



# Jahresbericht 2019





Der Landespersonalausschuss legt hiermit  
der Bayerischen Staatsregierung gemäß  
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2019 vor.

München, den 28. Mai 2020

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Landespersonalausschuss</b>	<b>Seite</b>
1. Aufgaben und Befugnisse	5
2. Gremien	6
3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
<b>II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum</b>	
1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	13
4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	30
5. Prüfungsangelegenheiten	40
6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	45
<b>Anlage 1:</b> Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	61
<b>Anlage 2:</b> Mitglieder des Landespersonalausschusses	65



## 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 Beamten<sup>1</sup> wie auch der übrigen obersten Dienstbehörden, der kommunalen Spitzenverbände sowie der Berufsverbände der Beamten und unter Beachtung der personalpolitischen Vorgaben des Bayerischen Landtags und der Bayerischen Staatsregierung Entscheidungen zu treffen, die den gleichmäßigen Vollzug des Beamtenrechts bei allen staatlichen und nichtstaatlichen Dienstbehörden in Bayern sicherstellen.

## 2. Gremien

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

## 3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

Nach Art. 120 Abs. 1 Satz 1 BayBG bedient sich der Landespersonalausschuss zur Durchführung seiner Aufgaben einer Geschäftsstelle, die beim Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat eingerichtet ist.

---

<sup>1</sup> 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 Dienstherren 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 2019 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 ebenfalls vier Beschlüsse.

### **2. Sitzungsgegenstände und Beratungen**

Im Jahr 2019 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **720** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 18 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 270 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 420 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) 5
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
  - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 LlbG),
  - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 LlbG),
  - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 2 LlbG),
  - die Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG)

insgesamt<sup>2</sup> 5
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 6
- 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

---

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

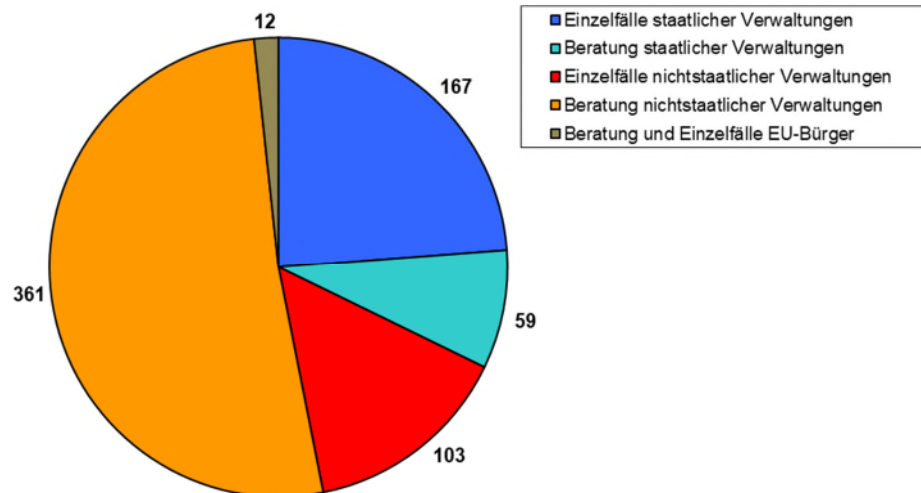
Der Landespersonalausschuss hat im Berichtszeitraum beim Erlass folgender **Gesetze und Rechtsverordnungen (einschließlich des Erlasses von Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen)** mitgewirkt:

- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Zulagenverordnung (GVBl. 2019 S. 338)
- Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2019/2020/2021 (GVBl. 2019 S. 347)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Gewerbeaufsicht (GVBl. 2019 S. 561)
- Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2019 S. 594)
- Verordnung über die Zulassung, Ausbildung und Prüfung in den fachlichen Schwerpunkten Agrarwirtschaft, Hauswirtschaft, Ernährung und Fachschuldienst für Hauswirtschaft, Ernährung und Versorgung (Fachverordnung land- und hauswirtschaftlicher Verwaltungsdienst - FachV-Lw) (GVBl. 2019 S. 705)
- Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2019 S. 724)
- Verordnung zur Änderung der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen technischen und höheren Forstdienst (GVBl. 2019 S. 752)
- Verordnung zur Änderung der EG-Richtlinienverordnung für Lehrer (GVBl. 2020 S. 14)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt veterinär-technischer Dienst in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (GVBl. 2020 S. 26)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung (GVBl. 2020 S. 141)

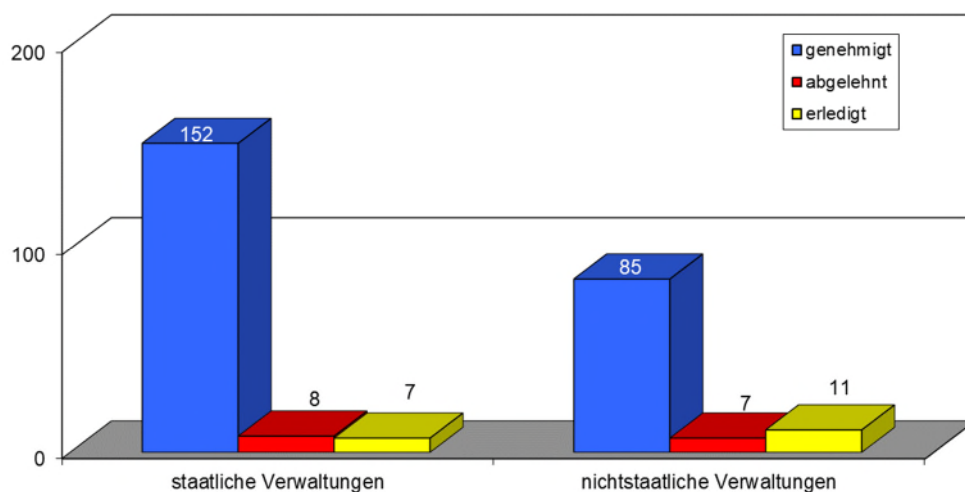
Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss in Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG eingeräumten Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung wird die Geschäftsstelle durch die federführenden Ressorts regelmäßig frühzeitig beteiligt, 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.

## 2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2019 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (270), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (420) 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 bzw. in anderer Form neu gestellt wird.

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratingstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2019 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

### **3.1 Berufung anderer Bewerber in das Beamtenverhältnis während der Ausbildung zum Gerichtsvollzieher**

Auch unter dem Neuen Dienstrecht in Bayern war der Landespersonalausschuss bereits mehrfach mit der Verbeamtung von anderen Bewerbern für die Gerichtsvollzieherausbildung befasst (siehe zuletzt Jahresbericht 2017, S. 20 f.). Andere Bewerber für die Gerichtsvollzieherausbildung verfügen nicht – wie Regelbewerber für diese Ausbildung – über die Qualifikation als Justizfachwirt, können aber bei besonderem dienstlichen Interesse, bei Nachweis einer dreijährigen Bewährung in einem für den Gerichtsvollzieherdienst förderlichen Beruf und bei erfolgreichem Durchlaufen einer halbjährigen vorbereitenden Ausbildung (mit abschließender mündlicher Prüfung) zur Gerichtsvollzieherausbildung zugelassen werden (siehe im Einzelnen insbesondere §§ 20 f. der Ausbildungsordnung Justiz - ZAPO-J).

Im Oktober 2018 waren nach erfolgreichem Abschluss der halbjährigen vorbereitenden Ausbildung andere Bewerber wieder zur 18 Monate dauernden Fachausbildung für den Gerichtsvollzieherdienst zugelassen worden. Diese Beschäftigten sollten gemäß der mit dem Landespersonalausschuss **abgestimmten Vorgehensweise des Justizministeriums** nunmehr erst Anfang 2020, wenn sie **nach** erfolgreichem **Abschluss der theoretischen Lehrgänge A und B** für angehende Gerichtsvollzieher erstmalig mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben gemäß § 24 ZAPO-J beauftragt werden, **verbeamtet** werden (nicht schon wie bisher zu Beginn der eigentlichen Gerichtsvollzieherausbildung im Oktober 2018). Am bewährten Ablauf der Ausbildung beginnend mit einer vorbereitenden Ausbildung (mit Prüfung) und der anschließenden eigentlichen Gerichtsvollzieherausbildung änderte sich nichts; es soll lediglich ein Großteil der Ausbildung im Beschäftigungsverhältnis absolviert werden. Der Landespersonalausschuss stimmte im Berichtsjahr gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG dem Antrag des Justizministeriums zu, dass



**elf Beschäftigte** unter **Ernennung zum Justizsekretär bzw. zur Justizsekretärin (BesGr A 6)** nach erfolgreichem Abschluss der theoretischen Lehrgänge A und B als andere Bewerber in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden können.

Am vorgesehenen **Zeitpunkt** der **Ernennung zum Gerichtsvollzieher bzw. zur Gerichtsvollzieherin (BesGr A 8)** nach vollständigem Abschluss der Ausbildung zum Gerichtsvollzieher (mit schriftlicher und mündlicher Abschlussprüfung) und nach Bewährung hat sich **nichts geändert**.

### **3.2 Übernahme von DO-Angestellten in ein Beamtenverhältnis**

Auch im Berichtsjahr 2019 war der Landespersonalausschuss mit der Übernahme von Dienstordnungsangestellten (DO-Angestellten) in ein Beamtenverhältnis befasst. Bereits im Jahresbericht des Bayerischen Landespersonalausschusses 2015 wurde die Übernahme von DO-Angestellten in ein Beamtenverhältnis thematisiert.<sup>3</sup>

DO-Angestellte unterfallen weder dem Bayerischen Beamtengesetz noch dem Leistungslaufbahngesetz. Das Rechtsverhältnis der DO-Angestellten ist privatrechtlicher Natur, auch wenn es maßgeblich durch eine öffentlich-rechtliche Dienstordnung bestimmt wird. Die von DO-Angestellten im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses abgelegten Prüfungen sind keine beamtenrechtlichen Prüfungen. Dies bedeutet, dass die Absolventen keine beamtenrechtliche Qualifikation erwerben, die nach den Bestimmungen des Art. 11 LlbG anerkannt werden könnte, so dass in diesen Fällen nur eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe als anderer Bewerber mit Zustimmung des Landespersonalausschusses gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG in Betracht kommt.

Seit Inkrafttreten des Neuen Dienstrechts in Bayern hat der Landespersonalausschuss insgesamt in 22 Fällen seine Zustimmung zur Berufung von DO-Angestellten in ein Beamtenverhältnis erteilt. Bei allen entschiedenen Fällen

---

<sup>3</sup> Siehe dort S. 31 ff. m.w.N., auch zu den im folgenden Absatz erörterten Themen.

handelte es sich um DO-Angestellte, die nach Abschluss ihres dualen Studiums der Sozialversicherung (Schwerpunkt Unfallversicherung) oder der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung an einer Fachhochschule<sup>4</sup> die Qualifikation als andere Bewerber für einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, entweder in den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst oder in den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung, erhalten haben.

Andere Bewerber können mit Zustimmung des Landespersonalausschusses in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wenn sie die erforderliche Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben und wenn an deren Gewinnung ein besonderes dienstliches Interesse besteht (Art. 4 Abs. 2, Art. 6 Abs. 3, Art. 52 Abs. 1 LlbG). Bei der Feststellung der Qualifikation dürfen keine geringeren Anforderungen gestellt werden, als sie von Regelbewerbern gefordert werden (Art. 52 Abs. 2 Satz 2 LlbG). In diesem Zusammenhang ist bei DO-Angestellten regelmäßig die Absolvierung eines (mindestens) 30-tägigen Fortbildungskonzepts erforderlich und zudem auch eine einjährige Bewährung in den Aufgaben der neuen Fachlaufbahn bei dem künftigen Dienstherrn.

Der Landespersonalausschuss stellt daher in aller Regel seine Zustimmung zur Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zunächst lediglich in Aussicht. Eine Zustimmung zur Berufung als anderer Bewerber erfolgt erst dann, wenn sich der DO-Angestellte bereits bewährt und nachweislich an den vereinbarten Fortbildungsveranstaltungen des zwischen dem Dienstherrn und der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten Fortbildungskonzepts teilgenommen hat.

Im Folgenden soll auf wichtige Einzelfragen bei der Übernahme von DO-Angestellten zu bayerischen Dienstherrn, insbesondere zu Kommunen, eingegangen werden.

---

<sup>4</sup> Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) – University of Applied Sciences (Sitz: Bad Hersfeld); Hochschule Bonn-Rhein-Sieg – University of Applied Sciences; Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Landwirtschaftliche Sozialversicherung (Kassel).

### **Zeitpunkt des Qualifikationserwerbs**

Wenn DO-Angestellte als andere Bewerber in ein Beamtenverhältnis berufen werden sollen, erscheint es grundsätzlich vertretbar, als Zeitpunkt des Erwerbs der Qualifikation für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung oder fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) bereits den Abschluss der Qualifikationsprüfung als DO-Angestellter zugrunde zu legen, weil das (meist) im DO-Verhältnis absolvierte Studium an den entsprechenden Hochschulen wie auch die abgelegten Prüfungen trotz anderer Ausrichtung im Wesentlichen mit einem Studium an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen hinsichtlich Tiefe und Breite vergleichbar sind. Hiervon unberührt bleibt, dass der Landespersonalausschuss regelmäßig eine einjährige Bewährung bei dem bayerischen Dienstherrn und die Absolvierung eines mindestens 30-tägigen Fortbildungskonzepts verlangt (siehe oben).

### **Probezeit – Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit**

Die regelmäßige Probezeit dauert zwei Jahre (Art. 12 Abs. 2 Satz 2 LlbG) und dient nach Erwerb der Qualifikation für die Fachlaufbahn der Bewährung für das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in dieser Fachlaufbahn.

Die oberste Dienstbehörde kann auch bei anderen Bewerbern, wie den hier in Rede stehenden DO-Angestellten, gemäß Art. 53 Satz 2 LlbG Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die nach Art und Bedeutung mindestens einer Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Fachlaufbahn und Qualifikationsebene entsprechen, im Umfang von höchstens einem Jahr auf die Probezeit anrechnen. Neben dieser **Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Probezeit** besteht gemäß Art. 53 Satz 1 LlbG die Möglichkeit, die **Probezeit bei erheblich über dem Durchschnitt liegenden Leistungen** bis auf ein Jahr zu **kürzen**. Die Entscheidung über eine Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Probezeit bzw. eine Probezeitkürzung und eine damit einhergehende frühere Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit liegt jedoch ausschließlich im Ermessen der obersten Dienstbehörde. Ein Anspruch seitens der Beamten besteht nicht. Bei Kürzung der und Anrechnung auf die Probezeit ist aber

auch bei anderen Bewerbern **in jedem Fall** eine **Mindestprobezeit im Umfang von sechs Monaten** abzuleisten.<sup>5</sup>

Da der Landespersonalausschuss bei der Berufung von DO-Angestellten als andere Bewerber vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe regelmäßig eine rund einjährige Bewährung beim aufnehmenden Dienstherrn sowie das Absolvieren des zwischen dem Dienstherrn und der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten Fortbildungskonzepts fordert, kann diese Zeit, die üblicherweise im Tarifbeschäftigtenverhältnis durchlaufen wird, regelmäßig unproblematisch gemäß Art. 53 Satz 2 LlbG auf die Probezeit angerechnet werden.

### **Förderliche Zeiten (Vordienstzeiten)**

Gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 LlbG soll der allgemeine Dienstzeitbeginn um Zeiten einer förderlichen hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst, die nach dem Erwerb der Qualifikation für eine Fachlaufbahn, aber vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe abgeleistet wurden, vorverlegt werden. Nach Auffassung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses können grundsätzlich Zeiten, die bei einem der Träger der Unfallversicherung abgeleistet wurden, eine förderliche Tätigkeit in diesem Sinn darstellen. Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt haben, die für die spätere Beamtentätigkeit von Nutzen und Interesse sind, können grundsätzlich als förderlich angesehen werden.<sup>6</sup> Die Anforderungen des Art. 39 Abs. 3 LlbG werden in aller Regel nicht vorausgesetzt werden können.<sup>7</sup> Allerdings sollte eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns aus Gleichbehandlungsgründen nicht zu einem früheren Zeitpunkt in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit führen als insbesondere bei Regelbewerbern (mit abgeleistetem Vorbereitungsdienst sowie erfolgreich abgelegter Qualifikationsprüfung und abgeleiteter Probezeit).

---

<sup>5</sup> Vgl. § 10 Satz 1 BeamtStG, Art. 12 Abs. 3 Satz 6 LlbG.

<sup>6</sup> Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 15 LlbG Rn. 35 sowie Hüllmantel, Leistungslaufbahngesetz, Art. 15 LlbG Rn. 17.

<sup>7</sup> Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 15 LlbG Rn. 35.

### 3.3 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.

Der Landespersonalausschuss hatte im Jahr 2019 über einen Antrag auf Anerkennung einer in Ungarn erworbenen Berufsqualifikation als „**Gesundheitsaufseherin der öffentlichen Gesundheit**“ als Qualifikation für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst zu entscheiden. Die Antragstellerin hat den vorgelegten Qualifikationsnachweis durch den Abschluss des Bachelorstudiums „**Gesundheitspflege und Prävention**“ in Ungarn erworben. Dieser Qualifikationsnachweis ist grundsätzlich der Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst zuzuordnen. Anhand eines Vergleichs zwischen den hierfür erforderlichen Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen im Freistaat Bayern und der nachgewiesenen Qualifikation der Antragstellerin wurden **relevante inhaltliche Defizite** festgestellt. Die ungarische Berufsqualifikation konnte daher gemäß Art. 47 Abs. 1 LlbG lediglich unter der aufschiebenden Bedingung anerkannt werden, dass die Antragstellerin nach ihrer Wahl an einer **Eignungsprüfung** gemäß Art. 48 LlbG oder an einem **Anpassungslehrgang** gemäß Art. 49 LlbG erfolgreich teilnimmt. Dies bedeutet, dass die Antragstellerin erst nach erfolgreichem Abschluss der von ihr gewählten Ausgleichsmaßnahme (Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang) die Qualifikation für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LlbG erwirbt. Die Geschäftsstelle hat die Antragstellerin eingehend über die Ausgleichsmaßnahmen informiert und auch den Kontakt zu der für die **Durchführung**, die **Konzeption** und damit auch den **konkreten Inhalt** der gewählten Ausgleichsmaßnahme zuständigen

Stelle, dem Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, vermittelt.

Im Berichtsjahr hatte der Landespersonalausschuss über einen weiteren Antrag auf Anerkennung einer ebenfalls in Ungarn erworbenen Berufsqualifikation zu entscheiden. Die Antragstellerin, die auch über einschlägige akademische Abschlüsse verfügte, beehrte in diesem Verfahren die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation als „**Finanz-Ökonomin**“ als Qualifikation für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften. Bei dem Vergleich zwischen den hierfür erforderlichen Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen im Freistaat Bayern und der nachgewiesenen Qualifikation der Antragstellerin wurden **keine relevanten inhaltlichen Defizite** ermittelt. Der Landespersonalausschuss hat daher festgestellt, dass die Antragstellerin die Qualifikation im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LlbG erworben hat.

Daneben war die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses **mehrfach** mit **Beratungen** hinsichtlich der Anerkennung **unterschiedlicher ausländischer Berufsqualifikationen** befasst. So wandten sich u.a. Bewerber aus Rumänien und Polen an die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses, die jeweils eine Berufsqualifikation als „**Feuerwehrmann**“ erworben haben, um sich über die Möglichkeiten einer Anerkennung ihrer in ihrem jeweiligen Herkunftsstaat erworbenen Berufsqualifikation beraten zu lassen. Ein Bewerber aus Bulgarien, der eine Berufsqualifikation als „**Gesundheitsinspektor**“ erworben hatte, wurde über die Möglichkeiten und die Voraussetzungen einer Anerkennung seiner Berufsqualifikation informiert. Teilweise wandten sich auch Personen an die Geschäftsstelle, die ihre Berufsqualifikation nicht in einem Mitgliedstaat i.S.d. Art. 42 Abs. 2 LlbG (Mitgliedstaat der Europäischen Union, Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und die Schweiz) erworben haben. In diesen Fällen verwies die Geschäftsstelle die Ratsuchenden an andere Stellen, die Hilfestellung im Rahmen der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen bieten.

### 3.4 Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene

Die Maßnahme zur Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene ist durch das Kultusministerium mit KMS vom 2. September 2019 im **staatlichen Bereich** ab **Februar 2020** zum **vierten Mal** gestartet worden. Das Kultusministerium ermöglichte, dass **zusätzlich** zu der für den **kommunalen Bereich** im **Februar 2019** gestarteten Qualifizierungsmaßnahme (vgl. Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2018, S. 21 f.) kommunale Fachlehrkräfte auch an dieser im Februar 2020 gestarteten Qualifizierungsmaßnahme für den staatlichen Bereich teilnehmen können. Damit wurde **staatlichen und kommunalen Fachlehrkräften an beruflichen Schulen** und an **Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung** erneut die Möglichkeit eröffnet sich für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene zu qualifizieren.

Die erfolgreichen **Teilnehmer** an der Qualifizierungsmaßnahme **erwerben** gemäß **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz** (BayLBG) nach den Bestimmungen für andere Bewerber<sup>8</sup> die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** durch Feststellung des Landespersonalausschusses.<sup>9</sup>

Im **Jahr 2019** stellte der Landespersonalausschuss für **drei 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.

---

<sup>8</sup> 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 LibG („Modulare Qualifizierung“) verdrängt (siehe Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 11).

<sup>9</sup> 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 2019** für **eine staatliche Fachlehrkraft** sowie für **18 kommunale Fachlehrkräfte** nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die **Befähigung** für das Lehramt an beruflichen Schulen im Unterrichtsfach und im Berufsfeld **feststellen**.

### **3.5 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen**

Im Berichtsjahr<sup>10</sup> war der Landespersonalausschuss sowohl mit neuen Sondermaßnahmen des Kultusministeriums zur Personalgewinnung für berufliche Schulen befasst als auch mit dem Vollzug älterer, bereits in früheren Jahren gestarteter Sondermaßnahmen des Ministeriums. Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen (oder an anderen Schularten) werden vom Kultusministerium durchgeführt, wenn der Bedarf an Lehrern nicht mit Bewerbern mit Regelqualifikation gedeckt werden kann. Nach Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das stets<sup>11</sup> vom Kultusministerium festgestellt werden muss, die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden; auf dieser Rechtsgrundlage werden vom Kultusministerium seit Jahren mit dem Landespersonalausschuss abgestimmte Sondermaßnahmen zur Personalgewinnung durchgeführt.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Siehe zu den Vorjahren die Darstellungen in den Jahresberichten 2016 (S. 34 ff.), 2017 (S. 26 ff.) und 2018 (S. 22 ff.) des Landespersonalausschusses.

<sup>11</sup> Auch bei Lehrkräften der Kommunen.

<sup>12</sup> Daneben erfolgen weitere Sondermaßnahmen des Kultusministeriums zur Personalgewinnung, die das Ministerium ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses auf anderer Rechtsgrundlage als Art. 22 Abs. 6 BayLBG durchführen kann (siehe hierzu insbesondere Art. 22 Abs. 4 und 5 LbG).



Im Einzelnen hat der Landespersonalausschuss **im Jahr 2019** zwei **neuen Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums **zugestimmt**:

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen zum Schuljahr 2019/2020 in den Bereichen Informationstechnik mit Schwerpunkt Informatik, Agrarwirtschaft, Druck- und Medientechnik, Labor- und Prozesstechnik (einschließlich Chemie sowie Umwelttechnik und regenerative Energien) – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)**
- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen zum Schuljahr 2020/2021 im Bereich Gesundheits- und Pflegewissenschaft – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)**

Der Landespersonalausschuss stimmte bereits im Jahr 2018 einer grundsätzlich vergleichbaren Sondermaßnahme zu, die sich ebenfalls an besonders gut qualifizierte Masterabsolventen der Fachhochschulen richtete und generell der Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen in den Bereichen Elektro- und Informationstechnik, Metalltechnik und Bautechnik diente (siehe Jahresbericht 2018, S. 22 f.).

Im Berichtsjahr 2019 war der Landespersonalausschuss mit den beiden oben aufgeführten Sondermaßnahmen befasst, nachdem – wie das Kultusministerium vortrug – an **einzelnen** beruflichen Schulen in den oben genannten Bereichen (Informationstechnik mit Schwerpunkt Informatik, Agrarwirtschaft etc. sowie Gesundheits- und Pflegewissenschaft) zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen zur Verfügung stehen. Daher wurden zum Schuljahr 2019/2020 bzw. zum Schuljahr

2020/2021 vom Kultusministerium entsprechende sog. **schulbezogene** Sondermaßnahmen **für besonders gut qualifizierte Masterabsolventen der Fachhochschulen** 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 den vorgelegten Sondermaßnahmen zu und stellte für erfolgreiche Teilnehmer 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 **2019** für **insgesamt 62 staatliche Lehrkräfte** und **fünf kommunale 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**. Dabei handelte es sich ausschließlich um **Sondermaßnahmen** zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere **im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen** an (staatlichen) Berufsschulen. Nachdem die Sondermaßnahmen im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen bereits im Jahresbericht 2016 (auf S. 36 ff.) näher dargestellt

sind und in dem Jahresbericht 2017 und 2018 schon auf deren Vollzug eingegangen wurde,<sup>13</sup> erscheinen hier nähere Darlegungen zu den einzelnen Sondermaßnahmen entbehrlich.<sup>14</sup>

Die vom Landespersonalausschuss gebilligten **Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums stellen weiterhin einen **wichtigen Beitrag** zur **Deckung des Personalbedarfs an beruflichen Schulen** in Bayern dar und **ermöglichen** Quereinsteigern oder ursprünglich als Gymnasiallehrer oder Realschullehrer ausgebildeten Lehrkräften **zusätzliche Einsatzmöglichkeiten** an beruflichen Schulen.

### 3.6 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 2019**

Im Jahr 2019 wurden dem Landespersonalausschuss **keine Verordnungen**, die (materielle) Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten, zur Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LlbG vorgelegt.

Auch im Jahr 2019 erfolgte jedoch die Genehmigung von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

---

<sup>13</sup> Siehe Jahresbericht 2017, S. 27 f., hinsichtlich der Teilnehmer mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen und Jahresbericht 2018, S. 24 ff., hinsichtlich der Teilnehmer mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien.

<sup>14</sup> Die Sondermaßnahmen, um deren Vollzug es 2019 ging, sind im Jahresbericht 2016 auf S. 36 und auf S. 37 dargestellt bzw. mit der dort auf S. 36 dargestellten Maßnahme vergleichbar.

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

- Neufassung des Konzepts zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (VV-FachV-btuD);
- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung [in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen] im fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (VV-FachV-StF);
- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Steuer (VV-mQSteuer).

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2019 ebenfalls **drei Regelkonzepte** zur Genehmigung vorgelegt:

- Konzept der modularen Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 für Beamtinnen und Beamte der Stadt Augsburg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Änderung des Konzepts der Stadt Augsburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept der Großen Kreisstadt Schwandorf zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst.

Darüber hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2019 **fünf Mal** mit **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.

Bei den im Jahr 2019 vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten** ging es unter anderem um folgende **Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung**:

- **Teilanrechnung eines Diplomstudiengangs Betriebswirtschaftslehre**  
Der Ausschuss hatte über die Anrechnung eines an einer bayerischen Universität erfolgreich absolvierten Diplomstudiengangs Betriebswirtschaftslehre auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, zu entscheiden.

Eine **Vollanrechnung** des erfolgreich absolvierten Diplomstudiengangs der Betriebswirtschaftslehre **auf sämtliche** an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst **zu absolvierende Module** einschließlich der **mündlichen Prüfung** war **nicht möglich**. Eine Vollanrechnung ist nur bei einem einschlägigen Studium möglich (vgl. Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 48). Der an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität absolvierte Studiengang Betriebswirtschaftslehre entspricht mit seinen überwiegend wirtschaftswissenschaftlichen Inhalten nicht dem fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, welcher in erster Linie eine rechtliche, insbesondere verwaltungsrechtliche Ausrichtung hat.

Es war jedoch möglich, das Studium der Betriebswirtschaftslehre auf die im Rahmen der modularen Qualifizierung gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 4 LlbG, § 4 Abs. 1 Satz 2 der Modularen Qualifizierungsverordnung (ModQV) zu absolvierenden überfachlichen Maßnahmen anzurechnen, da das Studium der Betriebswirtschaftslehre nach den vorgelegten Unterlagen auch entsprechende vom Beamten absolvierte Module, etwa aus dem Bereich der Ethik, aufwies. Gemäß dem Einzelkonzept hatte der Beamte also noch die speziell auf die Kernbereiche des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst ausgerichteten, von der Bayerischen Verwaltungsschule angebotenen fachlichen Maßnahmen 1, 2 und 4a (einschließlich mündlicher Prüfung) zu absolvieren.

Eine Vollanrechnung des absolvierten betriebswirtschaftlichen Universitätsstudiums auf sämtliche an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung zu absolvierende Module einschließlich der mündlichen Prüfung wäre nur möglich gewesen, wenn die modulare Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen erfolgt wäre.

- **Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7**

Der Landespersonalausschuss war im Jahr 2019 erneut (siehe bereits Jahresbericht 2017, S. 32) mit einem Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, befasst. Nachdem das Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, (ModQ-BVS) nur die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 10 sowie ab der BesGr A 14 betrifft, ist in Fällen, in denen eine modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7 des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst erfolgen soll, eine modulare Qualifizierung durch die Verwaltungsschule gemäß dem Konzept der Verwaltungsschule nicht möglich. Nachdem gerade bei kleineren Dienstherren Fälle der modularen

Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7 eher selten vorkommen, liegt dann die Erstellung eines vom Landespersonalausschuss jeweils zu genehmigenden Einzelkonzepts zur modularen Qualifizierung nahe.

Hierbei kann auf die **von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern angebotenen Module „Organisation, Grundzüge der Rechtsanwendung, Zeitmanagement“ (Prüfungsmodul)** sowie **„Schlüsselkompetenzen“** zurückgegriffen werden, wobei von den Dienstherrn jeweils mit der Hochschule abzuklären ist, wann diese Module besucht werden können. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ModQV umfasst die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7 mindestens zwei Maßnahmen. Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 4 ModQV soll die gesamte Dauer dieser mindestens zwei Maßnahmen „zwischen 10 und 15 Tagen“ betragen. Nachdem die beiden genannten von der Hochschule angebotenen Module insgesamt nur einen Umfang von 64 Unterrichtseinheiten (und damit von acht Tagen, da acht Unterrichtseinheiten einem Tag entsprechen) aufweisen, bedurfte es neben der Absolvierung dieser beiden Module noch der Absolvierung eines weiteren Moduls oder der Anrechnung einer entsprechenden Fortbildung im Umfang von mindestens 16 Unterrichtseinheiten. In dem berichteten Fall wurde letztlich als **drittes Modul** eine **von der Bayerischen Verwaltungsschule angebotene Fortbildung** gewählt und in das Einzelkonzept aufgenommen. Gemäß der vorherigen Absprache zwischen dem Dienstherrn und der Bayerischen Verwaltungsschule konnte auch für diese Fortbildung eine „Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme“ im Sinne der modularen Qualifizierung ausgestellt werden.

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

### 4.1 Mitarbeiterbindung, insbesondere von jüngeren Mitarbeitern

**Mitarbeiterbindung** gehört zu den **zentralen Bereichen** der **Personalentwicklung**. Aufgrund der gegenwärtigen Pensionierungswelle im öffentlichen Dienst, dem absehbaren Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen und einer höheren Fluktuationsneigung jüngerer Mitarbeiter kommt diesem Thema für den öffentlichen Sektor eine hohe Bedeutung zu. Daher informierte Herr **Prof. Dr. Andreas Gourmelon**<sup>15</sup> im Berichtsjahr den Landespersonalausschuss über die Hintergründe dieser Thematik und über die Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung, speziell auch von jüngeren Mitarbeitern:

Bis zum Jahr 2028 werden rund 1,2 Millionen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Deutschland in den Ruhestand treten; hierzu wies Prof. Gourmelon auch auf die Altersstruktur des öffentlichen Dienstes mit besonders vielen älteren Mitarbeitern hin.<sup>16</sup> Die **Pensionierungswelle im öffentlichen Dienst** hält weiterhin an. Auch speziell für die bayerischen Beamtinnen und Beamten konnte bereits vor wenigen Jahren ein starker Anstieg des Anteils der älteren Bediensteten festgestellt werden,<sup>17</sup> was dann notwendig zu einer höheren Zahl an Altersabgängen führt. Gleichzeitig werde, so Prof. Gourmelon, das sog. **Erwerbspersonenpotenzial** in Deutschland künftig massiv zurückgehen; auch unter Annahme eines positiven jährlichen Wanderungssaldos von 200.000 Personen und einer steigenden Erwerbsquote wird bis zum Jahr 2030 von einem **Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials** um 1,9 Millionen Personen ausgegangen.<sup>18</sup> Ohne Annahme eines positiven Wanderungssaldos und unter Annahme einer nur konstanten Erwerbsquote ist der

---

<sup>15</sup> Herr Prof. Dr. Andreas Gourmelon lehrt und forscht an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Gelsenkirchen, im Bereich Personal- und Verwaltungsmanagement, ist Autor mehrerer Bücher und gibt die Reihe „Personalmanagement im öffentlichen Sektor“ heraus. Prof. Gourmelon hat Psychologie und Wirtschaftswissenschaften studiert und hierbei Abschlüsse als Diplom-Psychologe und Diplom-Kaufmann erworben.

<sup>16</sup> Vgl. die ständigen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamts (Destatis) in dessen Internetangebot hierzu.

<sup>17</sup> Vgl. den Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2016, S. 43 m.w.N.

<sup>18</sup> Vgl. IAB-Kurzbericht, 6/2017, S. 3.



Rückgang noch deutlich höher.<sup>19</sup> Auch nach den Erkenntnissen der Kultusministerkonferenz ist die Anzahl der Nachwuchskräfte künftig rückläufig.

Die Situation werde durch eine **höhere Fluktuationsneigung** der **jüngeren Generation** noch verschärft. In der jüngeren Generation wird **weniger Wert auf die Erwerbstätigkeit** gelegt und **Teilzeitbeschäftigung** nimmt einen **höheren Stellenwert** ein. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auch zu berücksichtigen, dass die Angehörigen der jüngeren Generation in einer Zeit aufgewachsen sind, in der sie erleben, dass es sehr viele Arbeitsplätze gibt und sie sich deshalb ihren Arbeitsplatz frei wählen können. Dies führt wiederum dazu, dass die **Wechselbereitschaft der jüngeren Generation relativ hoch** ist. Allerdings stellt die jüngere Generation keine homogene Gruppe dar.

Um dieser Personalsituation im öffentlichen Dienst zu begegnen, sind, so Gourmelon, einerseits die **Personalressourcen zu optimieren** (z.B. durch Stärkung der Personalbindung, Steigerung der Gesundheitsquote oder auch der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege) und andererseits die **Prozesse der Arbeitsbewältigung** zu verbessern (z.B. durch Zentralisierung, interkommunale Zusammenarbeit oder Digitalisierung).

Die **Stärkung der Personalbindung** ist also ein wichtiges, aber durchaus nicht das einzige Element zur Optimierung. Laut Prof. Gourmelon sind in diesem Zusammenhang **folgende Aussagen besonders wesentlich**:

Die **Bindung** eines Mitarbeiters an ein Unternehmen oder an eine Behörde wird als **organisationales Commitment** beschrieben. Dabei wird zwischen dem **affektiven Commitment** (Bindung aus Zugehörigkeitsgefühl; der Mitarbeiter fühlt sich der Organisation in besonderer Weise zugehörig), dem **kalkulatorischen Commitment** (Bindung aus Berechnung, Nutzen; der Mitarbeiter sieht beispielsweise zu wenige Chancen für sich bei einem Wechsel der Organisation) und dem **normativen Commitment** (Bindung aufgrund

---

<sup>19</sup> Vgl. ebd.

Pflichtgefühl, sozialer Normen; der Mitarbeiter sorgt sich, dass häufige Wechsel der Organisation keinen guten Eindruck machen könnten) unterschieden.

Gerade für die **jüngere Generation** spielt das **affektive Commitment** eine **besonders große Rolle**, und zwar umso mehr, je jünger die Beschäftigten sind. Dagegen lässt das normative Commitment bei der jüngeren Generation nach. Damit lässt sich als eine **wesentliche Erkenntnis** festhalten, dass die **Wechselbereitschaft** insbesondere der jüngeren Mitarbeiter **abnimmt, je größer ihr Zugehörigkeitsgefühl zu ihrer Dienststelle** ist. Um die Personalbindung der jüngeren Generation zu steigern, gilt es, wie Prof. Gourmelon herausstellte, das **affektive Commitment der jüngeren Mitarbeiter positiv zu beeinflussen**. Einen erheblichen Beitrag dazu leistet ein **aktives Personalmanagement**, das auf die jüngeren Mitarbeiter zugeht. Ein passives Personalmanagement, das sich nur auf die reine Personalverwaltung beschränkt, ist nicht geeignet, das affektive Commitment jüngerer Mitarbeiter zu stärken. Positiv auf das affektive Commitment jüngerer Mitarbeiter wirkt sich zudem aus, wenn zukünftige **Entwicklungsmöglichkeiten** früh aufgezeigt werden. Durchaus auch eine Rolle spielen im Weiteren der **Tätigkeitsspielraum** der Arbeit, **Flexibilität** hinsichtlich des Arbeitsortes und der Arbeitszeit sowie die **individuelle Unterstützung durch Vorgesetzte**.<sup>20</sup>

In einer Untersuchung<sup>21</sup> an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Gelsenkirchen, bei Studierenden kurz vor dem Abschluss des Studiums wurden die **materiellen und immateriellen Maßnahmen** ermittelt, welche **den Studierenden besonders wichtig** sind und die daher geeignet sind, die Bindung der Befragten an ihren Dienstherrn zu erhöhen; die Studierenden sollten in der Befragung insgesamt 31 verschiedene materielle und immaterielle Faktoren gewichten, die sich positiv auf ihr Bindungsverhalten zu ihrer Dienststelle auswirken.<sup>22</sup> Die „Altersvorsorge“, eine „flexible Arbeitszeit“, ein „fähigkeitsbezogener Arbeitseinsatz“ sowie ein

---

<sup>20</sup> Prof. Gourmelon verwies wegen dieser Erkenntnisse auf eine empirische Studie zum Commitment im Rahmen einer Masterarbeit (2017) von Frau Hanna Sievert. Dazu wurden 127 Beschäftigte einer westfälischen Großstadt befragt, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in der Ausbildung, aber nicht älter als 36 Jahre waren.

<sup>21</sup> Pia Winter, 2019 [unveröffentlichte Abschlussarbeit].

<sup>22</sup> Die Thematik der Wohnungsversorgung zählte nicht zu den 31 abgefragten Faktoren.

„interessenbezogener Arbeitseinsatz“, „Rückmeldungen durch Vorgesetzte“ (womit nicht die institutionalisierten Mitarbeitergespräche gemeint sind), „soziale Personaldienstleistungen“ (etwa Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz), ein „hohes Gehalt“ sowie eine „mitarbeiter- und zielorientierte Führung“ wurden von den Studierenden als die wichtigsten Faktoren genannt. Hervorzuheben ist insbesondere, dass die **Rückmeldung durch den direkten Vorgesetzten** eine **hohe Wirkung auf das Bindungsverhalten** der Mitarbeiter hat. Insgesamt ergab diese Untersuchung unter angehenden Beamten, dass **immaterielle Anreize nicht weniger wichtig als materielle Anreize** sind.

Nach diesen Erkenntnissen, welche Faktoren sich aus Sicht der jüngeren Generation positiv auf das Bindungsverhalten auswirken, stellte Prof. Gourmelon ferner dar, welche Faktoren nach Erfahrung der „älteren“ Generation geeignet sind, das organisationale Bindungsverhalten der Mitarbeiter zu stärken. So wurden auf der 4. Niedersächsischen Personalfachtagung wichtige Faktoren identifiziert, die sich positiv auf das Bindungsverhalten auswirken können, nämlich ein gutes **Betriebsklima**, welches auch durch gemeinsame, freiwillige Aktivitäten außerhalb des Dienstes gefördert werden könne, und eine **Aufgabengestaltung**, die abwechslungsreiche, als sinnhaft wahrgenommene und mit Entscheidungsspielraum verbundene Aufgaben vorsehe; daneben ein **Führungsverhalten**, das auf Information, Partizipation und Förderung der Mitarbeiter setzt sowie Optimismus ausstrahlt, und schließlich eine gute **Personaleinführung** neuer Mitarbeiter und eine attraktive **Personalentwicklung**, etwa auch durch Förderung eines Aufbaustudiums.

Eine erfolgversprechende **Einzelmaßnahme** zur Stärkung der Personalbindung sei im Übrigen die **Personaleinführung**, das sog. **Onboarding**. Damit soll erreicht werden, dass sich neu in den öffentlichen Dienst eintretende Mitarbeiter dort auch wohl fühlen. Gerade der öffentliche Dienst müsse sich dessen bewusst sein, dass er für die jüngere Generation nicht immer als besonders attraktiver Arbeitgeber erscheine. In der Praxis wird der Personaleinführung häufig zu wenig Beachtung geschenkt. Mithilfe eines **Fünf-Phasen-Mo-**

**dells** der Personaleinführung können Dienstherren für die **unterschiedlichen Phasen** der Personaleinführung geeignete Maßnahmen für die neuen Mitarbeiter entwickeln.

Entscheidend ist zunächst die Erkenntnis, dass die Personaleinführung nicht erst mit dem Tag des Dienstantritts beginnt. Vielmehr beginnt das Onboarding bereits mit der **Anwerbe- und Auswahlphase**, daran schließen sich die **Entscheidungsphase des Bewerbers** und nach der Zusage des Bewerbers eine **Wartephase** an. Erst dann folgen der **Dienstantritt** („Der erste Tag“) und die **Einarbeitungs- und Einbindungsphase**. Die Personalverwaltung der Dienststelle, die einem Bewerber eine Einstellungszusage gegeben habe, darf sich nach Ansicht von Prof. Gourmelon nicht bis zum Dienstantritt des Mitarbeiters auf eine reine Personalverwaltung beschränken; der Zeitraum zwischen Einstellungszusage und Dienstantritt ist seitens der Personalverwaltung proaktiv zu nutzen. In dieser Zeit bilden sich bei den künftigen Mitarbeitern Erwartungen an ihren künftigen Dienstherren heraus. In dieser Phase besteht immer die Gefahr, dass sich ein Bewerber doch noch für einen anderen Berufsweg entscheidet und es in der Folge nicht zum Dienstantritt kommt. Daher gilt es, bereits **in dieser Wartephase Bindungsmaßnahmen** durch ein aktives Personalmanagement durchzuführen. Nur beispielhaft sollen hier Einführungs-/Überblicksveranstaltungen, soziale Events oder auch die digitale Vernetzung der künftigen Mitarbeiter genannt werden.

**Bis zum Dienstantritt** liegt die **Verantwortung** der **Personaleinführung** bei der **Personalverwaltung**. **Ab Dienstantritt** geht die **Verantwortung**, den neuen Mitarbeiter in den Kreis der vorhandenen Mitarbeiter einzubinden, ihn willkommen zu heißen und das Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation zu entwickeln, auf **die direkten Vorgesetzten** der neuen Mitarbeiter über. Hier sind beispielsweise eine Politik der offenen Tür und ein aktives Einführen in den Kreis der Kollegen die ersten Schritte, wie Gourmelon erläuterte.

Letztlich bedarf die **Thematik der Personalbindung** eines **besonderen Augenmerks**, und zwar auch schon vor Dienstantritt einer Nachwuchskraft. Dabei können ganz unterschiedliche Einzelfragen eine Rolle spielen; so spielt

etwa in Bayern insbesondere im Großraum München auch das Thema der Wohnungsversorgung eine wichtige Rolle.

Der **Landespersonalausschuss** weist ausdrücklich darauf hin, dass **angeichts vieler Altersabgänge** und eines **geringeren Bewerberpotenzials** in Zukunft für die Dienstherrn die **Ausschöpfung der vorhandenen Personalressourcen** von besonderer Bedeutung sein wird. Hierbei spielen die **Bindung** der Beamten und Beamtinnen **an den Dienstherrn** und alle Maßnahmen, die dem dienen, eine **sehr wichtige Rolle**.

## 4.2 Führen in Veränderungsprozessen

Im Rahmen seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss erneut auch mit einem Thema der **Personalführung** beschäftigt.<sup>23</sup> Vor dem Hintergrund neuer Entwicklungen und Rahmenbedingungen steht die öffentliche Verwaltung vor großen Herausforderungen. Insbesondere der demographische Wandel und die Digitalisierung werden die verwaltungsinternen Abläufe und Strukturen ebenso verändern wie gesellschaftliche und soziale Veränderungsprozesse. Auch die Ansprüche der Bürger an die Service-Qualität der Verwaltung steigen. Mit Blick auf die damit einhergehenden Herausforderungen hat sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr von Herrn **Stefan Scholer**<sup>24</sup> zum Thema „Führen in Veränderungsprozessen“ unterrichten lassen:

**Führungskräften** kommt nicht nur, aber gerade **in Veränderungsprozessen** eine **Schlüsselrolle** zu. Eine **Führungskraft** muss ihre **Führungsaufgaben aktiv wahrnehmen**; die Wahrnehmung der Führungsaufgaben stellt eine **Initiativpflicht** dar. **Erfolgreiche Führung** speziell **in Veränderungsprozessen** zeigt sich daran, ob eine Führungskraft ihre **originären Führungsaufgaben aktiv wahrnimmt**.

---

<sup>23</sup> Auf diesem Gebiet hat sich der Landespersonalausschuss zuletzt mit „Führen über räumliche Distanz“ befasst (siehe Jahresbericht 2018, S. 31 ff.), zuvor mit „Werteorientierter Führung in der öffentlichen Verwaltung“ (siehe Jahresbericht 2016, S. 40 ff.) und „Gesundheitsförderlichem Führen“ (siehe Jahresbericht 2015, S. 43 ff.).

<sup>24</sup> Herr Diplom-Soziologe Scholer ist Leiter der Aus- und Fortbildungsabteilung der Landeshauptstadt München, Coach und Fachautor.

In Veränderungsprozessen komme vor allem den Führungsaufgaben „**Auseinandersetzung mit der Zukunft**“, „**Führen mit Zielen**“, „**Entscheiden**“ und schließlich „**Kommunizieren**“ eine entscheidende Bedeutung zu. Die **aktive Wahrnehmung** dieser Führungsaufgaben trage damit wesentlich zu einem gelingenden **Change Management** bei.

Unter der Führungsaufgabe „**Auseinandersetzen mit der Zukunft**“ ist losgelöst von Veränderungsprozessen zu verstehen, dass eine Führungskraft nicht nur dem Alltagsgeschäft und dessen Problemen verhaftet sein darf, sondern sich immer auch fragen muss, wie die Organisation, der Bereich, den die Führungskraft verantwortet, sich in den nächsten fünf, zehn oder 15 Jahren entwickeln könnte. Konkret im Rahmen des Change Managements muss die Führungskraft im Blick haben, wie sich das Projekt weiterentwickelt, ob es sich gut entwickelt und wie die Mitarbeiter, aber auch Bürger oder Unternehmen reagieren werden, die mit der sich verändernden öffentlichen Verwaltung in Kontakt treten.

Die Führungsaufgabe „**Führen mit Zielen**“ bedeutet in Veränderungsprozessen, dass die Führungskraft dafür Sorge tragen müsse, die **Ziele der Veränderung** konkret zu **definieren**. Es muss für die Mitarbeiter klar erkennbar werden, was sich in Zukunft verändern soll, was neu sein und was der Vergangenheit angehören wird. Dabei muss die Führungskraft ebenfalls im Blick haben, was der Veränderungsprozess für ihre einzelnen Mitarbeiter bedeutet.

**Gute Entscheidungen** können Führungskräfte immer dann treffen, wenn sie eine **breite Informationsbasis** geschaffen und das zu entscheidende Problem aus **verschiedenen Perspektiven** beleuchtet und dabei auch verschiedene Entscheidungsmöglichkeiten herausgearbeitet haben. Erfolgreiche Führungskräfte geben ihren Mitarbeitern größtmöglichen Entscheidungsspielraum und nehmen sich für wichtige Entscheidungen Zeit, handeln jedoch, sobald die Entscheidung getroffen wurde, schnell. Angewandt auf Veränderungsprozesse bedeutet dies für die Führungsaufgabe „**Entscheiden**“, dass die Führungskraft zunächst darauf achten muss, dass Entscheidungen

getroffen und dass sie auch **zeitnah** getroffen werden. Bevor jedoch eine Entscheidung getroffen werden kann, muss die Informationsbasis breit genug sein und der zu entscheidende Sachverhalt von verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden.

Die wichtigste Führungsaufgabe im Rahmen von Veränderungsprozessen ist, so Scholer weiter, die „**Kommunikation**“ („Die Königsdisziplin im Change Management“). Dies wird schon an der von Herrn Scholer verwendeten Definition dieser Führungsaufgabe deutlich: **Kommunizieren ist mehr als Informieren**. Zwar beinhaltet die Führungsaufgabe Kommunizieren auch, Informationen weiterzugeben, um eine größtmögliche Transparenz zu schaffen und den Mitarbeitern mitzuteilen, was wichtig ist. Gleichzeitig bedeutet die Führungsaufgabe der „Kommunikation“ für eine Führungskraft, **mit dem Mitarbeiter in Austausch zu treten**. Zu einer gelingenden Kommunikation einer Führungskraft gehört immer die Rückversicherung, ob die Botschaft an die Mitarbeiter von diesen verstanden wurde. In Veränderungsprozessen bedeutet die aktive Wahrnehmung der Führungsaufgabe „Kommunikation“ durch die Führungskraft, dass die **Kernbotschaft des Veränderungsprojekts** mitzuteilen ist und über die Dauer des Veränderungsprozesses lebendig gehalten werden muss. Dabei ist der Sinn und Zweck der Veränderung ausreichend zu erklären, so Scholer, und es ist sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die Erklärung der Führungskraft verstehen. Nur dann wissen alle Betroffenen, was durch den Veränderungsprozess auf sie zukommt und was von ihnen erwartet wird. Ein weiterer wesentlicher Aspekt der „Kommunikation“ ist, dass die Führungskraft präsent ist, Einwände von Mitarbeitern ernst nimmt, sich mit den Einwänden auseinandersetzt und auf Kritiker zugeht. Ist eine Führungskraft dazu nicht bereit oder reagiert sie mit negativen Konsequenzen auf Einwände von Mitarbeitern, ist dies problematisch.

Hilfreich für das Führen in Veränderungsprozessen kann das Leitbild der sog. **dienenden Führung (Servant Leadership)** sein. Nach einem herkömmlichen Verständnis von Führung besteht der Zweck von Führung in der Beeinflussung des Verhaltens der Mitarbeiter, um bestimmte Ziele zu erreichen;

das Führungsverhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist hierarchisch. Beim Führungskonzept der dienenden Führung stehen dagegen die Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse im Mittelpunkt. Die Führungskraft frage sich, was sie tun könne, damit der Mitarbeiter seine Potenziale für die Erreichung der Ziele einsetzt. **Führen im Sinne der dienenden Führung** bedeutet daher „**ermöglichen, inspirieren und coachen**“. Dienende Führung denkt in Beiträgen, so Scholer weiter. In Veränderungsprozessen sollten sich Führungskräfte nicht fragen, was sie tun oder erreichen wollen. Vielmehr sollten sich Führungskräfte **fragen, was getan werden muss**, um den Veränderungsprozess erfolgreich zu gestalten. Aus dieser Frage folgt dann die Erkenntnis des **eigenen Beitrags** der Führungskraft zur erfolgreichen Gestaltung des Projektes, aber gleichzeitig auch der **Beiträge anderer** Beteiligter, also insbesondere der Mitarbeiter.

**In Veränderungsprozessen** gibt es, so abschließend Scholer, verschiedene **typische Akteure**. Der **Großteil** der Beteiligten (rund 80 %) verhält sich **passiv**, diese Gruppe lässt sich wiederum in „bereitwillig Passive“ (Skeptiker) und „missmutig Abwartende“ (Bremsen) unterteilen. Jeweils 10 % der Akteure sind Treiber und Förderer der Veränderung bzw. Verweigerer und Gegner. Für Führungskräfte ist es wichtig anzuerkennen, dass **Passivität** und auch Widerstand bei Veränderungsprozessen **normale und nachvollziehbare Reaktionen** von Mitarbeitern sind und für sich genommen kein Problem darstellen. **Problematisch** wird es erst dann, **wenn die Initiatoren der Veränderung keine Überzeugungsarbeit leisten** oder ihre Führungsaufgaben nicht aktiv wahrnehmen. Bei anhaltender Verweigerung von Mitarbeitern sind jedoch Konsequenzen erforderlich.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich festgestellt, dass sich auch die **öffentliche Verwaltung** in Bayern ständig an **geänderte Anforderungen und Rahmenbedingungen** anpassen muss und **Führen in Veränderungsprozessen** daher eine **wichtige Aufgabe** der **Führungskräfte** ist. Gerade in Veränderungsprozessen ist es entscheidend, dass Führungskräfte **Führungsaufgaben aktiv wahrnehmen**. Um die Mitarbeiter in Verände-



rungsprozesse einzubeziehen, kommt der Führungsaufgabe „**Kommunikation**“ besondere Bedeutung zu. Der Landespersonalausschuss geht davon aus, dass diese Thematik **im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen verstärkt Berücksichtigung** findet.

## 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).

### 5.1 Verlust von 40 Prüfungsarbeiten

Der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wurde durch einen Pressebericht im Berichtsjahr bekannt, dass im Rahmen der Durchführung der **Ersten Juristischen Staatsprüfung** im Prüfungstermin Frühjahr 2019 vierzig Prüfungsarbeiten auf dem Postweg zum Korrektor verloren gegangen sind.

Wie das Bayerische Staatsministerium der Justiz – Landesjustizprüfungsamt – dem Landespersonalausschuss hierzu auf Anfrage mitteilte, wurde ein an einen Korrektor an dessen Privatanschrift versandtes Paket mit vierzig Prüfungsarbeiten der Aufgabe 2 (Zivilrecht)<sup>25</sup> der Ersten Juristischen Staatsprüfung 2019/1 von einem DHL-Kurierfahrer am 12. März 2019 vorschriftswidrig nicht an den Adressaten oder einen Nachbarn persönlich ausgehändigt, sondern in eine vor dem Anwesen stehende Altpapiertonne gelegt und in den Briefkasten ein Benachrichtigungsformular mit dem Vermerk „MULL-TONE“ eingeworfen. Die Altpapiertonne wurde am 13. März 2019 turnusmä-

---

<sup>25</sup> Bei der Ersten Juristischen Staatsprüfung sind im Rahmen der schriftlichen Prüfung gemäß § 28 Abs. 1 Satz 1 der Juristen-Ausbildungs- und Prüfungsordnung (JAPO) sechs Klausuren zu fertigen, davon gemäß § 28 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 JAPO **drei Aufgaben** mit dem Schwerpunkt aus dem Bürgerlichen Recht einschließlich des Zivilverfahrensrechts, des Handels- und Gesellschaftsrechts und des Arbeitsrechts. **Verloren** gegangen sind 40 Prüfungsarbeiten der Aufgabe 2 (Zivilrecht), damit **eine von insgesamt drei Aufgaben** aus dem genannten **Schwerpunkt** Zivilrecht. Die Juristen-Ausbildungs- und Prüfungsordnung enthält **auch Bestimmungen über den Erlass der Nachfertigung von Prüfungsaufgaben** (siehe insbesondere § 7 Abs. 2 Nr. 5 JAPO).

ßig von einem Entsorgungsunternehmen geleert, noch bevor das vom Kurierfahrer in den Briefkasten des Korrektors eingeworfene Benachrichtigungsformular durch eine Verwandte des Korrektors, die mit der Kontrolle des Briefkastens beauftragt war, vorgefunden wurde. Trotz sofortiger Kontaktaufnahme des am Nachmittag des 13. März 2019 vom Korrektor benachrichtigten Landesjustizprüfungsamtes im Bayerischen Staatsministerium der Justiz mit dem Entsorgungsunternehmen, auf dessen Gelände das Altpapier verbracht worden war, und einer **intensiven Suche** durch insgesamt zehn Mitarbeiter des Justizressorts konnten die **Prüfungsarbeiten** dort **nicht mehr aufgefunden** werden.

Den 40 betroffenen Prüfungsteilnehmern wurde zur Wahl gestellt, entweder am 30. April 2019 eine Ersatzaufgabe anzufertigen oder auf eine Wiederholung der Klausur zu verzichten mit der Folge, dass sich das Ergebnis der schriftlichen Prüfung nur aus den verbliebenen fünf Prüfungsarbeiten errechnet. Hierdurch konnte, wie das Landesjustizprüfungsamt ebenfalls mitteilte, die Chancengleichheit so weit wie möglich wiederhergestellt und gleichzeitig sichergestellt werden, dass auch die betroffenen Prüflinge in jedem Fall, ebenso wie die übrigen Absolventen des Termins, die Möglichkeit erhielten, ohne Zeitverlust im Herbst 2019 mit dem juristischen Vorbereitungsdienst zu beginnen. Von den 40 Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmern haben sich 23 für eine Nachfertigung der Prüfungsarbeit entschieden, 16 haben auf eine Nachfertigung verzichtet, eine Freiversuchsteilnehmerin hatte bereits vor Bekanntgabe des Klausurverlusts und unabhängig hiervon auf die Fortsetzung des Prüfungsverfahrens verzichtet.

Gegen den Zusteller von DHL-Express, der die Prüfungsarbeiten verbotswidrig in die Papiermülltonne eingelegt hatte, hat das Landesjustizprüfungsamt Strafanzeige erstattet. Mittlerweile ist der wegen des Vorfalls gegen den Zusteller ergangene Strafbefehl rechtskräftig. Der Zusteller ist nicht mehr bei DHL-Express tätig.

Die umfangreiche Prüfung denkbarer Maßnahmen zur Vermeidung künftiger vergleichbarer Verlustfälle hatte zum Ergebnis, dass vom Landesjustizprüfungsamt angeordnet wurde, dass **Pakete mit Prüfungsarbeiten nicht mehr an Privatadressen von Prüfern gesandt werden dürfen**. Sie dürfen nur noch an Gerichte, Behörden und sonstige größere Institutionen verschickt werden, die während der üblichen Bürozeiten besetzt sind. Gegenüber den Prüfern sowie den örtlichen Prüfungsleitungen des Landesjustizprüfungsamtes wurde hierbei erneut deutlich gemacht, dass – wie bereits bislang – aus Sicherheitsgründen einer **persönlichen Übergabe der Prüfungsarbeiten** von Prüfer zu Prüfer oder einem Austausch mit der Behördenpost **stets der Vorrang vor einem Postversand einzuräumen** ist, soweit diese Möglichkeiten im konkreten Fall bestehen.

Durch **Verhandlungen mit DHL-Express** wurde erreicht, dass das Landesjustizprüfungsamt und seine örtlichen Prüfungsleitungen ein **verbessertes Serviceangebot zur Kontaktaufnahme und Krisenintervention** erhalten haben. Hierbei handelt es sich um den sog. Field Customer Service (FCS), der aus einem kleinen Spezialistenteam mit direkten Kontaktaufnahmemöglichkeiten besteht.

Daneben erhält das Landesjustizprüfungsamt nunmehr **täglich in elektronischer Form Sendungsreporte** von allen DHL-Express-Sendungen der bayerischen Justizbehörden an den Standorten der örtlichen Prüfungsleitungen. Damit soll eine zusätzliche Möglichkeit der Sendungsverfolgung und eines Monitorings von Sendungen mit Prüfungsarbeiten geboten werden.

DHL-Express hat schließlich eine ständige und verstärkte Schulung seiner Mitarbeiter über die Gefahren und Folgen von Zustellfehlern zugesichert.

**Vom Landesjustizprüfungsamt** wurde schließlich intensiv **geprüft, ob die schriftlichen Prüfungsarbeiten** der juristischen Staatsprüfungen, der Rechtspfleger- und Gerichtsvollzieherprüfung sowie der Qualifikationsprüfung für den Justizfachwirtedienst direkt **im Anschluss an die Erstellung**

**eingescannt werden könnten**, damit im Falle eines späteren Verlustes **Sicherungskopien** zur Verfügung stünden. **Hiervon wurde jedoch aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwandes**, es wären jedes Jahr rund ca. 38.000 Prüfungsarbeiten mit durchschnittlich 25 Seiten, also 950.000 Seiten einzuscannen, letztlich **Abstand genommen**, zumal durch das Scannen neue Risiken entstehen. **Auch die Justizprüfungsämter der übrigen Bundesländer sehen** aus diesen Gründen **von einem Einscannen** der Prüfungsarbeiten **ab**.

Nach Auffassung des Landespersonalausschusses war das **Vorgehen** des Landesjustizprüfungsamtes **in jeder Hinsicht sachgerecht** und ist **in keiner Weise zu beanstanden**.

## **5.2 Wiederholung von zwei Prüfungsaufgaben**

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hatte sich im Berichtsjahr ferner mit einer **Qualifikationsprüfung für Ämter ab der zweiten Qualifikationsebene** zu befassen. Das zuständige Ressort berichtete der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses auf Anfrage, dass zwei schriftliche Prüfungsaufgaben im Rahmen der Qualifikationsprüfung wiederholt werden mussten.<sup>26</sup>

Gründe hierfür waren Hinweise darauf, dass Prüfungsinhalte im Vorfeld der Prüfung bekannt geworden sein könnten. Eine Lehrkraft soll prüfungsrelevante Informationen an einen Prüfungskandidaten weitergegeben haben. Die so offenbar einigen Prüflingen im Vorfeld bekannt gewordenen Prüfungsinhalte seien im Zuge der ersten und zweiten Prüfungsaufgabe zu einem nicht unwesentlichen Teil abgefragt worden. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit sei daraufhin eine **Wiederholung der beiden Prüfungsaufgaben** durch **alle Teilnehmer am Prüfungstermin** angeordnet worden.

---

<sup>26</sup> Gemäß der einschlägigen Fachverordnung besteht der schriftliche Teil der Qualifikationsprüfung aus vier Prüfungsaufgaben. Jede der vier Prüfungsaufgaben stand unter einem unterschiedlichen Leitthema.

Die bisherigen Anhörungen, Einvernahmen und Stellungnahmen in diesem Zusammenhang erhärten nach Mitteilung des betroffenen Ressorts den Verdacht, dass hier nicht zulässige Äußerungen von Seiten des Lehrpersonals getätigt worden sein könnten. Ein Strafverfahren sowie ein Disziplinarverfahren wurden vom betroffenen Ressort angestoßen.

Nach Auffassung des Landespersonalausschusses haben nach Auftreten des Verdachts des Bekanntwerdens von Inhalten der schriftlichen Qualifikationsprüfung im Vorfeld der Prüfung bei Prüfungsteilnehmern die für die Prüfung zuständigen Stellen **sachgerecht und angemessen reagiert**; die im Hinblick auf die Chancengleichheit **angeordnete Wiederholung** der beiden Prüfungsaufgaben durch alle Teilnehmer am Prüfungstermin ist **in keiner Weise zu beanstanden**. Dass alle Prüfungsteilnehmer nochmals zwei Klausuren schreiben mussten, ist in hohem Maße bedauerlich.

## 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, einen effektiven Einsatz der Ressourcen 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)<sup>27</sup> **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 und die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsumfeld of-

---

<sup>27</sup> 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.

fensiv darzustellen. Gerade dabei kommt den Einstellungsbehörden im Kontakt zu Bürgern und speziell zu Interessenten für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst eine maßgebliche Rolle zu.

Die zentralen und transparenten Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses 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 2019 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2018 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 2019** wurden **12.394** (Vorjahr: 13.151) **Zulassungsanträge gestellt**. 137 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.355 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 10.902 (Vorjahr: 11.507) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

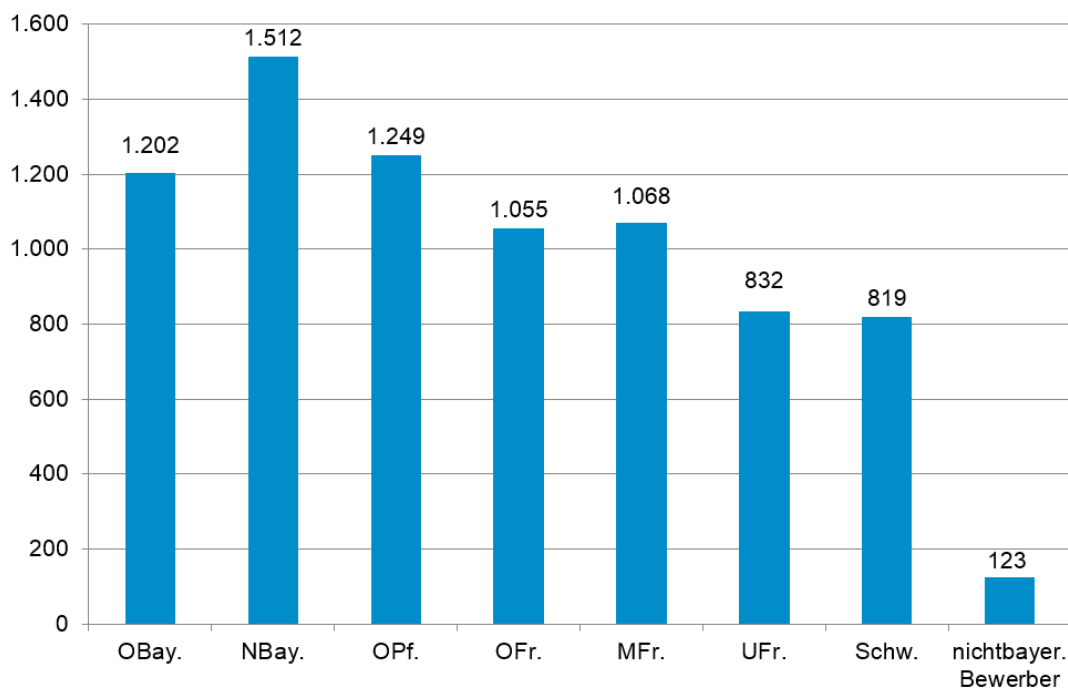
Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2019** wurde am 2. Juli 2018 durchgeführt.



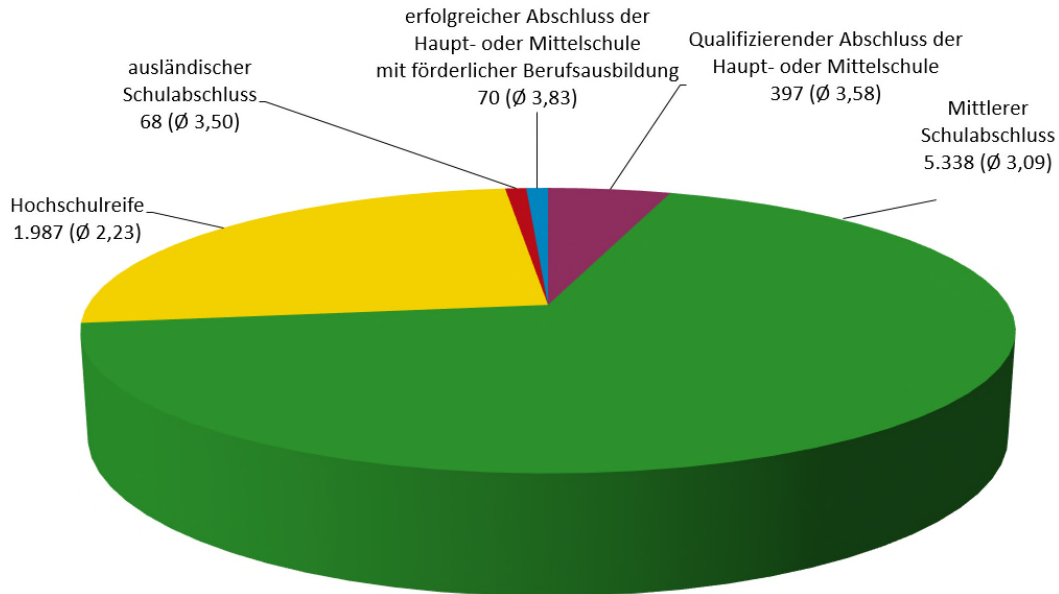
**An** der **Auswahlprüfung** haben **7.860** (Vorjahr: 8.460) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 4.762 davon waren weiblich (60,59 %) und 3.098 männlich (39,41 %). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 148 (1,88 %) Personen, die eine Schwerbehinderung angegeben haben.

260 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 7.600 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 320 (4,21 %) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **7.280 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 7.914) 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 **910** (Vorjahr: 856) **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.

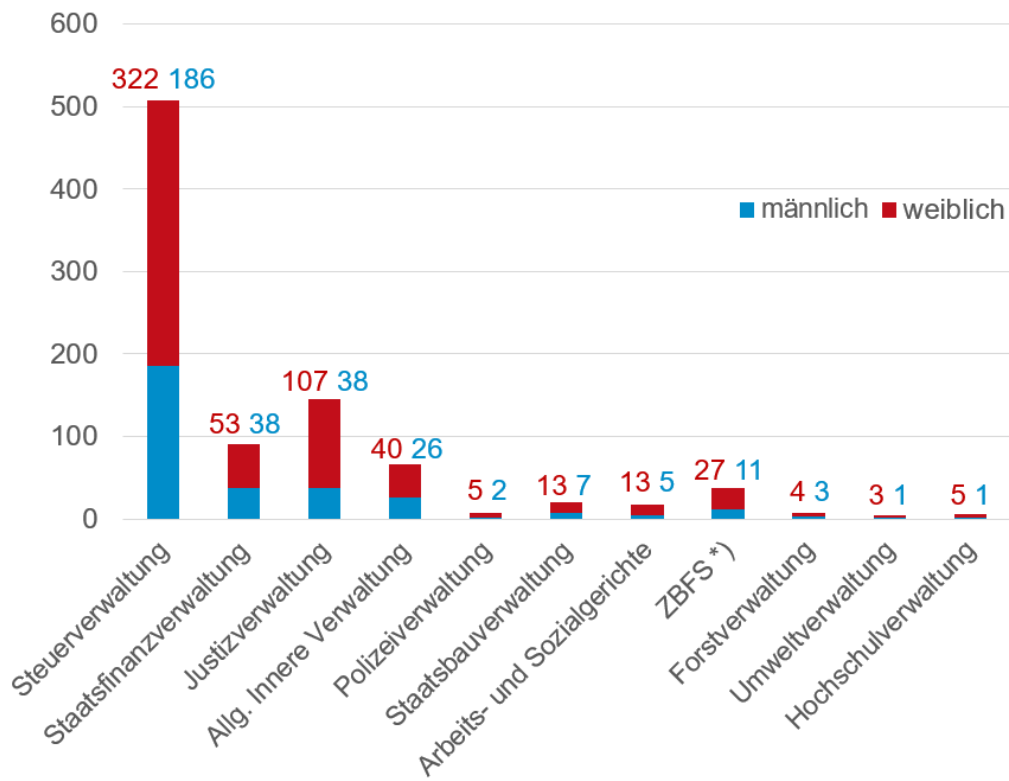
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.236 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								508	<b>508</b>
Staatsfinanzverwaltung	5	30	13	4	16	13	10		<b>91</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	99			20	26				<b>145</b>
Allg. Innere Verwaltung	26	6	6	8	9	4	7		<b>66</b>
Polizeiverwaltung	3	4							<b>7</b>
Staatsbauverwaltung	7	1	3	2	1	4	2		<b>20</b>
Arbeits- und Sozialgerichte	13	1	1		2		1		<b>18</b>
ZBFS <sup>2)</sup>	5	5	3	7	9	3	6		<b>38</b>
Forstverwaltung	1	1	1	1	1	1	1		<b>7</b>
Umweltverwaltung	2			2					<b>4</b>
Hochschulverwaltung	4	1				1			<b>6</b>
	<b>165</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>44</b>	<b>64</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>508</b>	<b>910</b>

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

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

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



## Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
Steuerverwaltung	3	0,33 %	256	28,13 %	244	26,81 %
Staatsfinanzverwaltung	2	0,22 %	41	4,51 %	47	5,16 %
Justizverwaltung	4	0,44 %	71	7,80 %	69	7,58 %
Allg. Innere Verwaltung	1	0,11 %	26	2,86 %	39	4,29 %
Polizeiverwaltung			2	0,22 %	5	0,55 %
Staatsbauverwaltung			12	1,32 %	8	0,88 %
Arbeits- und Sozialgerichte	1	0,11 %	7	0,77 %	10	1,10 %
ZBFS *)	1	0,11 %	14	1,54 %	22	2,42 %
Forstverwaltung			4	0,44 %	3	0,33 %
Umweltverwaltung			2	0,22 %	2	0,22 %
Hochschulverwaltung			5	0,55 %	1	0,11 %
<b>gesamt</b>	<b>12</b>	<b>1,32 %</b>	<b>440</b>	<b>48,35 % **)</b>	<b>450</b>	<b>49,45 %</b>

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	5	0,55 %
Staatsfinanzverwaltung	1	0,11 %
Justizverwaltung	1	0,11 %
ZBFS *)	1	0,11 %
<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>0,88 %</b>

\*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

\*\*) rundungsbedingte Differenzen

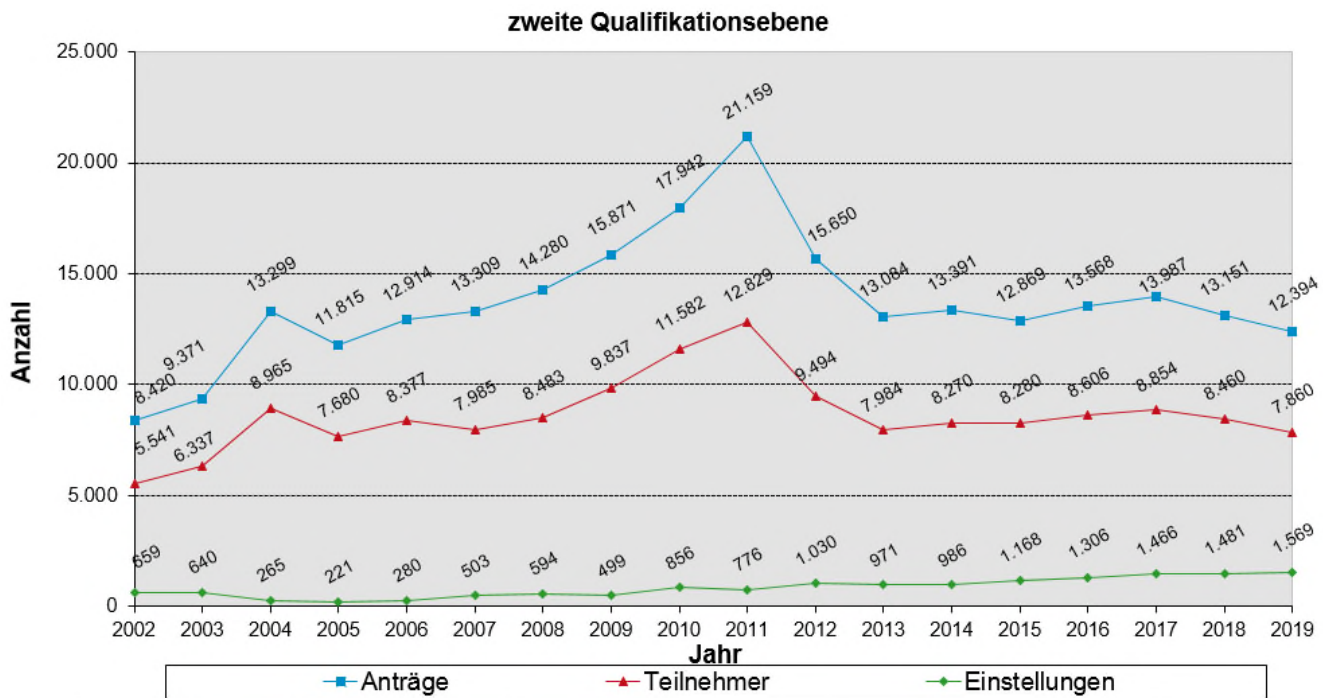
Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2019 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.569 (Vorjahr: 1.481) Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben 1.100 (Vorjahr: 1.052) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** haben 270 (Vorjahr: 266) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretärinwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 849 weiblich und 521 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden 199 (Vorjahr: 163) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 53 weiblich und 146 männlich. Insgesamt konnten **34**

**schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 38) 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 gemeldeten Einstellungen seit 2002 wird in der nachstehenden Grafik dargestellt:



Der Grafik ist zu entnehmen, dass die Zahl der **Einstellungen im Jahr 2019** erneut einen absoluten Spitzenwert im langjährigen Vergleich erreicht.

Bei den **Bewerberzahlen** zeigt sich für das Einstellungsjahr 2019 eine rückläufige Tendenz, die maßgeblich auf sinkende Schulabsolventenzahlen und den außerordentlich hohen Personalbedarf in der Privatwirtschaft aufgrund der guten Wirtschaftslage in Bayern, aber auch auf steigende innerstaatliche Konkurrenz zurückzuführen sein dürfte. Unabhängig davon besteht 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. Dennoch wird die öffentliche Verwaltung bei Fortbestand der bestehenden Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren vor wachsenden 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 2019 sind das Ergebnis der im Jahr 2018 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

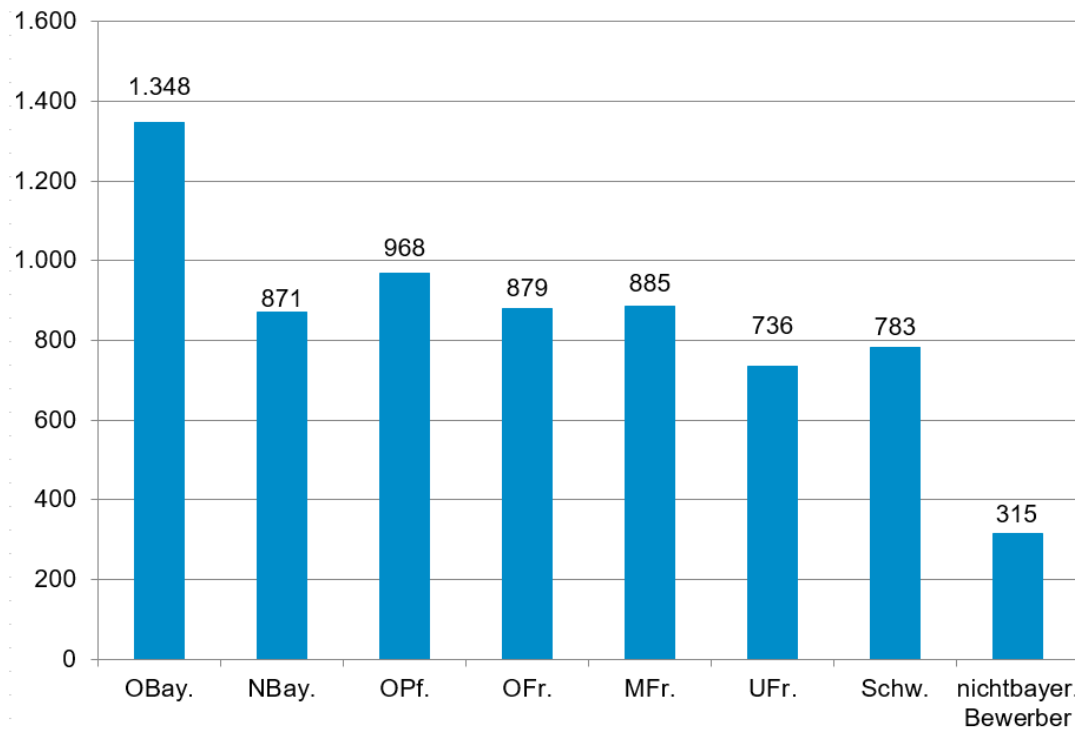
Für das **Einstellungsjahr 2019** wurden **11.700** (Vorjahr: 11.920) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 204 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 876 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 10.620 (Vorjahr: 10.712) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2019** fand am 8. Oktober 2018 statt.

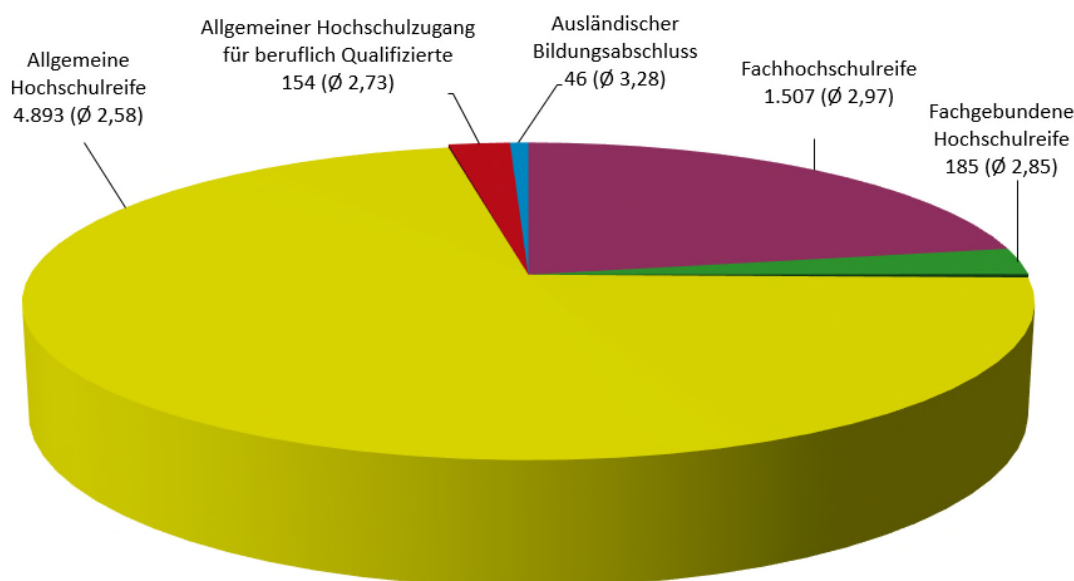
**An** der **Auswahlprüfung** haben **6.785** (Vorjahr: **6.948**) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon waren 3.796 weiblich (55,95 %) und 2.989 männlich (44,05 %). 76 (1,12 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung angegeben.

Von den 6.785 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 117 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 6.668 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 50 (0,75 %; Vorjahr: 0,70 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. 6.618 **Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 6.788) 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 **804** (Vorjahr: **1.152**) **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.

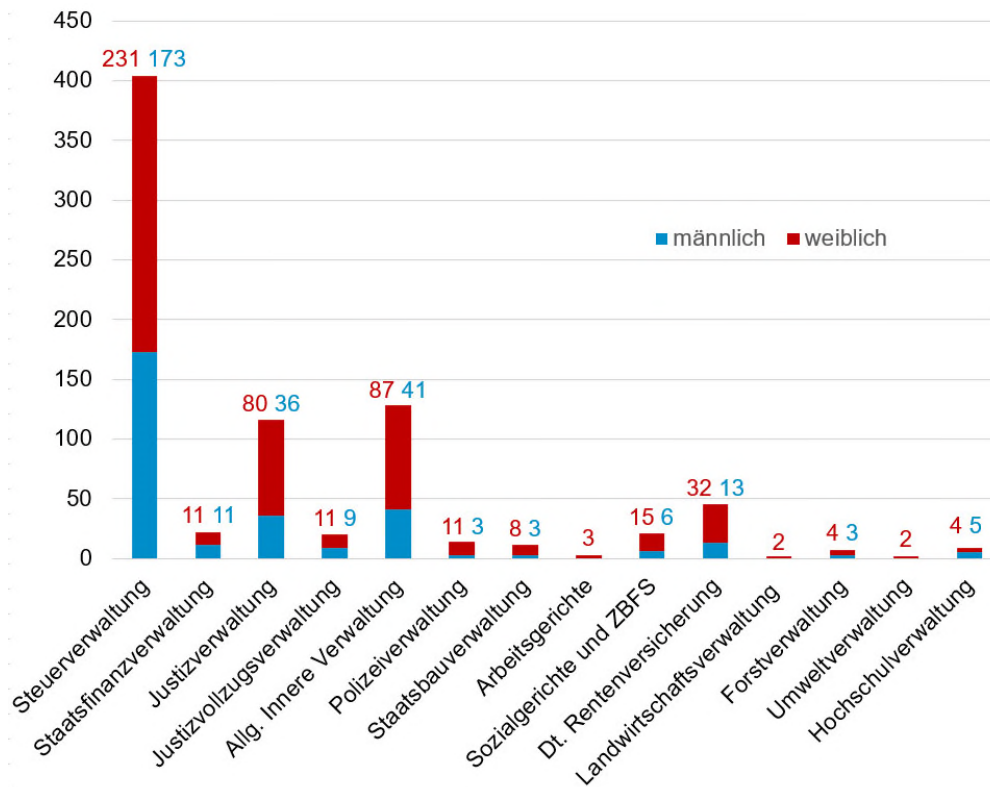
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.184 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								404	<b>404</b>
Staatsfinanzverwaltung	3	4	4	2	2	1	6		<b>22</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	89			16	11				<b>116</b>
Justizvollzugsverwaltung								20	<b>20</b>
Allg. Innere Verwaltung	54	9	12	11	16	9	17		<b>128</b>
Polizeiverwaltung	9	1	1	2	1				<b>14</b>
Staatsbauverwaltung	5	1	1		1		3		<b>11</b>
Arbeitsgerichte	2			1					<b>3</b>
Sozialgerichte und ZBFS <sup>2)</sup>	10		4	3	3		1		<b>21</b>
Dt. Rentenversicherung				18		10	17		<b>45</b>
Landwirtschaftsverwaltung				2					<b>2</b>
Forstverwaltung	2		1		2	1	1		<b>7</b>
Umweltverwaltung	1			1					<b>2</b>
Hochschulverwaltung	7					2			<b>9</b>
<b>gesamt</b>	<b>182</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>424</b>	<b>804</b>

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

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

## Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



## Zuweisung nach dem Schulabschluss (weitere Abschlüsse siehe nächste Seite):

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	45	5,60 %	12	1,49 %	330	41,04 %
Staatsfinanzverwaltung	4	0,50 %	1	0,12 %	14	1,74 %
Justizverwaltung	14	1,74 %	4	0,50 %	97	12,06 %
Justizvollzugsverwaltung	2	0,25 %			18	2,24 %
Allg. Innere Verwaltung	16	1,99 %	2	0,25 %	109	13,56 %
Polizeiverwaltung	1	0,12 %			13	1,62 %
Staatsbauverwaltung	1	0,12 %			10	1,24 %
Arbeitsgerichte					2	0,25 %
Sozialgerichte und ZBFS *)	1	0,12 %	1	0,12 %	18	2,24 %
Dt. Rentenversicherung	8	1,00 %	1	0,12 %	35	4,35 %
Landwirtschaftsverwaltung					2	0,25 %
Forstverwaltung	1	0,12 %			5	0,62 %
Umweltverwaltung					2	0,25 %
Hochschulverwaltung					9	1,12 %
<b>gesamt</b>	<b>93</b>	<b>11,57 % **)</b>	<b>21</b>	<b>2,61 % **)</b>	<b>664</b>	<b>82,59 % **)</b>

\*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

\*\*) rundungsbedingte Differenzen

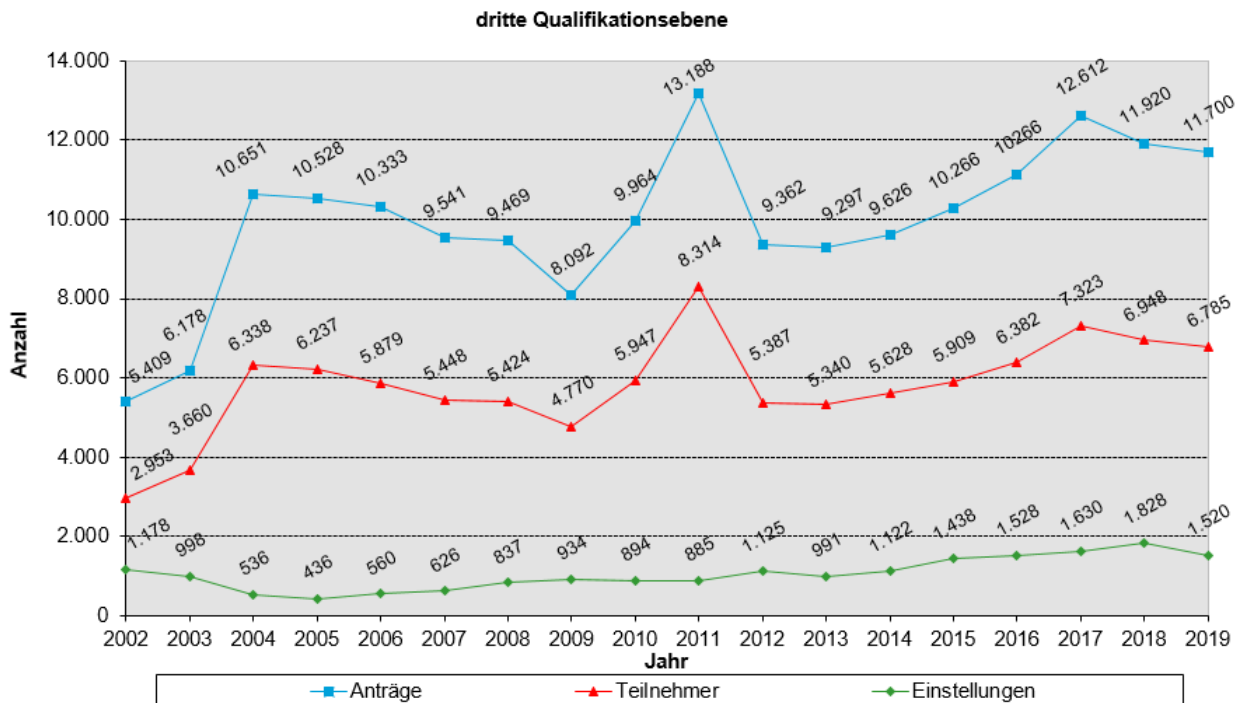
	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	5	0,62 %	12	1,49 %
Staatsfinanzverwaltung			3	0,37 %
Justizverwaltung			1	0,12 %
Allg. Innere Verwaltung			1	0,12 %
Arbeitsgerichte			1	0,12 %
Sozialgerichte und ZBFS *)			1	0,12 %
Dt. Rentenversicherung			1	0,12 %
Forstverwaltung			1	0,12 %
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>0,62 %</b>	<b>21</b>	<b>2,61 % **)</b>

\*) 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 2019** aus dem **Auswahlverfahren** insgesamt **1.520** (Vorjahr: 1.828) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 1.096 (Vorjahr: 1.443) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** 424 (Vorjahr: 385) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 880 weiblich und 640 männlich waren. Insgesamt konnten **22** (Vorjahr: 26) **schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



In der dritten Qualifikationsebene lagen die Einstellungszahlen im **Einstellungsjahr 2019** erneut auf einem hohen Niveau.

Trotz eines Rückgangs der **Bewerberzahlen** liegen diese – ohne Berücksichtigung des doppelten Abiturjahrgangs 2011 – auf dem dritthöchsten 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 Schulabsolventenzahlen auch in den kommenden Jahren deutlich verstärkte 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 142 bzw. 136 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 2019 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 Stärkung der Präsenz auf **Ausbildungs- und Studienmessen**, die auf äußerst reges Interesse bei allen potenziellen Bewerbergruppen stießen und mittlerweile beim Nachwuchs für Ausbildung und duales Studium einen wesentlichen Bestandteil der schulischen Berufs- und Studieninformation darstellen.

Auch im Jahr 2019 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.

Nicht zuletzt aufgrund der Unterstützung durch die kommunalen Spitzenverbände konnte die Geschäftsstelle zum wiederholten Male einen Anstieg der Nachfrage nach ihrem **umfangreichen Informationsmaterial verzeichnen**, das insbesondere den einstellenden Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in die Berufsfelder im öffentlichen Dienst und können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter [www.lpa.bayern.de](http://www.lpa.bayern.de) heruntergeladen werden, wo Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden.

Über den Beginn und das Ende der Anmeldezeiträume für die Auswahlverfahren wurde die Presse jeweils zeitnah informiert.

**Aufstellung  
der beim Landespersonalausschuss  
zu beantragenden Personalmaßnahmen<sup>28</sup>**

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

nachträgliche Zustimmung zu einer ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochenen Ernennung (Art. 14 Abs. 3 Satz 3 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009)<sup>29</sup>

Zustimmung zur Übernahme in das Beamtenverhältnis nach Vollendung 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)<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Eine Antragstellung ist entbehrlich, wenn der Landespersonalausschuss insoweit bereits eine allgemeine Regelung beschlossen hat. Die aktuelle Fassung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) kann im Bayerischen Behördennetz unter [www.landespersonalausschuss.bybn.de](http://www.landespersonalausschuss.bybn.de) oder [www.lpa.bybn.de](http://www.lpa.bybn.de) bzw. im Internet in der Datenbank BAYERN.RECHT unter [www.gesetze-bayern.de](http://www.gesetze-bayern.de) abgerufen werden; 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.

<sup>29</sup> Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung/Zustimmung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009).

<sup>30</sup> 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

## Beförderung

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens regelmäßig zu durchlaufender Ämter (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)<sup>31</sup>

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)<sup>32</sup>

*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)<sup>33</sup>

*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)<sup>34</sup>

---

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.

<sup>31</sup> Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

<sup>32</sup> 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 (siehe 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].

<sup>33</sup> 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 (siehe 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.

<sup>34</sup> 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 Eingangsamt 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 -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen (bis 31. März 2020)
Claudia Kammermeier	Rechtspflegeoberrätin beim Amtsgericht Rosenheim (ab 1. April 2020)
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtsrat beim Amtsgericht München (bis 31. Januar 2020)

**Beratendes Mitglied**

Marcus Mittmeyer	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium für Digitales
------------------	--

**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 Bezirktags
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Claudia Kammermeier	Rechtspflegeoberrätin beim Amtsgericht Rosenheim (bis 31. März 2020)
Gerhard Wipijewski	Oberregierungsrat beim Finanzamt München (ab 1. April 2020)
Dr. Andreas Vollmer	Oberregierungsrat beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz

**Landespersonalausschuss in der Besetzung für Angelegenheiten der  
Richter und Staatsanwälte (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 -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Carsten Schulz	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (bis 31. Januar 2020)
Andrea Breit	Präsidentin des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (ab 10. März 2020)
Peter Küspert	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München (bis 29. Februar 2020 und ab 10. März 2020)
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Lore Sprickmann Kerkerinck	Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht München
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
Dr. Sabine Gramm	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Rita Rößler-Sauter	Vizepräsidentin des Finanzgerichts Nürnberg (bis 31. Dezember 2019)
Siegfried Finster	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg (ab 10. März 2020)
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 bzw. Präsidentin des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (bis 10. März 2020)
Sabine Lotz-Schimmelpfennig	Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (ab 10. März 2020)

## Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss  
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Kardinal-Döpfner-Str. 4  
80333 München

Postfach 22 14 41  
80504 München

Dienstgebäude: Lazarettstr. 67

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

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