da kein geeignetes Regelkonzept existiert.

Hinsichtlich der modularen Qualifizierung in diesen Fällen kann auf die Ausführungen im Jahresbericht 2014 (S. 33) verwiesen werden.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Führen über räumliche Distanz

In seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr erneut mit einem Thema der Personalführung⁹ beschäftigt, und zwar mit den Besonderheiten und Herausforderungen bei **Führung über räumliche Distanz**. Zu diesen Fragen unterrichtete Frau **Prof. Dr. Sabine Remdisch**¹⁰ den Landespersonalausschuss über Erkenntnisse aus der Forschung und neuere Entwicklungen.

Die Thematik ist auch in der öffentlichen Verwaltung von Bedeutung. Behörden können auf Dauer oder vorübergehend – etwa im Zuge einer Behördenverlagerung – auf mehrere Dienstsitze verteilt sein. Mitarbeiter und mittlerweile auch Führungskräfte arbeiten – insbesondere aus familiären Gründen oder zur Vermeidung der Anfahrtswege zur Dienststelle – teilweise von zu Hause aus.

Folgende **Ergebnisse** der Befassung **von Frau Prof. Remdisch** mit der Thematik des Führens auf Distanz sollen hier – teilweise ergänzt um Bemerkungen speziell zur Situation in der öffentlichen Verwaltung – ausdrücklich festgehalten werden:

Führen auf Distanz ist Folge, aber auch Antwort auf Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Verwaltung, Gesellschaft und Technologie. Es stellt sich als ein **Teilbereich** von **Führung in der digitalen Welt** dar. Gerade auch

⁹ Auf diesem Gebiet hatte sich der Landespersonalausschuss zuletzt mit „Werteorientierter Führung in der öffentlichen Verwaltung“ befasst (siehe Jahresbericht 2016, S. 40 ff.), zuvor mit „Gesundheitsförderlichem Führen“ (siehe Jahresbericht 2015, S. 43 ff.).

¹⁰ Frau Dr. Sabine Remdisch ist Professorin für Personal- und Organisationspsychologie und Leiterin des Instituts für Performance Management an der Leuphana Universität Lüneburg. Ihr aktueller Arbeitsschwerpunkt ist Führen und Arbeiten in der digitalen Welt. Zu diesem Schwerpunkt forscht sie ständig auch als Gastwissenschaftlerin an der Universität Stanford, USA.

künftige Mitarbeiter und künftige Führungskräfte **erwarten** ein **digitalisiertes Arbeitsumfeld**, das die vorhandenen technischen Möglichkeiten sinnvoll ausschöpft und ihnen Flexibilität ermöglicht.

Der **Erfolg von Führen auf Distanz** wird wesentlich **davon bestimmt**, dass einerseits die relevanten **Informationen** zwischen Mitarbeiter und Führungskraft **ausgetauscht** werden (**Informations- und Kommunikationsebene**) – dabei ist der Einsatz von **Kommunikationstechnik** ein wesentlicher Aspekt – und andererseits die Führungskraft eine **vertrauensvolle Beziehung** zu ihren Mitarbeitern aufbaut (**Beziehungsebene**). Beide Ebenen bedürfen beim Führen auf Distanz besonderer Aufmerksamkeit.

Mit der richtigen **Wahl des jeweils passenden Kommunikationsmittels** befasst sich die sog. **Media-Richness-Theorie**: Je komplexer die zu vermittelnde Thematik ist, desto „reichhaltiger“ muss das gewählte Kommunikationsmedium sein. Das heißt, dass etwa zur Konfliktlösung ein persönliches Gespräch besonders geeignet erscheint, während eine unproblematische Terminvereinbarung gut durch E-Mails erfolgen kann.

Auf der **Informations- und Kommunikationsebene** ist die Sicherstellung eines **strukturierten Informationsaustausches** besonders wichtig. Dem dient insbesondere die **Schaffung fester** und verbindlicher **Zeiten für die Kommunikation**, wodurch für Führungskräfte und Mitarbeiter die gegenseitige **Erreichbarkeit** gewährleistet wird. Dies gilt es etwa bei Telearbeit eines Bediensteten zu beachten. Die Einhaltung dieser festen Zeiten ist von grundlegender Bedeutung. Auch etwa die **Dokumentation von Gesprächsergebnissen** dient einem strukturierten Informationsaustausch.

Eine preisgünstige und leistungsfähige Telefonie – etwa mit Flatrates im Festnetzbereich – und der Austausch von E-Mails sind bereits seit vielen Jahren wichtige Grundlagen der ‚Tele-Kommunikation‘ und erleichtern natürlich auch Führen über räumliche Distanz wesentlich. Für wirksames Führen auf Distanz ist aber, so Frau Prof. Remdich, die Einrichtung eines

Smart Workplace erforderlich, d. h. eines Arbeitsplatzes, an dem zur Erledigung der Arbeitsaufgaben ein **Notebook** und ein **Smartphone** genügen. Dafür sind die Verringerung der Papierlast und die damit verbundene Entwicklung hin zu einem **papierlosen Büro** entscheidend. Dann können wirklich sämtliche Arbeitsschritte online und elektronisch durchgeführt werden. Die Vorteile eines papierlosen Büros und einer medienbruchfreien Kommunikation liegen auf der Hand, gerade wenn mehrere Personen aus einem Team an verschiedenen Orten einen Vorgang bearbeiten. Verzögerte Arbeitsabläufe aufgrund des Transports von Dokumenten oder Akten zwischen mehreren Dienstsitzen einer Behörde oder vom Dienstsitz an den Telearbeitsplatz gehören dann der Vergangenheit an. Von großem Vorteil ist dabei für die öffentliche Verwaltung, dass sich das papierlose Büro für sog. „Wissensarbeiter“ – wie sie vorwiegend in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind – deutlich einfacher umsetzen lässt als beispielsweise im produzierenden Gewerbe. Freilich erfordert ein wirklich papierloses Büro in der öffentlichen Verwaltung in der Zukunft, dass auch die oft sehr wichtigen bereits vorhandenen, nicht selten über viele Jahre zurückreichenden Akten – beispielsweise Personalakten – auch in digitalisierter Form zur Verfügung stehen.

Webbasierte Instant-Messaging-Dienste und **webbasierte Projektmanagement-Software** können die Arbeitsorganisation innerhalb dislozierter Teams (auf verschiedene Standorte verteilte Teams) zusätzlich erleichtern, was sich insbesondere bei projektbezogener Arbeit anbieten dürfte. Die Arbeitsabläufe in der öffentlichen Verwaltung sind jedoch häufig eigenverantwortlich geprägt, d. h. die Mitarbeiter sind oft je für sich für unterschiedliche Fälle oder Aufgaben zuständig. Gemeinsames und vor allem gleichzeitiges Arbeiten in Projektteams dürfte seltener als in der gewerblichen Wirtschaft vorkommen.

Der Einsatz von sog. **Collaboration Tools** macht Führen auf Distanz in bestimmten Bereichen zusätzlich effizienter. **Interaktive Whiteboards** (digitale Tafeln, die mit einem Rechner verbunden sind) ermöglichen es in Verbindung mit Kameras und ggf. Spracherkennungssoftware dislozierten Teams, Besprechungen durchzuführen und gemeinsam an Projekten zu arbeiten. Die

schon länger verfügbaren **für Videokonferenzen ausgestatteten Besprechungsräume** – wie im Staatsministerium der Finanzen und für Heimat an den beiden Standorten München und Nürnberg – stellen eine deutliche Verbesserung im Vergleich zu reinen Telefonkonferenzen dar. Weitere Collaboration-Tools wären z. B., wie Frau Prof. Remdisch darlegte, **Virtual-Reality-** bzw. **Augmented-Reality-Brillen**¹¹ und **Telepräsenzroboter**,¹² die in bestimmten Bereichen in der weiteren Zukunft auch Führen auf Distanz unterstützen könnten.

Auch die öffentliche Verwaltung sollte neue technische Möglichkeiten in Folge der Digitalisierung einerseits **aufgeschlossen**, andererseits **kritisch** im Hinblick auf den tatsächlichen Nutzen und natürlich die Kosten **prüfen**. Nicht selten werden jedoch bei Innovationen, die sich wirklich durchsetzen, auch durch große Stückzahlen die Preise mit der Zeit deutlich günstiger. Zu Recht hat die Bevölkerung auch hohe Erwartungen an die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung.

Neben der Informations- und Kommunikationsebene ist zweiter wesentlicher Faktor für ein erfolgreiches Führen auf Distanz die **Beziehungsebene** der Beteiligten. **Zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist gegenseitiges Vertrauen von entscheidender Bedeutung.**

Studien zeigen, dass auch bei reinem Führen über räumliche Distanz neben festen und institutionalisierten Kommunikationszeiten für die Gewährleistung des Informationsaustausches auf **regelmäßige persönliche Treffen** (Face-to-Face-Treffen) für den Aufbau gegenseitigen Vertrauens nicht verzichtet werden kann. Diese persönlichen Treffen sollten mindestens einmal im Monat stattfinden. Führungskräfte sollten dabei auf die Teilnahme von allen Mitarbeitern achten. Der **Aufbau** einer guten **Beziehungsebene** ist **über Distanz** hinweg **schwieriger** bzw. dauert länger. Die Führungskraft findet sich

¹¹ Solche Brillen kommen beispielsweise bei medizinischen Operationen oder in der Produktentwicklung zum Einsatz.

¹² Telepräsenzroboter sind, vereinfacht gesagt, Bildschirme auf Rädern, auf die sich örtlich entfernte Führungskräfte oder Mitarbeiter einwählen können; dadurch werden Vier-Augen-Gespräche möglich.

hier in einem Spannungsfeld wieder, weil sie einerseits bereit sein muss, den Mitarbeitern zu vertrauen und ihnen Freiräume zu geben, aber andererseits es auf Distanz länger dauert, bis die Führungskraft Mitarbeiter richtig einschätzen kann.

Die Etablierung eines konstanten Informationsflusses dient auch dazu, dass die Führungskraft **Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen** und ggf. gegensteuern kann. Der Führungskraft obliegt es, auch schwache Signale zur Qualität der Beziehung zu den Mitarbeitern zu registrieren und darauf zu reagieren. Eine Veränderung in der Kommunikationsintensität mag dafür ein Indiz sein oder Zwischentöne in E-Mails.

Durch regelmäßige persönliche Treffen kann zudem der Gefahr der sog. **professionellen Isolation** entgegengewirkt werden. Untersuchungen zeigen, dass sich ausgelagerte Mitarbeiter in Telearbeit bzw. an einem anderen Dienstsitz oftmals vom übrigen Kreis der Mitarbeiter ausgeschlossen bzw. von der Führungskraft nicht wahrgenommen fühlen. Dies gilt es zu berücksichtigen und einen betrieblichen Zusammenhalt z. B. auch durch **gemeinsame Aktivitäten** zu fördern.

Für **erfolgreiche** Führung auf Distanz kommt es, wie Forschungen von Frau Professor Remdisch deutlich ergeben haben, auf Seiten der Führungskraft besonders auf Führungsverständnis, Medienkompetenz und Sensitivität und auf Seiten der Mitarbeiter auf einen gewissen Reifegrad, Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein an.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich festgestellt, dass **auch in der öffentlichen Verwaltung** in Bayern „**Führen auf Distanz**“ inzwischen oftmals **Realität** ist. Für die **Führungskräfte** stellt Führen über räumliche Distanz eine **zusätzliche Herausforderung** dar, der sie sich stellen müssen. **Moderne Kommunikationsformen** wie beispielsweise Telekonferenzen können in diesem Zusammenhang eine **wichtige Hilfe** sein. Führen auf Distanz muss gleichermaßen die **Interessen** der öffentlichen **Verwaltung**, der **an einem anderen Ort als die Führungskraft tätigen Mitarbeiter** und auch

der **übrigen Mitarbeiter** berücksichtigen. Führungskräfte müssen auch **Führen auf Distanz** beherrschen. Daher sollte die Thematik auch **im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen Berücksichtigung** finden.

4.2 E-Learning

Die **Digitalisierung** hat längst auch die **Fort- und Weiterbildung** erreicht. Der Markt der E-Learning-Produkte, d. h. von Produkten zur Unterstützung von Lehr- und Lernprozessen durch digitale Medien oder Werkzeuge, wächst in Deutschland seit Jahren deutlich stärker als die Gesamtwirtschaft.¹³ Das gemeinsame Bildungsportal der bayerischen Behörden BayLern hat mittlerweile rd. 165.000 registrierte Nutzer. Vor diesem Hintergrund hat sich der Landespersonalausschuss im Jahr **2018** mit **E-Learning** befasst.¹⁴ Hierzu informierte Herr **Professor Dr. Klaus-Peter Wild**¹⁵ den Landespersonalausschuss über aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse.

Folgende Ausführungen zu den heutigen Möglichkeiten des E-Learning und zur Bewertung des E-Learning aus wissenschaftlicher Sicht erscheinen besonders wesentlich:

Im Zusammenhang mit E-Learning ist zunächst auf weitere Lernformen hinzuweisen. So ist unter **Blended Learning** eine Kombination aus klassischen Lernformen, wie beispielsweise Präsenzveranstaltungen, und E-Learning zu verstehen. Das **Mobile Learning** bezeichnet das Lernen mit Unterstützung eines Smartphones. Unter **Edutainment** schließlich versteht man die Verbindung von Lernen und Unterhaltung.

¹³ E-Learning-Markt wächst und wächst, wirtschaft + weiterbildung 03/2018, S. 48 ff.; E-Learning ist jetzt ein Milliardenmarkt, wirtschaft + weiterbildung 04/2019, S. 52 f.

¹⁴ Mit Fragen der Fort- und Weiterbildung hat sich der Landespersonalausschuss in der Vergangenheit bereits mehrfach beschäftigt (siehe den Jahresbericht 2017, S. 38 ff.: „Wirkungsfähig fort- und weiterbilden“; siehe ferner den Jahresbericht 2016, S. 43 ff.: „Fortbildung für ältere Mitarbeiter im öffentlichen Dienst“).

¹⁵ Herr Prof. Dr. Klaus-Peter Wild ist Inhaber des Lehrstuhls für Pädagogik I an der Fakultät für Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft der Universität Regensburg und leitet dort ein interdisziplinäres Team aus Erziehungswissenschaftlern und Pädagogischen Psychologen, welches sich u. a. wissenschaftlich mit dem Thema „eLearning und Digitale Bildung“ auseinandersetzt.

Für die **Nutzung von E-Learning-Angeboten** müssen mehrere **Voraussetzungen** erfüllt sein. Zum einen muss dem Lernenden die nötige **Hardware** und meist auch eine **ausreichende Internetverbindung** zur Verfügung stehen, um überhaupt auf E-Learning-Inhalte zugreifen zu können. Es ist davon auszugehen, dass heute beides den Lernenden sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause zur Verfügung steht. Zum anderen muss die Interaktion mit den E-Learning-Produkten für die Lernenden einfach sein. Auch dies sei bei der für E-Learning-Produkten eingesetzten **Software** regelmäßig gegeben, so Herr Prof. Wild. Denn der heutige Nutzer verfügt über genügend Wissen, wie mit solchen Programmen umzugehen ist; das Berufs- und Privatleben ist stark vom Umgang mit Rechnern geprägt und die Bedienung von E-Learning-Produkten ist so gestaltet, dass Nutzer regelmäßig intuitiv mit den Programmen umgehen können.

E-Learning ist keine neue oder per se effizientere Lernmethode, sondern lediglich ein **Lernen mit anderen Lernmedien**. Ein **Vorteil** von **E-Learning** im Vergleich zum Wissenserwerb aus Büchern ist jedoch, dass etwa durch die Nutzung von online-basierten E-Learning-Produkten relativ **leicht und schnell auf Wissen zugegriffen** werden kann, schneller als dies beispielsweise im Buchbestand einer Bibliothek möglich wäre. Ein **weiterer Vorteil** von E-Learning-Produkten gegenüber Präsenzveranstaltungen liegt auch darin, dass bei entsprechender Gestaltung von E-Learning-Programmen eine **nachlassende Lernmotivation** bei Fortbildungsteilnehmern deutlich **schneller auffällt**. Dies kann beispielsweise durch Lernerfolgskontrollfragen erreicht werden, die richtig zu beantworten sind, bevor es zur Vermittlung neuer Lerninhalte kommt. In Präsenzveranstaltungen hingegen besteht immer die Möglichkeit, dass Teilnehmer die Zeit nur 'absitzen', ohne dass sie aktiv an der Lehrveranstaltung teilnehmen.

Wesentlich für den Lernerfolg eines Teilnehmers an einer Fortbildung ist unabhängig davon, ob es eine klassische Veranstaltung oder eine E-Learning-Maßnahme ist, die **Motivation des Lernenden**. Nur bei motivierten Teilnehmern kann sich ein **objektiver Lernerfolg** einstellen. Es wird bekanntlich

zwischen **intrinsischer** und **extrinsischer Motivation** unterschieden.¹⁶ Eine intrinsische Motivation führt regelmäßig dazu, dass der Lernende persönlich motiviert ist. Für berufliche Fortbildungen ist jedoch eine extrinsische Motivation für einen guten objektiven Lernerfolg ausreichend. Bei Fortbildungen sollte das Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen den vermittelten Inhalt als sinnvoll für ihre berufliche Tätigkeit empfinden.

Häufig liegt in der Praxis der Fokus nach Herrn Prof. Wilds Beobachtung vor allem darauf, den Lehrstoff inhaltlich aufzubereiten und die Lehrmaterialien entsprechend zu erstellen, zum Teil unter Aufwendung erheblicher finanzieller Mittel. **Wichtiger** ist es aber, dass die **Lernenden sich ernst genommen fühlen**. Ein einfaches und kostengünstiges Mittel, dies zu erreichen, ist die individuelle **Befragung der Lernenden zu ihren Lernzielen**. Hier zeigt sich ein **weiterer Vorteil** von E-Learning-Produkten; durch eine elektronische Abfrage vor Start des eigentlichen Programms kann abgeglichen werden, ob das jeweilige E-Learning-Produkt den Lernzielen des Einzelnen entspricht. Sind die Lernziele klar definiert, kann durch **im E-Learning-Produkt vorgesehene Verständnisfragen** ermittelt werden, ob diese Lernziele auch erreicht werden. Bei Präsenzveranstaltungen halten sich die Teilnehmer mit Antworten bei Verständnisfragen oftmals zurück – wohl aus Scheu, vor den anderen Teilnehmern falsche Antworten zu geben. Bei E-Learning-Produkten entfallen diese Bedenken, weil jeder Teilnehmer mit dem Programm allein lernt.

Weitere Faktoren können der Motivation der Lernenden förderlich sein. Zum einen gilt **Autonomie** als **motivierend** für Lernende; darunter ist die Mitbestimmung des Lernenden zu verstehen. Gerade bei E-Learning ist die Autonomie der Lernenden einfach zu erreichen, denn diese können Zeitpunkt und Ablauf der Fortbildung selbst bestimmen. Dennoch hat eine Studie der Universität Regensburg gezeigt, dass die **Akzeptanz und der Lernerfolg bei**

¹⁶ Intrinsisch ist eine Motivation, wenn der Lernende sich mit dem Lernstoff um seiner selbst willen beschäftigt, von extrinsischer Motivation spricht man, wenn der Lernende sich mit dem Lernstoff beschäftigt, weil er sich Vorteile von außen erwartet.

E-Learning höher ist, wenn **Präsenzveranstaltung und E-Learning-Produkt alternativ angeboten** werden und eine Wahlmöglichkeit besteht; das ausschließliche Angebot von E-Learning-Seminaren wurde von den Teilnehmern eher ablehnend aufgenommen. Ein **weiterer motivierender Faktor** ist die Kompetenz. Das **Gefühl der Kompetenz** stellt sich **beim Lernenden** immer dann ein, **wenn** er sich **dem Lernstoff gewachsen** fühlt. Bei E-Learning-Programmen sind gut verschiedene Lerntempi und Schwierigkeitsgrade möglich, so dass der Kompetenz der Lernenden Rechnung getragen werden kann. Schließlich wirkt **soziales Eingebundensein** auf den Lernende **motivierend**. Darunter ist zu verstehen, dass der Lernende wahrgenommen wird. Dies kann durch E-Learning-Programme ebenfalls solide umgesetzt werden, z. B. wenn die Teilnehmer eingeladen sind, sich online über eine im E-Learning-Programm integrierte Plattform auszutauschen.

Die **Grenzen von E-Learning** sind häufig dann erreicht, wenn **kommunikative Inhalte vermittelt** werden sollen. Das Erlernen von Sprachen oder die Vermittlung von Führungskompetenz bedarf vorrangig des sozialen Kontakts zwischen Lernendem und Dozent bzw. der persönlichen Rückmeldung durch einen Dozenten. E-Learning eignet sich mehr für die Bereitstellung und Vermittlung von Wissensinhalten.

Edutainment und **Gamification** können E-Learning-Programme zwar um ein unterhaltendes und spielerisches Element ergänzen, können aber nicht ausschließlich bei der Vermittlung von anspruchsvollen Lehrinhalten, die eine vertiefte Beschäftigung durch den Lernenden verlangen, eingesetzt werden.

Datenschutz kann, wie Herr Prof. Wild erläuterte, bei E-Learning durch entsprechende technische Vorgaben sehr gut gewährleistet werden.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich festgestellt, dass **E-Learning** im Bereich der behördlichen Fort- und Weiterbildung, etwa bei der Fortbildung einer größeren Zahl von Beschäftigten oder bei Beschäftigten, die aufgrund persönlicher Gründe keine Fortbildungsreise unternehmen wollen

oder können, **große Bedeutung** besitzt. E-Learning kann **klassische Lernformen**, insbesondere die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen und das Studium von Fachliteratur, **sinnvoll ergänzen**. Eine Kombination (**Blended Learning**) von Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Angeboten bzw. die Wahl zwischen diesen erscheint angesichts der individuell unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten eine gute Möglichkeit. Zudem kann der Nutzen von E-Learning im Wege von Bildungscontrolling¹⁷ und Evaluationen geklärt werden.

¹⁷ Wirksam fort- und weiterbilden, Jahresbericht 2017, S. 38 ff.

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, Beamtenrecht in Bayern, Art. 115 BayBG Rn. 23).

Verlust von sieben Prüfungsarbeiten

Der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wurde durch einen Pressebericht im Berichtsjahr bekannt, dass im Rahmen der Durchführung der **Ersten Staatsprüfung für ein Lehramt** im Prüfungstermin Frühjahr 2018 sieben Prüfungsarbeiten auf dem Weg von der Universität zum Erstprüfer an einer anderen Universität verloren gegangen sind.

Wie das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus dem Landespersonalausschuss hierzu auf Anfrage mitteilte, seien die sieben Prüfungsarbeiten nach Auskunft der Außenstelle des Prüfungsamtes an der Universität, an der die sieben Prüfungsarbeiten gefertigt wurden, Anfang März 2018 an den vom Prüfungsamt im Staatsministerium festgelegten Erstprüfer an einer anderen Universität per Post mit Postzustellungsurkunde versandt worden. Diese sieben Prüfungsarbeiten seien gesondert verpackt in einem Paket enthalten gewesen, mit dem noch 17 weitere Prüfungsarbeiten an die Universität gesandt wurden. Im Rahmen der Korrekturüberwachung wurde nach Ablauf der einmonatigen Korrekturfrist Mitte April der Erstprüfer wegen der bis dahin noch nicht erfolgten Korrekturrückmeldung kontaktiert. Der Erstprüfer hat dem Prüfungsamt im Staatsministerium daraufhin mitgeteilt, dass er das Korrekturpaket mit den sieben Prüfungsarbeiten nicht erhalten habe. Die vom Prüfungsamt im Staatsministerium zusammen mit der Außen-

stelle des Prüfungsamts an der Universität, an der die sieben Prüfungsarbeiten gefertigt wurden, und dem Erstprüfer gestartete intensive Suche nach den verschwundenen Prüfungsarbeiten ergab, dass laut Nachforschungsauftrag bei der DHL das von der Außenstelle des Prüfungsamts an die Universität des Erstprüfers versandte Gesamtpaket ordnungsgemäß im März 2018 an dieser Universität eingetroffen ist. Es konnte jedoch nicht eindeutig geklärt werden, ob die sieben Prüfungsarbeiten in dem Paket an die Universität des Erstprüfers enthalten waren oder nicht. Die **intensive Suche nach den verschwundenen sieben Prüfungsarbeiten** blieb letztlich **erfolglos**.

Den betroffenen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmern wurde daraufhin vom Staatsministerium Mitte Juni 2018 mit dem Ausdruck des außerordentlichen Bedauerns **mitgeteilt**, dass die Prüfungsarbeiten verloren gegangen sind; zur ordnungsgemäßen Ablegung der Ersten Staatsprüfung sei diese Einzelprüfung erneut abzulegen. Dazu wurden die Prüfungstermine Herbst 2018 und Frühjahr 2019 zur Wahl gestellt. Der Vollständigkeit halber wurde auch angeboten, auf die erneute Ablegung dieser Prüfung zu verzichten, womit jedoch die Bewertung dieser fehlenden Leistung mit der Note „ungenügend“ verbunden wäre. Die sieben Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer wurden zudem Ende Juni 2018 vom Staatsministerium darüber informiert, ob die Erste Staatsprüfung trotz der verloren gegangenen und somit noch fehlenden Prüfungsleistung in jedem Fall bestanden ist oder nicht.

Das Nichtbestehen der Ersten Staatsprüfung war nur bei einer Person aus dem Kreis der betroffenen Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer der Fall. Diese Person verzichtete auf eine erneute Ablegung der entsprechenden Einzelprüfung, da dieses Einzelergebnis keinen Einfluss auf das Bestehen der Ersten Staatsprüfung gehabt hätte. Sie entschied sich dafür, die Erste Staatsprüfung im Prüfungstermin Frühjahr 2019 nochmals komplett abzulegen.

Bei den übrigen sechs Personen stand das Bestehen der Ersten Staatsprüfung auch ohne die verlorenen Unterlagen bereits fest. Der **Verlust der Prüfungsarbeiten** hatte somit **keine Auswirkungen auf die Möglichkeit** für diese Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer, den **Vorbereitungsdienst regulär** im September 2018 **zu beginnen**.

Bei einem Verlust von Prüfungsarbeiten vor Abschluss der Bewertung, wie dies hier der Fall war, sind gemäß Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl (Beamtenrecht in Bayern, Art. 22 LbG Rn. 204) die betroffenen **Prüfungsteilnehmer** aus prüfungsrechtlicher Sicht **so zu behandeln, als ob** sie an der Prüfungsarbeit **aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen nicht teilgenommen** hätten; der fehlende Prüfungsteil ist danach grundsätzlich nachzuholen. Eine **fiktive Leistungsbewertung scheidet aus**, da Gegenstand der Bewertung nur tatsächlich erbrachte Leistungen sein können (Niehues/Fischer/Jeremias, Prüfungsrecht, 7. Auflage 2018, Rn. 616 und 632; in diesem Sinn auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof in seinem Beschluss vom 28. Februar 1984, Az. 7 B 82 A/2896, NVWZ 1985 S. 598). Dementsprechend wurde aufgrund des höchstbedauerlichen Verlusts der sieben Prüfungsarbeiten den betroffenen Prüfungsteilnehmern die Gelegenheit zur erneuten Ablegung des entsprechenden Prüfungsteils geboten.

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 rückläufiger Schulabsolventenzahlen, eines hohen Nachwuchsbedarfs und wachsender Konkurrenz zur Privatwirtschaft – von allen Beteiligten besonderes Engagement sowie ein hohes Maß an Vorausschau und 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 Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)¹⁸ **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 Bewerberinnen und Bewerber **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

¹⁸ Die Auswahlverfahren stehen allen Personen offen, die die Voraussetzungen erfüllen, insbesondere ohne Bezug zu einer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Die weiteren Ausführungen umfassen alle Geschlechter, selbst wenn ein ausdrücklicher Hinweis fehlt. Statistisch wurde bisher allein zwischen weiblich und männlich unterschieden.

und die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsumfeld offensiv darzustellen.

Die zentralen und transparenten Auswahlverfahren schaffen nicht zuletzt wegen ihres hohen Bekanntheitsgrads und wegen der Möglichkeit, sich mittels eines einfachen Online-Antrags in wenigen Minuten für eine Vielzahl von Verwendungsmöglichkeiten per PC, Tablet oder auch Mobiltelefon zu bewerben, eine sehr gute Ausgangslage, um auch gegenüber der Privatwirtschaft im Werben um geeigneten Nachwuchs konkurrenzfähig zu sein.

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 2018 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2017 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

Für das **Einstellungsjahr 2018** wurden **13.151** (Vorjahr: 13.987) **Zulassungsanträge gestellt**. 189 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.455 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 11.507 (Vorjahr: 12.224) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

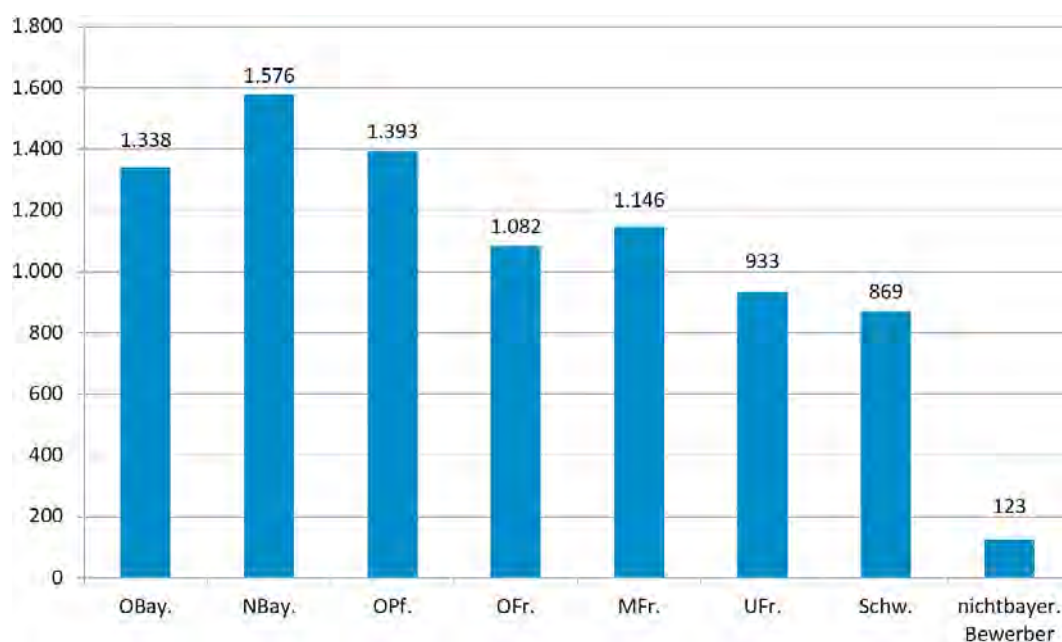
Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2018** wurde am 3. Juli 2017 durchgeführt.

An der Auswahlprüfung haben 8.460 (Vorjahr: 8.854) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 5.103 davon waren weiblich (60,32 %) und 3.357

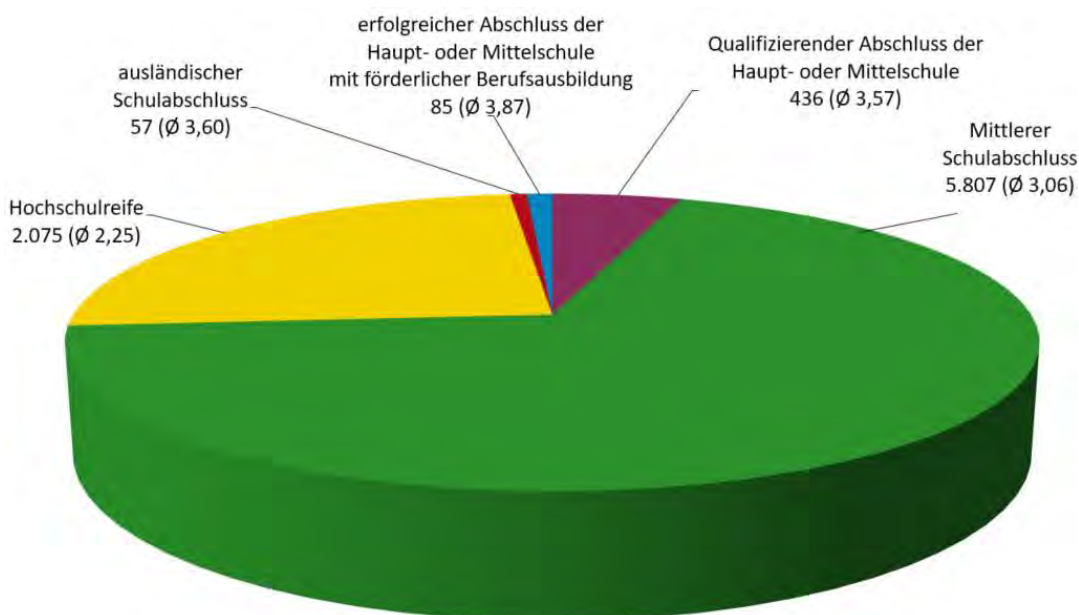
männlich (39,68 %). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 174 (2,06 %) Personen, die eine Schwerbehinderung angegeben haben.

261 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 8.199 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 285 (3,48 %) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **7.914 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 8.261) 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 erfolgreichem Abschluss der Haupt- oder Mittelschule und einer förderlichen Berufsausbildung teilgenommen.

Den **staatlichen Dienststellen** wurden **856** (Vorjahr: 849) **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.

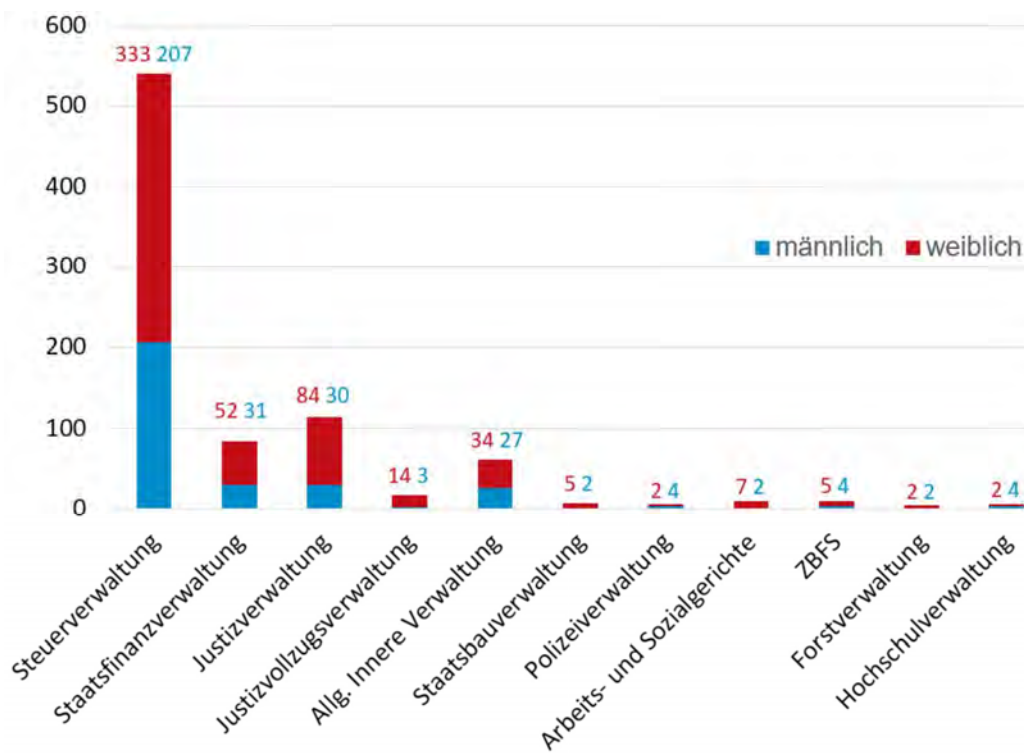
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.045 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								540	540
Staatsfinanzverwaltung	1	21	9	9	14	13	16		83
Justizverwaltung ¹⁾	56			31	27				114
Justizvollzugsverwaltung								17	17
Allg. Innere Verwaltung	22	4	5	7	11	3	9		61
Staatsbauverwaltung	5						2		7
Polizeiverwaltung	3	3							6
Arbeits- und Sozialgerichte	7			1	1				9
ZBFS ²⁾	2	1		2	2	1	1		9
Forstverwaltung				1	1	1	1		4
Hochschulverwaltung	2		2	1		1			6
	98	29	16	52	56	19	29	557	856

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:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	4	0,47%	276	32,24%	258	30,14%
Staatsfinanzverwaltung	1	0,12%	36	4,21%	46	5,37%
Justizverwaltung	1	0,12%	53	6,19%	60	7,01%
Justizvollzugsverwaltung	1	0,12%	5	0,58%	11	1,29%
Allg. Innere Verwaltung	1	0,12%	24	2,80%	36	4,21%
Staatsbauverwaltung			5	0,58%	2	0,23%
Polizeiverwaltung			2	0,23%	4	0,47%
Arbeits- und Sozialgerichte			2	0,23%	7	0,82%
ZBFS *)			3	0,35%	6	0,70%
Forstverwaltung			1	0,12%	3	0,35%
Hochschulverwaltung			1	0,12%	5	0,58%
gesamt	8	0,95%	408	47,65%	438	51,17%

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	2	0,23%
gesamt	2	0,23%

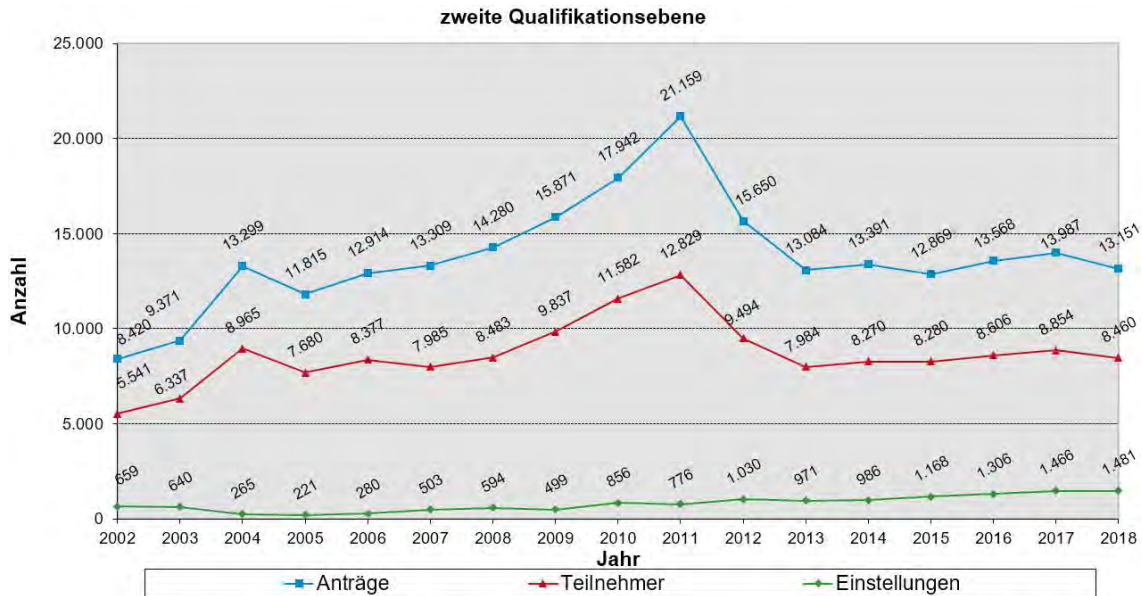
*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2018 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.481 (Vorjahr: 1.466) Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben 1.052 (Vorjahr: 1.039) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** haben 266 (Vorjahr: 283) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretärinwärtnerinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 805 weiblich und 513 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden 163 (Vorjahr: 144) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 42 weiblich und 121 männlich. Insgesamt konnten **38 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 41) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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 Var. 2 LlbG (insbesondere strukturiertes Interview, Assessment-Center) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden. Vergleichsweise spezielle Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf zusätzliche soziale Kompetenzen und das Bestehen einer Sportprüfung, werden an die Bewerberinnen und Bewerber für den allgemeinen Vollzugsdienst in den Justizvollzugsanstalten gestellt. Dadurch kommt es häufiger zur Ablehnung von Bewerberinnen und Bewerbern und infolgedessen zu höheren Einstellungsplatzziffern.

Aus diesen Gründen können die letzten Einstellungsplatzziffern in den einzelnen Verwaltungsbereichen sehr variieren. Ebenso spiegelt sich der überdurchschnittlich hohe Einstellungsbedarf der öffentlichen Verwaltung in Bayern sowie die andauernd gute Wirtschaftslage bei den Einstellungsplatzziffern wider.

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 **2018** erneut einen absoluten Spitzenwert im langjährigen Vergleich erreicht.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2018 zeigen, trotz eines vermehrten Personalbedarfs in der Privatwirtschaft aufgrund der guten Wirtschaftslage in Bayern, ein nach wie vor hohes Interesse, im öffentlichen Dienst eine Ausbildung zu absolvieren. Dies gilt umso mehr, als die **Einführung einer Altersgrenze** (18 bis 34 Jahre) für den Bereich des **allgemeinen Vollzugsdienstes** seit dem Jahr 2015 zu einer nach wie vor rückläufigen Zahl von Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit entsprechendem Verwendungswunsch führt. Gleichwohl machen sich im Zusammenhang mit dem allgemein leichten Rückgang gegenüber den beiden Vorjahren neben der anhaltend guten Arbeitsmarktlage verstärkt die sinkenden Schulabsolventenzahlen sowie speziell in der zweiten Qualifikationsebene auch die steigende innerstaatliche Konkurrenz, insbesondere durch den Vollzugsdienst der bayerischen Polizei, bemerkbar. Bei anhaltend guter Wirtschaftslage wird die öffentliche Verwaltung bei weiterhin hohen Einstellungszahlen auch in den kommenden Jahren vor besonderen Herausforderungen stehen.

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 im Jahr 2018 sind das Ergebnis der im Jahr 2017 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

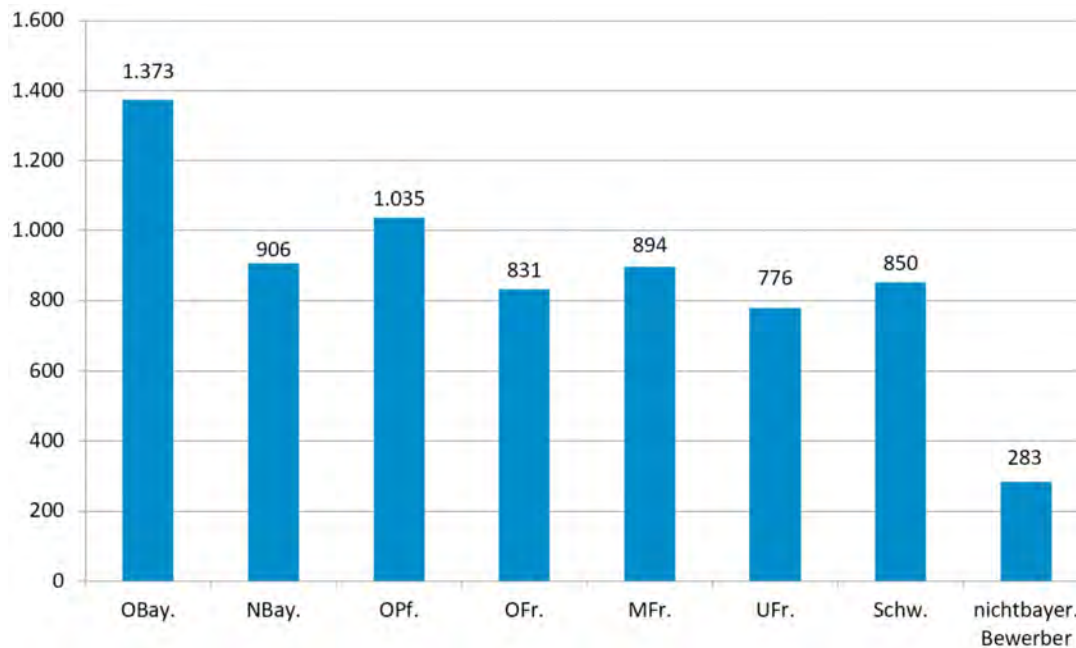
Für das **Einstellungsjahr 2018** wurden **11.920** (Vorjahr: 12.612) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 202 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 1.006 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 10.712 (Vorjahr: 11.198) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2018** fand am 9. Oktober 2017 statt.

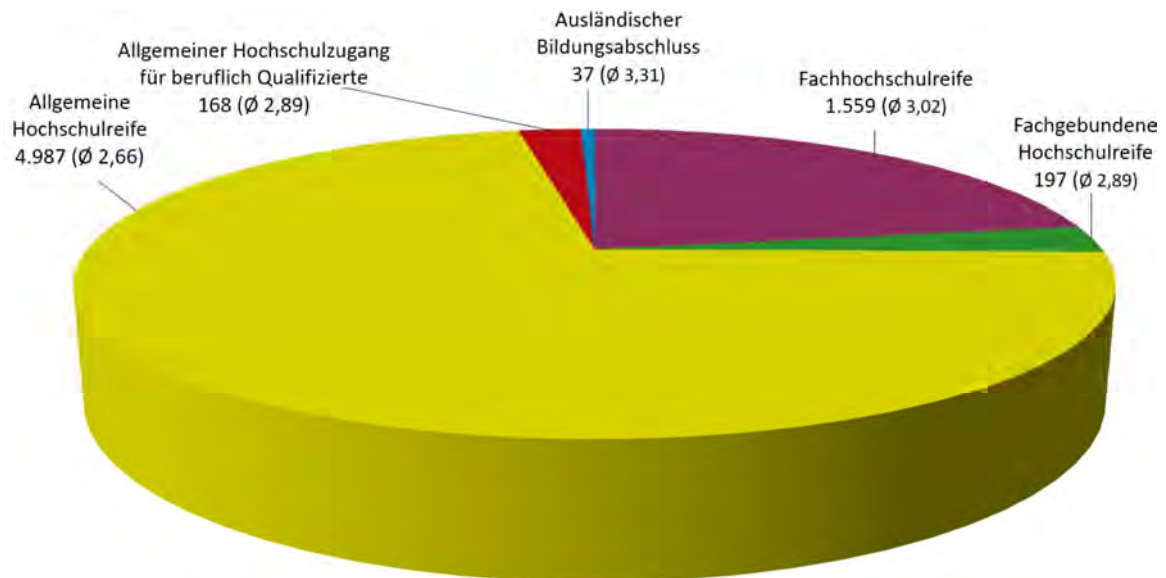
An der **Auswahlprüfung** haben **6.948** (Vorjahr: 7.323) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon waren 3.902 weiblich (56,16 %) und 3.046 männlich (43,84 %). 69 (0,99 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung angegeben.

Von den 6.948 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 112 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 6.836 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 48 (0,70 %; Vorjahr: 0,54 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. 6.788 **Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 7.180) 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 ausgewiesen.



Den **staatlichen Dienststellen** wurden **1.152** (Vorjahr: 961) **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.

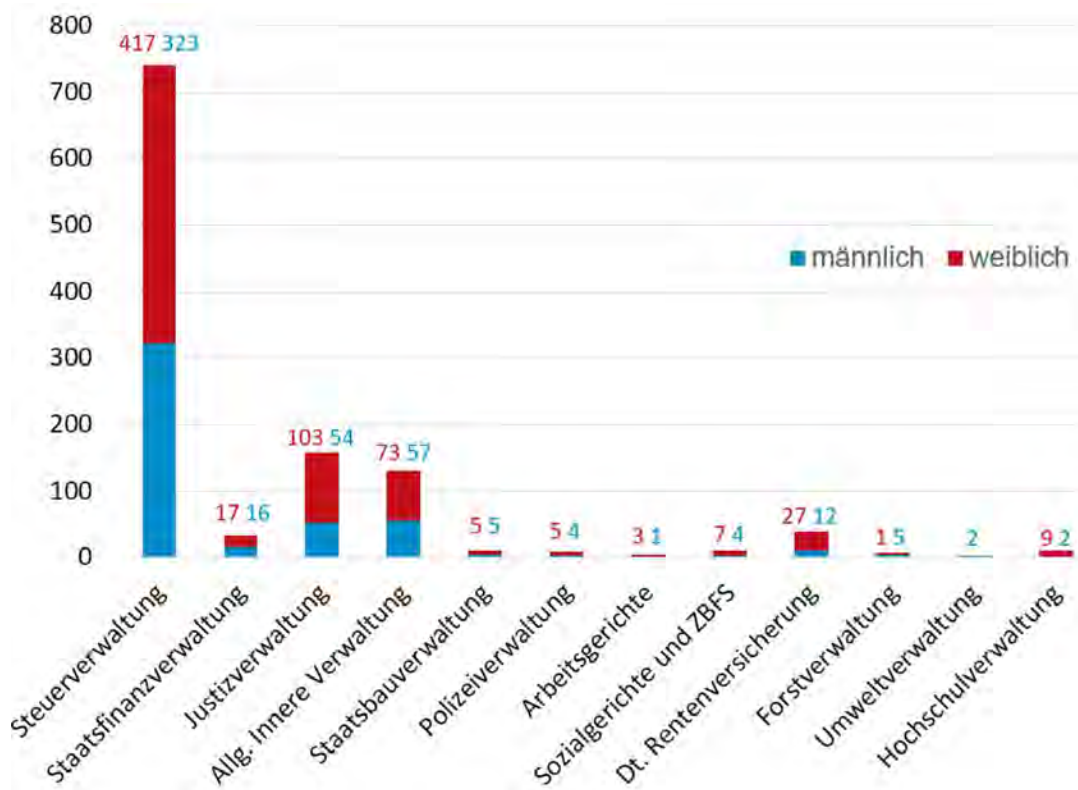
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.485 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bay-ern-weit	gesamt
Steuerverwaltung								740	740
Staatsfinanzverwaltung	10	4	8		7		4		33
Justizverwaltung ¹⁾	92			31	34				157
Allg. Innere Verwaltung	58	14	7	9	15	10	17		130
Staatsbauverwaltung	3		2		1	3	1		10
Polizeiverwaltung	6		1	2					9
Arbeitsgerichte	3				1				4
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	6	1	1		1		2		11
Dt. Rentenversicherung				19		8	12		39
Forstverwaltung	3	1	1	1					6
Umweltverwaltung			1	1					2
Hochschulverwaltung	7		2			2			11
gesamt	188	20	23	63	59	23	36	740	1.152

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 (weitere Abschlüsse siehe nächste Seite):

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	108	9,38 %	23	2,00 %	588	51,04 %
Staatsfinanzverwaltung	8	0,69 %	1	0,09 %	23	2,00 %
Justizverwaltung	12	1,04 %	4	0,35 %	139	12,07 %
Allg. Innere Verwaltung	18	1,56 %	2	0,17 %	109	9,46 %
Staatsbauverwaltung	2	0,17 %	1	0,09 %	6	0,52 %
Polizeiverwaltung					8	0,69 %
Arbeitsgerichte	1	0,09 %			3	0,26 %
Sozialgerichte und ZBFS *)					10	0,87 %
Dt. Rentenversicherung	6	0,52 %			33	2,86 %
Forstverwaltung					6	0,52 %
Umweltverwaltung					2	0,17 %
Hochschulverwaltung					10	0,87 %
gesamt	155	13,45 %	31	2,69 % **)	937	81,34 % **)

*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen

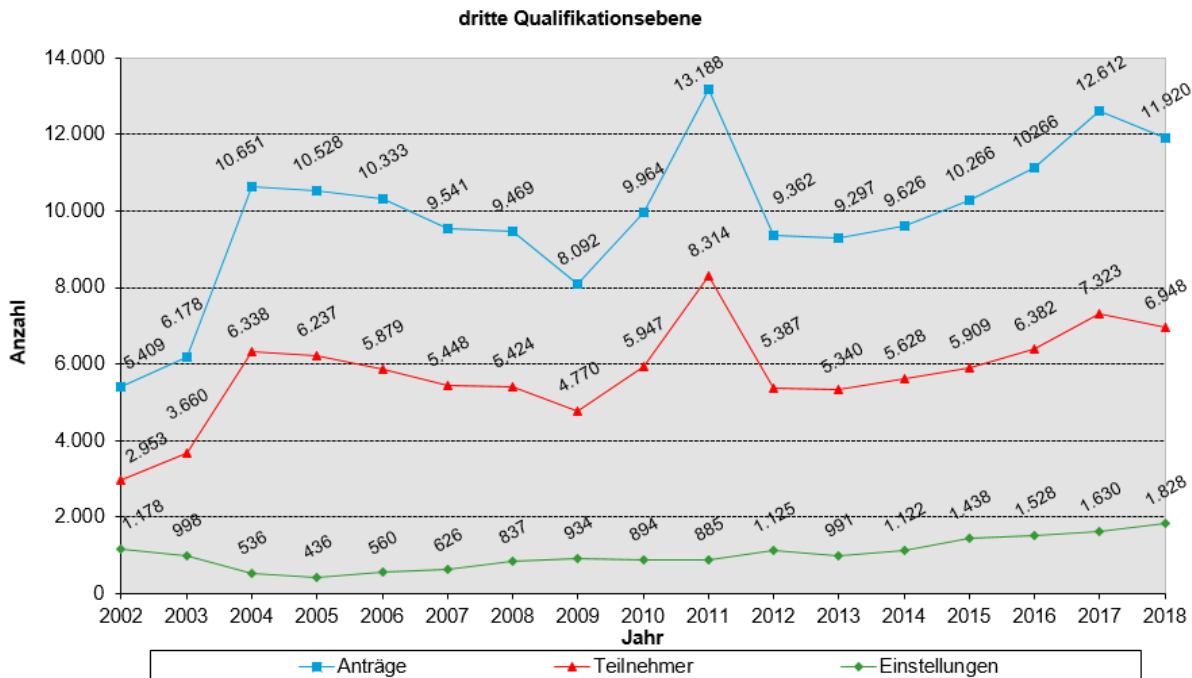
	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	1	0,09 %	20	1,74 %
Staatsfinanzverwaltung			1	0,09 %
Justizverwaltung			2	0,17 %
Allg. Innere Verwaltung			1	0,09 %
Staatsbauverwaltung			1	0,09 %
Polizeiverwaltung	1	0,09 %		
Sozialgerichte und ZBFS *)	1	0,09 %		
Hochschulverwaltung	1	0,09 %		
gesamt	4	0,35 % **)	25	2,17 % **)

*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind im **Berichtsjahr 2018** aus dem **Auswahlverfahren** insgesamt **1.828** (Vorjahr: 1.630) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 1.443 (Vorjahr: 1.178) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** 385 (Vorjahr: 452) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 1.060 weiblich und 768 männlich waren. Insgesamt konnten **26** (Vorjahr: 24) **schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



In der dritten Qualifikationsebene konnte im **Einstellungsjahr 2018** im langjährigen Vergleich erneut ein Spitzenwert bei den **Einstellungszahlen** verzeichnet werden.

Trotz eines Rückgangs der **Bewerberzahlen** liegen diese – ohne Berücksichtigung des doppelten Abiturjahrgangs 2011 – auf dem zweithöchsten Niveau im langjährigen Vergleich. Das unterstreicht, auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage, ein nach wie vor sehr hohes Interesse an den dualen Studienplätzen im öffentlichen Dienst. Jedoch erfordert der wachsende Konkurrenzkampf um Nachwuchskräfte bei sinkenden Schulabsolvenzenzahlen auch in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen beim Werben um die bayerischen Beamten der Zukunft.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 147 bzw. 133 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 130 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 Informationsmaßnahmen

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses trug im Berichtsjahr 2018 dem weiterhin überdurchschnittlich hohen Nachwuchsbedarf und der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft in besonderem Maße Rechnung. So wurden das 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. Spezielles Augenmerk lag dabei auf einer nochmaligen Intensivierung der Präsenz auf **Ausbildungs- und Studienmessen**, die auf äußerst reges Interesse bei allen potentiellen Bewerbergruppen stießen und mittlerweile einen wesentlichen Bestandteil der schulischen Berufs- und Studieninformation darstellen.

Auch im Jahr 2018 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. Dabei wurde eigens ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren für den Aushang in der Schule zur Verfügung gestellt und auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

Aufgrund weiterhin stark zunehmender Nachfrage erhöhte die Geschäftsstelle zum wiederholten Male 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 heruntergeladen werden, wo Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden.

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)¹⁹

Zustimmung zur Übernahme in das Beamtenverhältnis nach Vervollendung des 45. Lebensjahres im nichtstaatlichen Bereich (Art. 23 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Alt. 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 3 LlbG)²⁰

¹⁹ 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).

²⁰ Die erweiterte Anrechnung von Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit war bis 31. März 2018 in Art. 36 Abs. 2 Satz 2 LlbG geregelt. Im Rahmen der Änderung des Leistungslaufbahngesetzes durch das Bayerische Richter- und Staatsanwaltschaftsgesetz vom 22. März 2018 (GVBl. S. 118) wurde der bisherige Satz 2 des Art. 36 Abs. 2 LlbG mit Wirkung vom 1. April 2018 zu Satz 3.

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)²¹

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 einer **Erprobungszeit von drei Monaten** auf einem höher bewerteten Dienstposten (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2, Abs. 4 LlbG)²²

Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage:

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 Buchst. a, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)²³

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 Buchst. b, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)²⁴

²¹ Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

²² Das Beförderungsverbot vor Ablauf einer Erprobungszeit von drei Monaten auf einem höher bewerteten Dienstposten war bis zum 24. Mai 2018 in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 LlbG geregelt; im Rahmen der Änderung des Leistungslaufbahngesetzes durch das Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Mai 2018 (GVBl. S. 286) wurde dieses Beförderungsverbot ohne Änderung des Wortlauts mit Wirkung vom 25. Mai 2018 in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG geregelt. Das bis 24. Mai 2018 in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG enthaltene Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung wurde damit zugleich mit Wirkung vom 25. Mai 2018 durch das Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aufgehoben; diese Streichung des Beförderungsverbots vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung erfolgte gemäß der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs (s. LT-Drs. 17/20990, S. 2 und S. 30) mangels eines praktischen Anwendungsbereichs [neben dem Beförderungsverbot nach Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG].

²³ Das Beförderungsverbot des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG wurde durch das Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Mai 2018 (GVBl. S. 286) im Sinne der Anwenderfreundlichkeit (s. LT-Drs. 17/20990, S. 4) mit Wirkung vom 25. Mai 2018 neu gefasst; die gesetzlichen Ausnahmen finden sich seitdem in dem neuen Satz 4 („Satz 3 Nr. 3 gilt nicht ...“) des Art. 17 Abs. 1 LlbG.

²⁴ Zur Neufassung des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG und der Anfügung eines neuen Satzes 4 mit Wirkung jeweils vom 25. Mai 2018 siehe die vorherige Fußnote.

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 höheres Amt der Besoldungsordnung A als BesGr A 15 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 insbesondere von Richtern oder Richterinnen oder Staatsanwälten oder Staatsanwältinnen (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. 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)

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

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

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

Zustimmung zur 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	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Maria Els	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern und für Integration (bis 30. April 2018)
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (ab 24. Juli 2018)
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtsrat beim Amtsgericht München

Beratendes Mitglied

Marcus Mittmeyer	Leitender Ministerialrat in der Bayerischen Staatskanzlei bzw. im Bayerischen Staatsministerium für Digitales (ab 9. Januar 2018)
------------------	---

Stellvertretende Mitglieder

Horst Wonka	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirketags
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Johanna Markl	Steueramtfrau beim Finanzamt Augsburg-Stadt (bis 30. November 2018)
Claudia Kammermeier	Rechtspflegeoberrätin beim Amtsgericht Rosenheim (ab 1. Dezember 2018)
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (bis 28. Februar 2018)
Dr. Andreas Vollmer	Oberregierungsrat beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz (ab 1. März 2018)

Landespersonalausschuss in der Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte (Art. 10 BayRiG bzw. Art. 4 BayRiStAG)

Ordentliche Mitglieder

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Maria Els	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern und für Integration (bis 30. April 2018)
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (ab 24. Juli 2018)
Reinhard Röttle	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 15. Februar 2018)
Dr. Carsten Schulz	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 16. Februar 2018)
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Peter Küspert	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Sibylle Dworazik	Präsidentin des Landgerichts Ingolstadt (bis 30. November 2018)

Lore Sprickmann Kerkerinck

Vorsitzende Richterin
am Oberlandesgericht München
(ab 1. Dezember 2018)

Anita Traud

Oberstaatsanwältin
bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

Stellvertretende Mitglieder

Horst Wonka	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Veronika Witt	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 15. Februar 2018)
Dr. Sabine Gramm	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 13. März 2018)
Rita Rößler-Sauter	Vizepräsidentin des Finanzgerichts Nürnberg
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München
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

Internet: www.bayerischer-landespersonalausschuss.de