



# Jahresbericht 2022



Der Landespersonalausschuss legt der Bayerischen Staatsregierung gemäß Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2022 vor.

Das Berichtsjahr war deutlich durch die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie geprägt, nicht alle vorgesehenen Sitzungen konnten in Präsenz stattfinden. Dennoch hat der Landespersonalausschuss auch im dritten Corona-Jahr uneingeschränkt seine Aufgaben erfüllt, wie dieser Bericht anschaulich belegt.

Besonders hingewiesen wird auf den Beschluss des Landespersonalausschusses, die Geltungsdauer der Ergebnisse der besonderen Auswahlverfahren für die zweite und dritte Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn vorübergehend zu verlängern. Einstellungsbehörden wird bis zum Einstellungsjahr 2027 ermöglicht, bei Bedarf auch Teilnehmer und Teilnehmerinnen der besonderen Auswahlverfahren für die drei vorangegangenen Einstellungsjahre zu berücksichtigen. Insbesondere im Hinblick auf die fehlenden Absolventinnen und Absolventen bayerischer Gymnasien im Jahr 2025 aufgrund der Umstellung von G8 auf G9 sollen damit die Einstellungsbehörden bei weiterhin hohem Einstellungsbedarf unterstützt werden.

Im Bereich der Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss unter anderem mit dem Thema „Gesundheit und Führung im Homeoffice“ befasst. Auch nach der Pandemie wird das Arbeiten im Homeoffice weiterhin einen hohen Stellenwert behalten. Auch hierauf wird – neben vielen anderen Themen – in diesem Jahresbericht eingegangen.

München, den 25. Mai 2023



Horst Wonka

Vorsitzender des Landespersonalausschusses



## **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	16
4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	40
5. Prüfungsangelegenheiten	48
6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	49
<b>Anlage 1:</b> Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	65
<b>Anlage 2:</b> Mitglieder des Landespersonalausschusses	69



## 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 (s. insbesondere Art. 17 Abs. 4 und Abs. 5 sowie Art. 18 Abs. 5 LlbG), zur Zustimmung zu laufbahnrechtlichen Verordnungen (s. Art. 67 Satz 3 LlbG) oder zu Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (s. 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.

### 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.

---

<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.

### 3.2 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 (s. 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 (Art. 115 Abs. 1 Nr. 7 BayBG). Insbesondere kommunale Dienstherrn mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses infrage kommt, wirkt die Geschäftsstelle auf eine sachdienliche Antragstellung hin. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass Anträge ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen oder in anderer Form neu gestellt werden.

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

### **1. Sitzungen des Landespersonalausschusses**

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2022 in seiner allgemeinen Besetzung zu vier Sitzungen zusammengetreten, nachdem sich die Corona-Fallzahlen während des Frühjahrs positiv entwickelt hatten. Anstelle der weiteren zwei vorgesehenen Sitzungen wurde jeweils ein Umlaufverfahren durchgeführt.

Daneben hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung noch weitere sechs Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst, in der Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte vier Beschlüsse.

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

Im Jahr 2022 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **688** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 21 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 334 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 323 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 10 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 3 LlbG),
  - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 3 LlbG),
  - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 3 LlbG),
  - die Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG)
 insgesamt<sup>2</sup> 10
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 2
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 0
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 4

---

<sup>2</sup> Da die Verordnungen regelmäßig mehrere Nummern des Art. 67 Satz 1 LlbG betreffen und gleichzeitig regelmäßig weitere Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- oder 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 Lehramtsprüfungsordnung I (GVBl. 2022 S. 36)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (GVBl. 2022 S. 47)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung (GVBl. 2022 S. 209)
- Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2022 (GVBl. 2022 S. 254)
- Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Erste Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften (ZAPO-F I) (GVBl. 2022 S. 553)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Staatsfinanz und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2022 S. 585)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Verwaltungsinformatik (GVBl. 2022 S. 589)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung I (GVBl. 2022 S. 631)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2022 S. 680)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2022 S. 685)
- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Universitätsklinikagesetzes und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2022 S. 709)
- Verordnung über die fachlichen Schwerpunkte Unfallversicherung und Aufsichtsdienst (FachV-UVAD) (GVBl. 2023 S. 15)

- Ausführungsverordnung zum Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (AVBayHIG) (GVBl. 2023 S. 66)
- Gesetz zur Neuausrichtung orts- und familienbezogener Besoldungsbestandteile (GVBl. 2023 S. 80)
- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen und des Bayerischen Lehrerbildungsgesetzes (GVBl. 2023 S. 102)

Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss obliegenden Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung (vgl. Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG) 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.

Im o.a. **Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) und des Bayerischen Lehrerbildungsgesetzes (BayLBG)** ist eine **grundlegende Erweiterung von Art. 22 Abs. 4 BayLBG** enthalten. Nach Maßgabe von Art. 22 Abs. 4 und 5 BayLBG kann nunmehr das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus im Zuge einer Sondermaßnahme in eigener Zuständigkeit die Befähigung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen für **alle Bewerber und Bewerberinnen mit einem entsprechenden ausländischen Hochschulabschluss aus der europäischen Region im Sinne der Lissabon-Konvention** feststellen. Damit werden in diesen Sondermaßnahmen universitäre Masterabschlüsse aus den anderen Staaten der EU, des EWR sowie weiteren Staaten der europäischen Region berücksichtigungsfähig (s. die amtliche Begründung des Gesetzes, LT-Drs. 18/25902, S. 8). Das Gleiche gilt für universitäre Masterabschlüsse

aus Kanada, Australien und Neuseeland (s. die amtliche Gesetzesbegründung, a.a.O.). Gemäß Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BayLBG müssen Bewerber ein als Vorbildung für das angestrebte Lehramt geeignetes Studium von mindestens dem Umfang der für das entsprechende Lehramt geforderten Mindeststudienzeit mit einer entsprechenden Hochschulprüfung abgeschlossen haben, die nach dem Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region vom 11. April 1997 (Anlage zum Gesetz vom 16. Mai 2007, BGBl. II S. 712) anzuerkennen ist. Durch die Bezugnahme auf das Übereinkommen vom 11. April 1997 in Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BayLBG gilt die Anerkennung ausländischer Hochschulqualifikationen aus betreffenden Staaten jedoch nicht vorbehaltlos, vielmehr erscheint insoweit grundsätzlich jeweils eine Einzelfallprüfung geboten (vgl. insbesondere Art. VI.1 des Übereinkommens).

Diese wesentliche **Erweiterung** des Art. 22 Abs. 4 Satz 1 BayLBG – die bisherige Regelung ergibt sich nunmehr aus Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayLBG – erfolgt aufgrund des erhöhten Bedarfs an Bewerbern für eine Sondermaßnahme und **entspricht dem Bologna-Prozess** (vgl. die amtliche Gesetzesbegründung, LT-Drs. 18/25902, S. 1).

## **2.2 Besonderes Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn – Verlängerung der Geltungsdauer/Einführung einer ARLPA-Regelung**

Im Berichtsjahr beschloss der Landespersonalausschuss eine Änderung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) in Form der **Einführung einer ARLPA-Regelung (Abschnitt I Nr. 5.3 ARLPA) zur Geltungsdauer** der im **besonderen Auswahlverfahren** für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn erzielten **Ergebnisse**.

Hiernach erteilt der Landespersonalausschuss für die **Einstellungsjahre 2023 bis einschließlich 2027** die **Zustimmung zu Ausnahmen** von der Bestimmung, dass ein Auswahlverfahren grundsätzlich nur für das Einstellungsjahr Geltung hat, für das es durchgeführt worden ist (§ 14 Satz 2 Halbsatz 1 Auswahlverfahrensordnung - AVfV). Dadurch können Einstellungsbehörden bei Bedarf im Rahmen ihrer Einstellungsverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn, für den eine Teilnahme am besonderen Auswahlverfahren vorgesehen ist, bei fehlender Teilnahme am aktuellen Auswahlverfahren jeweils auf die Ergebnisse eines der Auswahlverfahren der **drei vorhergehenden Einstellungsjahre** zurückgreifen. Die ARLPA-Regelung im Detail wurde am 16. Dezember 2022 im Bayerischen Ministerialblatt bekannt gemacht (BayMBL. Nr. 764). Außerdem wurde sie im Bayerischen Staatsanzeiger veröffentlicht.

Hintergrund der Regelung ist nicht zuletzt der weitgehende **Ausfall eines Abiturjahrgangs** durch Umstellung von G8 auf G9 an den bayerischen Gymnasien im Einstellungsjahr 2025, der sich voraussichtlich deutlich auf die Bewerberzahlen, vor allem beim Einstieg in der dritten Qualifikationsebene, auswirken wird. Der seit Jahren robuste Arbeitsmarkt, rückläufige Schulabsolventenzahlen, Pensionierungswellen sowie steigende Miet- und Lebenshaltungskosten ergaben für die Nachwuchsgewinnung in der öffentlichen Verwaltung **bereits in den letzten Jahren besondere Herausforderungen**. Die Folgen der Corona-Pandemie mit dem Wegfall bzw. der nur eingeschränkten Möglichkeit zur Durchführung von Berufsinformationsveranstaltungen und Ausbildungspraktika, aber auch die Veränderung der Sichtweise vieler Jugendlicher auf ihren beruflichen Einstieg oder Fortgang haben den Effekt noch verstärkt. Um dem Nachwuchsbedarf bei verbleibend hohem Einstellungshorizont und rückläufigen Bewerbungszahlen dennoch im erforderlichen Umfang gerecht zu werden, **bedarf es zunehmender Anstrengungen**.

In der Ausweitung der Geltungsdauer der besonderen Auswahlverfahren wird eine Möglichkeit gesehen, um insbesondere den Auswirkungen der fehlenden Abiturientinnen und Abiturienten im Einstellungsjahr 2025 begegnen zu

können. So können z.B. Ausbildungs- oder Studienabbrecher, die zwar nicht am aktuellen Auswahlverfahren, jedoch bereits vor Beginn oder während ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums an einem Auswahlverfahren teilgenommen haben, ohne Wartezeit bis zum nächsten Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Bewerberinnen und Bewerber können animiert werden, am Auswahlverfahren teilzunehmen, auch wenn sie im kommenden Jahr nicht für eine Einstellung zur Verfügung stehen, etwa, wenn sie sich im Einstellungsjahr aufgrund eines Auslandsaufenthaltes nicht an der Auswahlprüfung beteiligen können.

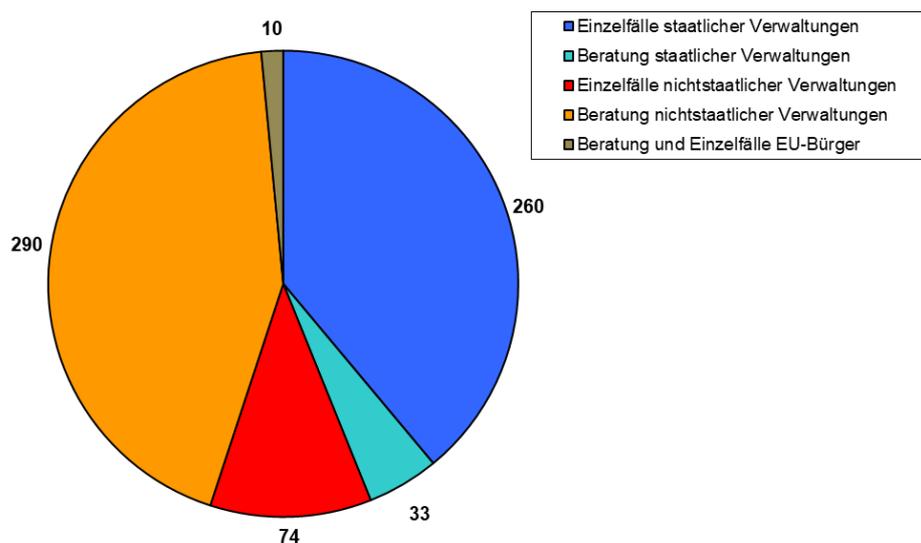
Die Verlängerung der Geltungsdauer stellt eine Ausnahmeregelung zum Grundsatz der einjährigen Geltung dar (s. oben) und wurde daher auf einen begrenzten Zeitrahmen festgelegt. Um den Einstellungsbehörden die Möglichkeit zu erleichtern, die Bedarfe auf die Jahre vor und nach dem ausfallenden Abiturjahrgang zu verteilen, umfasst der Zeitraum die Einstellungsjahre 2023 bis einschließlich 2027. Die Geltungsdauer von drei Jahren greift den Aspekt der Beteiligung von Bewerbenden, die ein Studium oder eine Ausbildung begonnen, jedoch abgebrochen haben, bestmöglich auf.

Es bleibt der jeweiligen Einstellungsbehörde überlassen, ob sie von der Ausnahme Gebrauch macht. Die Einstellungsbehörden erhalten von der Geschäftsstelle für das aktuelle Einstellungsjahr die jeweiligen Ranglisten der hierfür durchgeführten Auswahlverfahren. Daneben treten die angesprochenen Bewerbungen ohne Teilnahme am aktuellen Auswahlverfahren unmittelbar bei den Einstellungsbehörden. Eine **Beteiligung der Geschäftsstelle ist in diesen Fällen nicht gegeben.**

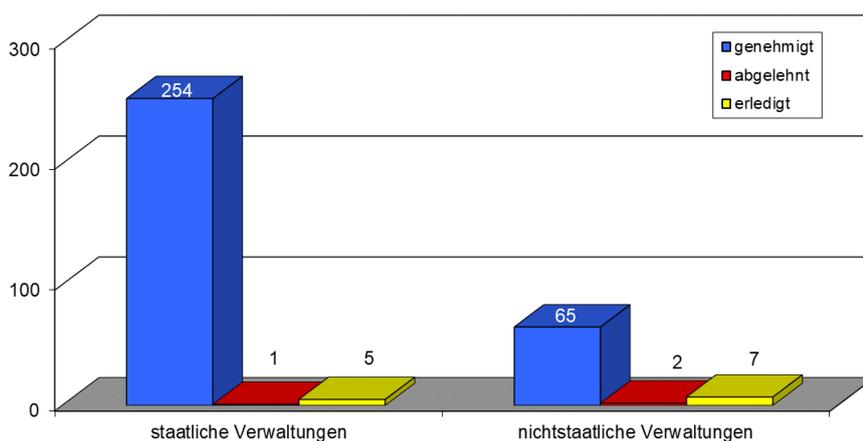
Die aktuelle Fassung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses kann im Bayerischen Behördennetz unter [www.landespersonalausschuss.bybn.de](http://www.landespersonalausschuss.bybn.de) oder [www.lpa.bybn.de](http://www.lpa.bybn.de) beziehungsweise im Internet unter [www.gesetze-bayern.de](http://www.gesetze-bayern.de) und in der Datenbank BAYERN.RECHT abgerufen werden.

## 2.3 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2022 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (334), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (323) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (10) 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.<sup>3</sup>

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. Natürlich kommt auch eine persönliche Erörterung mit den Mitarbeitern der Geschäftsstelle in Betracht.

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.

---

<sup>3</sup> Zur gesetzlichen Aufgabe der laufbahnrechtlichen Beratung nur der Dienstherren s. Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bayern, hrsg. von Brinktrine/Voitl, Art. 115 BayBG Rn. 12.

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2022 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

### **3.1 Wechsel aus dem Rechtspflegerdienst oder dem Justizfachwirdienst in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst**

Gemäß Art. 9 Abs. 2 LlbG ist ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn aufgrund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann; über die Anerkennung der Qualifikation entscheidet die aufnehmende oberste Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses, der über die Art der Unterweisung, über förderliche praktische Tätigkeiten und über die Fortbildungsmaßnahmen besondere Regelungen treffen kann.

a) Während sich die **Ausbildung für den Rechtspflegerdienst**<sup>4</sup> und die **Ausbildung für den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (dritte Qualifikationsebene)<sup>5</sup> auf dem Gebiet des Privatrechts in durchaus erheblichem Umfang überschneiden – wobei die Ausbildung im Privatrecht bei den Rechtspflegern und Rechtspflegerinnen natürlich noch viel umfassender ist –, unterscheiden sich beide Ausbildungen gerade auch insoweit erheblich, als das entsprechende duale Studium zum Diplom-Verwaltungswirt (FH) bzw. zur Diplom-Verwaltungswirtin (FH) einen besonderen Schwerpunkt im Allgemeinen Verwaltungsrecht und ganz besonders im Besonderen Verwaltungsrecht hat,

---

<sup>4</sup> Zu dem dualen Studium für den Rechtspflegerdienst und seinen Inhalten kann näher insbesondere auf die §§ 26, 53 f. der Ausbildungsordnung Justiz (ZAPO-J) und auf die im Internetangebot der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD), Fachbereich Rechtspflege einsehbare Aufstellung der Studieninhalte sowie den dort abrufbaren Studienplan verwiesen werden.

<sup>5</sup> Hinsichtlich des dualen Studiums für den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst und seiner Inhalte darf näher insbesondere auf die §§ 42 und 43 der Fachverordnung nichttechnischer Verwaltungsdienst (FachV-nVD) und die im Internetangebot der HföD, Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung abrufbaren Stoffverteilungspläne und Stoffgliederungspläne hingewiesen werden.

während diese Rechtsgebiete im dualen Studium für den Rechtspflegerdienst nur recht geringen Raum einnehmen.

Bereits **bisher** hat der Landespersonalausschuss daher die Zustimmung zum Wechsel von der Fachlaufbahn Justiz (Rechtspflegerdienst) in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) nur zusammen mit der ausdrücklichen Feststellung im Beschluss erteilt, dass der Landespersonalausschuss bei seiner Entscheidung davon ausgeht, dass die Beamtinnen und Beamten in die Aufgaben der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) eingewiesen werden und an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Der Landespersonalausschuss hat **nunmehr** im Rahmen der Entscheidung von Einzelfällen die bisher praktizierte allgemeine **Vorgabe** zur Fortbildung aufgrund der doch erheblichen Unterschiede beider Ausbildungen dahingehend **konkretisiert**, dass eine Zustimmung gemäß Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LfBG nur unter der Voraussetzung erteilt wird, dass die Absolvierung von Fortbildungen gemäß einem mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten **Fortbildungskonzept** im **Umfang von mindestens 30 Tagen** vorgesehen ist.

**b) Die Ausbildung für den Justizfachwirdienst<sup>6</sup> und die Ausbildung für den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (zweite Qualifikationsebene)<sup>7</sup> überschneiden sich auf dem Gebiet des Privatrechts ebenfalls in durchaus erheblichem Umfang,<sup>8</sup> unterscheiden sich aber gleichfalls gerade auch insoweit erheblich, als die Ausbildung der Verwaltungswirte einen besonderen Schwerpunkt im Allgemeinen Verwaltungsrecht und ganz besonders im Besonderen

---

<sup>6</sup> Vgl. näher insbesondere § 18 und §§ 46 f. ZAPO-J und den Rahmenstoffplan für die Ausbildung; der Rahmenstoffplan ist im Internetangebot der Bayerischen Justizakademie zu finden.

<sup>7</sup> Vgl. näher insbesondere §§ 20 f. und § 23 FachV-nVD und die Stoffgliederungspläne samt den Stoffverteilungsplänen für die Ausbildung im Internetangebot der Bayerischen Verwaltungsschule (Sitemap).

<sup>8</sup> Dabei ist auch bei den Justizfachwirten die Ausbildung im Privatrecht umfangreicher.

Verwaltungsrecht hat, während diese Rechtsgebiete in der Ausbildung der Justizfachwirte nur recht geringen Raum einnehmen.

Auch in Fällen des Wechsels aus der Fachlaufbahn Justiz (Justizfachwirdienst) in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) hat der Landespersonalausschuss die – neben der Vorgabe zur Einweisung in die Aufgaben – **bisher praktizierte** allgemeine **Vorgabe** zur Fortbildung **nun** dahingehend **konkretisiert**, dass die Zustimmung des Landespersonalausschusses nur unter der Voraussetzung erteilt wird, dass die Absolvierung von Fortbildungen gemäß einem mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten Fortbildungskonzept vorgesehen ist; in diesen Fällen genügt ein **Fortbildungskonzept** im **Umfang** von **mindestens 20 Tagen**.

### **3.2 Art. 11 LlbG (Sicherung der Mobilität) im Hinblick auf die Anwendbarkeit der ARLPA**

Auch im Berichtsjahr 2022 war der Landespersonalausschuss wieder mit verschiedenen Fallkonstellationen hinsichtlich der Übernahme von außerbayerischen Beamtinnen und Beamten in den Dienst von nichtstaatlichen Dienstherrn, die einer Zustimmung nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG bedarf, befasst. Insgesamt wurden dem Ausschuss 26 Fälle zur Beschlussfassung vorgelegt sowie in diversen weiteren Fällen der Dienstherr beraten. Bezüglich der allgemeinen Hinweise und des Anwendungsbereichs des Art. 11 LlbG kann auf den Jahresbericht 2021 (S. 15 f.) verwiesen werden.

Voraussetzung für die Ermöglichung der Mobilität ist gemäß Art. 11 Abs. 1 LlbG, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber aufgrund der **Qualifikation** entsprechend den Laufbahnvorschriften des Bundes oder eines anderen Landes sowie des individuellen Berufswegs einen **Stand an Wissen und Fertigkeiten** aufweist, der der nach **bayerischen Vorschriften erforderlichen Qualifikation gleichwertig** ist.

In speziellen Fallgestaltungen ist manchmal nicht eindeutig erkennbar, ob die Gleichwertigkeit von außerbayerischen beamtenrechtlichen Qualifikationen

gegeben ist und ob gegebenenfalls zusätzliche Unterweisungs- oder Fortbildungsmaßnahmen hierfür erforderlich sind. Die Dienstherrn benötigen hier oftmals die beratende Unterstützung seitens der Geschäftsstelle, um die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Qualifikation rechtmäßig feststellen zu können. Dies wird auch immer wieder im Hinblick auf die Frage der Anwendbarkeit der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA)<sup>9</sup> deutlich.

Gerade die Nrn. 4.2.1.1 und 4.3.1.1 der ARLPA werden oft zu weitgehend ausgelegt. Nach diesen Regelungen ist die Zustimmung des Landespersonalausschusses generell erteilt für die Feststellung der obersten Dienstbehörde im nichtstaatlichen Bereich, dass der jeweiligen Qualifikation im Geltungsbereich des BayBG die nicht im Geltungsbereich des BayBG erworbene uneingeschränkte Qualifikation gleichwertig ist. Voraussetzung hierfür ist, dass die Qualifikation für eine durch Ausbildungs- und Prüfungsordnung geregelte Laufbahn der **allgemeinen inneren Verwaltung** (einschließlich der Kommunalverwaltung) beim Bund oder in einem der Länder der Bundesrepublik Deutschland **im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes** im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder eines öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Ausbildungsverhältnisses erworben und dabei die vorgeschriebene Qualifikationsprüfung erfolgreich abgelegt wurde.

Umfasst ist allerdings nur der **originäre Qualifikationserwerb** für eine Laufbahn der allgemeinen inneren Verwaltung (nichttechnischer Verwaltungsdienst). Abzugrenzen sind hiervon hingegen u.a. Qualifikationen durch **Anerkennungen der Befähigung z.B. bei einer Bundesbehörde**<sup>10</sup>. In diesen Fallgestaltungen ist stets die Zustimmung des Landespersonalausschusses einzuholen. In einem im Berichtsjahr vom Landespersonalausschuss entschiedenen Fall war aufgrund der vorhandenen inhaltlichen Defizite zur bayerischen Ausbildung für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der

---

<sup>9</sup> Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 9. Dezember 2010 (FMBl. 2011 S. 4), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 18. April 2023 (BayMBI. Nr. 210).

<sup>10</sup> Anerkennung der Befähigung beispielsweise gemäß § 16 Abs. 2 Bundesbeamtenengesetz (BBG) i.V.m. § 7 Nr. 2 Buchst. a, § 19 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Bundeslaufbahnverordnung (BLV).

Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, die Absolvierung eines umfangreichen Fortbildungskonzeptes erforderlich.

In einem anderen Fall ging es im letzten Jahr zum wiederholten Male um die laut Prüfungszeugnis erworbene Qualifikation für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen. Zu beachten war hierbei, dass es zum Zeitpunkt des Qualifikationserwerbs (im Jahr 2015) die Ausbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildungsverordnung mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst Land (VAPmD) und nach der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes in den Gemeinden und Gemeindeverbänden des Landes Nordrhein-Westfalen (VAPmD-Gem) gab. Die Qualifikation wurde nach der ehemaligen VAPmD erworben und die dort vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte entsprachen weniger den in der bayerischen Fachverordnung nichttechnischer Verwaltungsdienst festgelegten als vielmehr den Inhalten der Fachverordnung Staatsfinanz. In Anbetracht der Ausbildungsinhalte konnte daher der allgemeine LPA-Beschluss (die allgemeine innere Verwaltung betreffend) **nicht** auf die Qualifikation für die **Laufbahn des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen nach der VAPmD ausgedehnt** werden. Somit war eine Zustimmung im Einzelfall durch den Landespersonalausschuss einzuholen, die nach rechtlicher Würdigung erteilt wurde. Diese zeitaufwändige und rechtlich komplizierte Einordnung – insbesondere auch inwiefern Nachschulungsbedarf nach dem Vergleich der Lehrinhalte besteht – kann nicht selten von nichtstaatlichen Dienstherrn aufgrund der mangelnden Häufigkeit von laufbahnrechtlichen Fragestellungen nur schwer geleistet werden. Eine frühzeitige Beratung durch die Geschäftsstelle erscheint zweckmäßig.

Dies wird auch exemplarisch an einem Fall deutlich, bei dem im Land **Nordrhein-Westfalen** im Beamtenverhältnis auf Widerruf ein Bachelorstudium im Jahr 2013 erfolgreich absolviert wurde. Im Land Nordrhein-Westfalen wird der duale Bachelorstudiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst“ in **zwei Fach-**

**richtungen** angeboten; „Kommunaler Verwaltungsdienst – **Allgemeine Verwaltung (LL.B.)**“ und „Kommunaler Verwaltungsdienst – **Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre (B.A.)**“. Die Absolventen beider Studiengänge erwerben dadurch die Laufbahnbefähigung für die Laufbahn der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes. **Gleichwertig** der **bayerischen Qualifikation** für einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt **nichttechnischer Verwaltungsdienst** i.S.v. Art. 11 Abs. 1 LlbG i.V.m. Abschnitt I Nr. 4.2.1.1 ARLPA stellt sich jedoch grundsätzlich **nur** der erfolgreich abgeschlossene duale Bachelorstudiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst – **Allgemeine Verwaltung (LL.B.)**“ dar, der überwiegend rechtlich geprägt ist. In der damaligen Ausgestaltung handelte es sich bei dem konkret absolvierten Bachelorstudiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre (B.A.)“ (Abschluss im Jahr 2013) **nicht um einen überwiegend rechtlich geprägten Studiengang**. Dieser war deshalb mit dem an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern – Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung – angebotenen dualen Diplomstudiengang für einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, grundsätzlich nicht gleichwertig, so dass daher eine Anwendung von Abschnitt I Nr. 4.2.1.1 ARLPA ausschied.

Die Beratung durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses sowie die Spruchpraxis des Ausschusses leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gewinnung von qualifiziertem Personal im Freistaat Bayern und Sicherung der Mobilität zur Besetzung freier Stellen, insbesondere im Hinblick auf den immer größer werdenden Fachkräftemangel und die allgemeinen Personalgewinnungsprobleme.

### 3.3 Prüfungsanerkennungen im feuerwehrtechnischen Dienst

Auch im Berichtsjahr 2022 war der Landespersonalausschuss wieder mit verschiedenen Fallkonstellationen hinsichtlich der Übernahme von Feuerwehrangehörigen in ein Beamtenverhältnis für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der **Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst)** befasst.

Wurde die Qualifikation für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) durch Ableisten eines **Vorbereitungsdienstes** und Bestehen der **Qualifikationsprüfung in Bayern** erworben, verfügen die Bewerberinnen und Bewerber über die originäre Qualifikation (s. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG). Eine Antragstellung an den Landespersonalausschuss ist nicht erforderlich.

In den Fällen, in denen **keine beamtenrechtliche Qualifikation**, u.a. beispielsweise auch bei gastweiser Teilnahme an einer Qualifikationsprüfung, erworben wurde, kommt eine **Prüfungsanerkennung nach Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG** in Betracht. Die Prüfungsanerkennung erfordert in jedem Einzelfall eine **Antragstellung beim Landespersonalausschuss**. Der Landespersonalausschuss und insbesondere die Geschäftsstelle im Hinblick auf ihre Beratungstätigkeit waren im Rahmen der Prüfungsanerkennung für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) u.a. mit folgenden Fallgestaltungen befasst:

- Eine erfolgreich absolvierte berufliche IHK-Fortbildung zur **Geprüften Brandschutz-Fachkraft** bzw. zum/zur Geprüften Brandschutz-Meister/in kann **im Einzelfall anerkannt** werden. Die Spruchpraxis wurde auf Grundlage der erneuten fachlichen Beratungen bzw. Entscheidungen des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst (146. Sitzung im Oktober 2022) und in Absprache mit dem für die Fachaufsicht zuständigen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration weiterentwickelt. Bezüglich der feuerwehrtechnischen Inhalte

sind die beruflichen Fortbildungen mit der beamtenrechtlichen Ausbildung vergleichbar und sind unter Berücksichtigung erforderlicher **Nachschulungsbedarfe** im Einzelfall anerkennungsfähig. Der Nachschulungsbedarf besteht in erster Linie bei der Ausbildung zum/zur **Rettungssanitäter/in**. Diese lag jedoch bei allen vorgelegten Fällen bereits vor. Weiterer Nachschulungsbedarf ergibt sich grundsätzlich in Form **theoretischen Unterrichts** im Umfang von 38 Unterrichtseinheiten u.a. in den Bereichen Staatsbürgerkunde, Beamtenrecht sowie dienstlicher Schriftverkehr. Eine **Lernerfolgskontrolle** der vermittelten Inhalte wird von der Geschäftsstelle empfohlen. Darüber hinaus wird eine Nachschulung in **standortspezifischen Taktiken, Vorgehensweisen, Geräten und Fahrzeugen** mit einer Dauer von in Summe 125 Unterrichtseinheiten gefordert. Diese können zumeist in Form von praktischen Einsatzübungen durchgeführt werden. Daraus ergibt sich die Länge des grundsätzlich erforderlichen **Anpassungslehrgangs**, bestehend aus einem theoretischen und einem praktischen Teil, von vier Wochen.

- Die Anerkennung einer **IHK-Ausbildung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau** für die zweite Qualifikationsebene kommt dann in Betracht, wenn die **Rettungssanitäterprüfung** erfolgreich abgelegt wurde. Die in der IHK-Ausbildung nicht vorgesehenen **Elemente „Staatsbürgerkunde“, „Beamtenrecht“, „Dienstlicher Schriftverkehr“ und „Personalvertretungsrecht“** sind **nachzuschulen**.
- Erstmalig wurde die Anerkennung einer bei der **FeuReX GmbH<sup>11</sup>** abgelegten Prüfung für den **Grundausbildungslehrgang B1** nach der ThürFwLAPO<sup>12</sup> beantragt. Diese Prüfungsanerkennung konnte im Zusammenhang mit der abgeschlossenen Ausbildung zum Rettungssa-

---

<sup>11</sup> Staatlich anerkannte private Feuerweherschule.

<sup>12</sup> Thüringer Verordnung über die Laufbahnen, die Ausbildung und die Prüfung der Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (Thüringer Feuerwehr-Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung - ThürFwLAPO -).

nitäter erfolgen, da sie inhaltlich mit der beamtenrechtlichen Ausbildung in Bayern vergleichbar ist. Aufgrund der absolvierten Ausbildungsteile wurde **keine beamtenrechtliche Laufbahnbefähigung erworben**. Die Bestätigung der Gleichwertigkeit mit dem in Thüringen durchgeführten Lehrgang „Grundausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst“ nach der ThürFwLAPO führt nicht zum Erwerb der entsprechenden Laufbahnbefähigung. Demgemäß ist damit auch der **allgemeine LPA-Beschluss** (vgl. Abschnitt I Nr. 4.3.2.1 ARLPA) hier **nicht anwendbar**.

- Das Vorliegen der **allgemeinen und besonderen Einstellungs Voraussetzungen** gemäß § 12 und § 13 FachV-Fw (Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) ist von der einstellenden obersten Dienstbehörde in eigener Zuständigkeit zu prüfen. Hierzu zählen unter anderem gemäß § 12 Satz 1 Nr. 5 FachV-Fw der Nachweis über den Erwerb des Deutschen Sportabzeichens - Bronze - und des Deutschen Schwimmbzeichens - Bronze - oder gleichwertige Leistungen. Mindestens gleichwertige Leistungen in Bezug auf das Deutsche Sportabzeichen konnten z.B. durch einen Bewerber aufgrund des Erwerbs des **Deutschen Feuerwehr Fitness-Abzeichens (dFFA) in Bronze** nachgewiesen werden. Für den Erwerb des Deutschen Feuerwehr Fitness-Abzeichens muss jeweils eine Einzeldisziplin aus den drei Gruppen Ausdauer, Kraft und Koordination absolviert werden.
- Zum Nachweis der Einstellungsprüfung (vgl. § 17 FachV-Fw) ist mindestens der **sportliche Prüfungsabschnitt der Einstellungsprüfung** gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 i.V.m. § 17 Abs. 2 FachV-Fw abzulegen. Das Vorliegen dieser Einstellungs voraussetzung – wie aller allgemeinen und besonderen Einstellungs voraussetzungen der §§ 12, 13 FachV-Fw – muss in **alleiniger Zuständigkeit des Dienstherrn** geprüft und ggf. muss diese Einstellungs voraussetzung von der

Beschäftigten bzw. Bewerberin und vom Beschäftigten bzw. Bewerber noch erbracht werden.

Oftmals sind die beruflichen Werdegänge von Bewerberinnen und Bewerbern für den feuerwehrtechnischen Dienst sehr unterschiedlich und müssen insbesondere hinsichtlich der Vergleichbarkeit mit der bayerischen Ausbildung genau geprüft und abgegrenzt werden. Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses ist den obersten Dienstbehörden im Rahmen der laufbahnrechtlichen Beratung bei der Bewertung gerne behilflich.

Die Spruchpraxis des Landespersonalausschusses leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur Besetzung freier Stellen in diesem für die Allgemeinheit wichtigen Tätigkeitsbereich. In diesem Zusammenhang weisen die Einstellungsbehörden immer wieder auf die Schwierigkeiten hin, geeignetes Personal für die Feuerwehr zu rekrutieren.

### **3.4 Anerkennung einer außerbayerischen, nicht beamtenrechtlichen Prüfung als Gesundheitsaufseher gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG**

Im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss mit einem besonders gelagerten Fall befasst, in dem ein der Fachlaufbahn Justiz (Justizfachwirtendienst) angehörender Beamter (mit originärer Qualifikation für diese Fachlaufbahn), der zudem vor dem Eintritt in den bayerischen Justizdienst in Berlin die „staatliche Prüfung als Gesundheitsaufseher“ erfolgreich abgelegt hatte, aufgrund einer beruflichen Umorientierung künftig dauerhaft als Hygienekontrollleur an einem Landratsamt in der Fachlaufbahn Gesundheit (fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst) tätig sein wollte.

Eine Anwendung des **Art. 11 LibG** („Sicherung der Mobilität“) **schied** in diesem Fall **aus**, da die in Berlin abgelegte staatliche Prüfung keine beamtenrechtliche Prüfung darstellte. Die Tätigkeit als Gesundheitsaufseher in Berlin wird regelmäßig im Beschäftigungsverhältnis ausgeübt. Absolventen der

staatlichen Prüfung als Gesundheitsaufseher erwerben dort keine beamtenrechtliche Qualifikation, die nach Maßgabe von Art. 11 LlbG anerkannt werden könnte.

Im vorgelegten Fall hat der Landespersonalausschuss die von dem Beamten in Berlin abgelegte **Prüfung** als Gesundheitsaufseher **gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG** („Anerkennung einer Prüfung“) als Qualifikation für den Einstieg in der Fachlaufbahn Gesundheit (fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst) **anerkannt**. Die Ausbildung für die Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst, in Bayern und die absolvierte Ausbildung zum Gesundheitsaufseher in Berlin stimmen hinsichtlich der fachtheoretischen und praktischen Inhalte weitgehend überein. Der Beamte hat zusätzlich den Desinfektorenlehrgang erfolgreich absolviert. Wegen noch nicht absolvierter Praktika bzw. Hospitationen enthält der Beschluss des Landespersonalausschusses eine Maßgabe wegen deren Nachholung.

Der Landespersonalausschuss hat seine Entscheidung hier also **nicht** auf **Art. 9 Abs. 2 LlbG** („Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen“) gestützt. Nach dieser Bestimmung ist ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn auf Grund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann. Als Grundlage für den Wechsel der Fachlaufbahn stellt sich neben der vom Beamten absolvierten Vor- und Ausbildung insbesondere auch die berufliche Tätigkeit bis zum Wechsel dar; ein Wechsel der Fachlaufbahn gemäß Art. 9 Abs. 2 LlbG kann daher regelmäßig nur in Betracht kommen, wenn ein Beamter in seiner bisherigen Fachlaufbahn Tätigkeiten ausübt, die fachverwandt mit denen der neuen Fachlaufbahn sind (s. jeweils Kathke [Hrsg.], Dienstrecht in Bayern I, Art. 9 LlbG Rn. 14).

Die **Tätigkeit** in der Fachlaufbahn Justiz (Justizfachwirdienst) **unterscheidet sich grundlegend** von einer Tätigkeit in der Fachlaufbahn Gesundheit (fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst) und ist insoweit **fachfremd**. **Auch** die zugrundeliegende **Ausbildung zum Justizfachwirt** stellt sich in

**der Sache** ebenfalls **nicht** als **Grundlage für** einen **Wechsel** in die Fachlaufbahn Gesundheit (fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst) dar.

Bei Anwendung des Art. 9 Abs. 2 LlbG in derartigen Konstellationen kann die **Gefahr** der **Umgehung der laufbahnrechtlichen Vorschriften über den originären Qualifikationserwerb** bestehen. Im konkret entschiedenen Fall war dies freilich nicht der Fall, weil der Beamte als Justizfachwirt und Gesundheitsaufseher in der Sache über eine echte Doppelqualifikation verfügte. Insofern war unabhängig von der rechtlichen Begründung die Möglichkeit des Zugangs in die Fachlaufbahn Gesundheit (fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst) also letztlich nicht problematisch.

### **3.5 Beförderung vor Ablauf einer Dienstzeit von drei Jahren nach der letzten Beförderung aufgrund zwingender Belange der Verwaltung**

Im Berichtsjahr 2022 bewilligte der Landespersonalausschuss für eine Akademische Direktorin eines bayerischen Universitätsklinikums aufgrund zwingender Belange der Verwaltung wegen einer konkreten, belegten Abwanderungsgefahr eine Ausnahme von der dreijährigen Mindestbewährungszeit des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. b LlbG, so dass die Beamtin vorzeitig zur Leitenden Akademischen Direktorin befördert werden konnte.

Eine Beförderung darf gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG nicht vor Ablauf einer Dienstzeit von zwei bzw. drei Jahren nach der letzten Beförderung erfolgen; die gesetzliche Festlegung dieser Mindestbewährungszeiten von zwei bzw. drei Jahren im bisherigen Amt vor einer Beförderung in das nächsthöhere Amt entspricht dem Leistungsprinzip und dient auch der Gleichmäßigkeit der Beförderungspraxis.<sup>13</sup>

Gemäß Art. 17 Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG kann der Landespersonalausschuss auf Antrag einer obersten Dienstbehörde eine Ausnahme von dem Beförderungsverbot des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG zulassen, wenn

---

<sup>13</sup> Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 17 LlbG Rn. 10a, 11.

**zwingende Belange der Verwaltung** es **erfordern** oder wenn sich eine **Ernennung aus Gründen**, die **nicht in der Person des Beamten liegen**, **erheblich verzögert** hat. **Bei der Zulassung** einer **Ausnahme** von der gesetzlichen Mindestbewährungszeit wird vom Landespersonalausschuss ein **strenger Maßstab** angelegt.<sup>14</sup> Die antragstellende oberste Dienstbehörde muss letztlich das Vorliegen zwingender Belange im Einzelfall nachweisen.<sup>15</sup>

Eine Ausnahme wegen **zwingender Belange** der Verwaltung im Sinne des Art. 17 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. Satz 1 LlbG kommt u.a. dann in Betracht, wenn ein **konkretes, entsprechend dotiertes Angebot** eines anderen Dienstherren oder Arbeitgebers bei **besonders wichtigen, sehr schwer ersetzbaren Beamten** vorliegt.<sup>16</sup> Allgemeine Behauptungen, dass eine Abwanderungsgefahr bestehe oder dass der Beamte ständig Angebote für einen Wechsel erhalte, genügen nicht.

In dem zu entscheidenden Fall lag ein konkretes, schriftliches Angebot eines außerbayerischen Universitätsklinikums vor. Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst sah eine konkrete Abwanderungsgefahr für gegeben an. Aufgrund dessen bewilligte der Landespersonalausschuss gemäß Art. 17 Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG eine Ausnahme von der Mindestbewährungszeit des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. b LlbG.<sup>17</sup>

### **3.6 Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern aus Mitgliedsstaaten, 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 Bewerbern und Bewerberinnen**

<sup>14</sup> In diesem Sinne auch ausdrücklich Keck/Puchta/Konrad, a.a.O., Rn. 24.

<sup>15</sup> Keck/Puchta/Konrad, a.a.O., Rn. 24 und Rn. 17.

<sup>16</sup> Vgl. Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 17 LlbG Rn. 33 f.

<sup>17</sup> Die für eine Beförderung in ein Amt der BesGr A 16 nach Art. 18 Abs. 2 Satz 2 LlbG auch erforderliche Gesamtdienstzeit (Art. 15 LlbG) von mindestens sieben Jahren hatte die Beamtin zum vorgesehenen vorzeitigen Beförderungszeitpunkt gerade abgeleistet, nachdem nach Maßgabe von Art. 15 Abs. 3 LlbG der allgemeine Dienstzeitbeginn vorverlegt worden war.

**aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union**, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz gemäß Art. 41 ff. LbG umfassend dargestellt. Auf diese Ausführungen wird hier verwiesen.

Auch im Berichtsjahr 2022 lag ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses in diesem Bereich auf der **Beratung** über die Anerkennung unterschiedlicher Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten.

In einigen Fällen kam ein Anerkennungsverfahren **von vornherein nicht in Betracht**, da die Geschäftsstelle für die Anträge unzuständig war bzw. der Anwendungsbereich der Art. 41 ff. LbG i.V.m. der Richtlinie 2005/36/EG nicht eröffnet war. So wandten sich auch 2022 wieder Personen an die Geschäftsstelle, die ihre Berufsqualifikation nicht in einem Mitgliedstaat i.S.d. Art. 42 Abs. 2 LbG (Mitgliedstaat der Europäischen Union, Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und die Schweiz) erworben hatten. Die Antragstellerinnen und Antragsteller wurden in diesen Fällen an die jeweils zuständige Stelle verwiesen oder darüber informiert, dass ein Anerkennungsverfahren nicht möglich ist.

In anderen Fällen wäre die **Anerkennung** rechtlich grundsätzlich **denkbar** gewesen, die **Verfahren** wurden von den Antragstellern aber **nicht weiterbetrieben**. So begehrte eine polnische Antragstellerin die Anerkennung ihrer polnischen Berufsqualifikation als Verwaltungswissenschaftlerin (Bachelor und Master). Ihr wurde in Aussicht gestellt, dass die Anerkennung zwar rechtlich möglich sei, voraussichtlich aber nur unter der Bedingung des erfolgreichen Ableistens einer umfassenden Ausgleichsmaßnahme erfolgen könne. Die Antragstellerin sah daraufhin davon ab, das Anerkennungsverfahren weiterzuverfolgen.

Auch die in Lettland erworbenen Qualifikationen (Bachelor und Master in Bildungswissenschaften sowie Master in Sozialwissenschaften) einer Antragstellerin mit deutscher und lettischer Staatsangehörigkeit hätten voraussicht-

lich nach Absolvierung von Ausgleichsmaßnahmen anerkannt werden können. Hier kam jedoch hinzu, dass die Antragstellerin in Kürze ihr 45. Lebensjahr vollendet hätte. Zwar war dies für die Frage der Anerkennung nicht erheblich; die angestrebte spätere Verbeamtung wäre jedoch wegen Überschreitens der Altersgrenze nach Art. 23 Abs. 1 Satz 1 BayBG grundsätzlich nicht mehr möglich gewesen. Auch diese Antragstellerin betrieb das Verfahren nach einem entsprechenden Hinweis der Geschäftsstelle nicht mehr weiter.

Ferner ersuchte eine oberste Dienstbehörde die Geschäftsstelle bei der Frage um Rat, ob eine **österreichische Berufsqualifikation als Ingenieur, die auf Grundlage einer Ausbildung an einer sog. Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) erworben wurde**, gemäß Art. 41 ff. LlbG für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene anerkennungsfähig sei.

Auf der Grundlage einer achtjährigen allgemeinbildenden Schulbildung vermittelt eine Höhere Technische Lehranstalt in bis zu fünf Jahren eine allgemein- und berufsbildende Ausbildung, die einerseits zum Erwerb der Hochschulreife, andererseits zum Abschluss einer beruflichen Qualifikation (Reife- und Diplomprüfungszeugnis) führt. In einem Zertifizierungsverfahren kann im Weiteren auf Antrag bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen die Qualifikationsbezeichnung „Ingenieur“ verliehen werden; hierbei handelt es sich jedoch nicht um einen akademischen Grad.

Der Fall betraf einen Sachbearbeiter, der nach seiner Meisterprüfung im Fach Elektrotechnik bereits mehr als acht Jahre Berufserfahrung in der Privatwirtschaft erworben hatte und seit Dezember 2020 als Sachbearbeiter bei einer nachgeordneten Behörde tätig war. Parallel hierzu hatte er die sog. Reife- und Diplomprüfung an einer Höheren Technischen Bundeslehr- und Versuchsanstalt in Österreich absolviert und anschließend nach einem Zertifizierungsverfahren der betreffenden österreichischen Wirtschaftskammer die Qualifikationsbezeichnung „Ingenieur“ erworben.

Die Geschäftsstelle gab hier die Auskunft, dass eine **Anerkennung** der Berufsqualifikation gemäß Art. 41 ff. LlbG für einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik für den fachlichen Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst bzw. für den fachlichen Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften **nicht ausgeschlossen** erscheine. Gleichwohl bestehe im vorliegenden Fall zwischen der laufbahnrechtlich geforderten Qualifikation und dem vorgelegten Qualifikationsnachweis mit Blick auf die Vorbildungsvoraussetzungen der genannten Fachlaufbahn bzw. der genannten fachlichen Schwerpunkte grundsätzlich ein **Defizit** i.S.d. Art. 43 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. Abs. 5 LlbG. Die absolvierte HTL-Ausbildung stelle keinen Hochschulabschluss i.S.d. § 5 Satz 1 Nr. 2 FachV-btuD bzw. Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 LlbG dar und komme auch dem Umfang nach einem Bachelorstudiengang nicht gleich. Ob hinsichtlich des festgestellten Defizits in der Vorbildung eine **Ausgleichsmaßnahme** (Art. 47 LlbG) zu ergreifen ist oder ob die im Rahmen der bisherigen Berufspraxis oder durch **lebenslanges Lernen** erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen den wesentlichen Unterschied ganz oder **teilweise ausgleichen** können (Art. 43 Abs. 6 LlbG), musste im konkreten Fall letztverbindlich die betreffende oberste Dienstbehörde als zuständige (und sachnahe) Behörde bewerten.

Ferner beantragte im Berichtsjahr eine rumänische Staatsangehörige bei der Geschäftsstelle die Anerkennung ihrer in Rumänien erworbenen Universitätsabschlüsse als Qualifikation für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich (ohne Einschränkung auf eine Fachlaufbahn oder einen fachlichen Schwerpunkt) im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration (StMI). Das StMI hatte seine Zuständigkeit zur Anerkennung der Qualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten aufgrund der Richtlinie 2005/36/EG gemäß Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG schon im Jahr 2011 zu weiten Teilen auf den Landespersonalausschuss übertragen. Die Bearbeitung dieses Anerkennungsantrags erforderte eine **umfangreiche Sachverhaltsermittlung** durch die Geschäftsstelle sowie eine erhebliche Mitwirkung der Antragstellerin. Da-

bei beriet die Geschäftsstelle bei Rückfragen insbesondere über die **einzu-reichenden Unterlagen** sowie die **individuellen Erfolgsaussichten**. Als rechtlich problematisch erwies sich insbesondere die Frage, ob die Qualifikationen der Antragstellerin (Bachelor-Abschluss in **Kommunikationswissenschaften** und Master-Abschluss in **Soziologie**) einer Fachlaufbahn bzw. einem **fachlichen Schwerpunkt** im Sinne des Leistungslaufbahngesetzes **uzuordnen** sind. In Betracht kam hier insbesondere der fachliche Schwerpunkt Sozialwissenschaften. Die Frage der Zuordnung hing letztlich davon ab, ob die konkreten fachlichen Inhalte der absolvierten Studiengänge überwiegend sozialwissenschaftlich geprägt waren. Aufgrund der umfangreichen Sachverhaltsermittlung konnte der Fall innerhalb des Berichtsjahres jedoch noch nicht abschließend entschieden werden.

Darüber hinaus fasste der Landespersonalausschuss auch einen **förmlichen Beschluss** in einem Anerkennungsverfahren. Dies betraf den Fall eines Antragstellers, der seine Berufsqualifikationen im Vereinigten Königreich erworben hatte (vgl. hierzu ausführlich den Jahresbericht 2021). In seinem Beschluss stellte der Landespersonalausschuss im Vergleich zu dem in Bayern erforderlichen Qualifikationsnachweis gewisse **inhaltliche Defizite** fest. Er erkannte die Berufsqualifikationen daher als Qualifikation für einen Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik nur unter der **aufschiebenden Bedingung** an, dass der Antragsteller nach seiner Wahl entweder an einer **Eignungsprüfung** nach Art. 48 LlbG oder einem **Anpassungslehrgang** nach Art. 49 LlbG erfolgreich teilnimmt. Es erging ein entsprechender Bescheid an den Antragsteller.

### **3.7 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Gymnasien zum Schuljahr 2022/2023 in den Fächern Physik und Informatik – Quereinstieg für Masterabsolventen und -absolventinnen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)**

Im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss mit neuen **Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums zur **Personalgewinnung an Gymnasien** befasst. Aufgrund des hohen Bedarfs an Gymnasiallehrkräften in den **Fächern Physik und Informatik**, der nicht mit Bewerbern mit Regelqualifikation gedeckt werden kann, startete das Kultusministerium nach Maßgabe von Art. 22 Abs. 4 und 5 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) im Schuljahr 2022/2023 – zunächst – Sondermaßnahmen in eigener Zuständigkeit ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses für Bewerber, die anstelle eines Lehramtsstudiums ein geeignetes Studium an einer deutschen **Universität** mit einem **Master- oder Diplomgrad** abgeschlossen haben.

Nachdem für diese Sondermaßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Universitätsabsolventen eingegangen waren, sollten für **entsprechende Sondermaßnahmen** zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Gymnasien in den Fächern Physik und Informatik auch Bewerbungen von **Masterabsolventen** deutscher **Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)** berücksichtigt werden; insoweit können jedoch keine Sondermaßnahmen nach Art. 22 Abs. 4 und 5 LbG durchgeführt werden, da Art. 22 Abs. 4 Satz 1 BayLBG Masterabsolventen von Fachhochschulen nicht erfasst.<sup>18</sup> Daher können für Masterabsolventen deutscher Hochschulen für angewandte Wissenschaften nur Sondermaßnahmen unter Beteiligung des Landespersonalausschusses auf der Grundlage von Art. 22 Abs. 6 BayLBG durchgeführt werden.

Wenn ein besonderes dienstliches Interesse vorliegt, das stets vom Kultusministerium festgestellt werden muss, kann nach Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den

---

<sup>18</sup> Art. 22 Abs. 4 Satz 1 BayLBG a.F. bzw. Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayLBG n.F. verweist nur auf die in Art. 4 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BayLBG genannten Hochschulen.

Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden. Auf dieser Rechtsgrundlage werden vom Kultusministerium seit Jahren mit dem Landespersonalausschuss abgestimmte Sondermaßnahmen für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen durchgeführt.<sup>19</sup>

Auch den 2022 gestarteten Sondermaßnahmen in den Fächern Physik und Informatik für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften für den Quereinstieg an Gymnasien konnte vom Landespersonalausschuss zugestimmt werden.<sup>20</sup> Letztlich durchlaufen die Teilnehmer an diesen Sondermaßnahmen den zweijährigen Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gymnasien und schließen diesen mit der Zweiten Staatsprüfung ab. Teilnehmer an der **Sondermaßnahme in Physik** absolvieren den Vorbereitungsdienst in der Fächerverbindung Mathematik/Physik, Teilnehmer an der **Sondermaßnahme in Informatik** den Vorbereitungsdienst in der Fächerverbindung Informatik/Mathematik. Im Rahmen des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung werden neben fachspezifischen Inhalten auch Ausbildungsinhalte aus den Bereichen Pädagogik, Psychologie, Schulrecht, Schulkunde und Grundfragen der staatsbürgerlichen Bildung vermittelt und geprüft.

Der Landespersonalausschuss wird 2024 den erfolgreichen Teilnehmern an der Sondermaßnahme gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien als andere Bewerber zuerkennen.

---

<sup>19</sup> Siehe zu den Vorjahren ab 2018 die Darstellungen in den Jahresberichten 2018 (S. 22 f.), 2019 (S. 23 f.) und 2021 (S. 29 ff.) des Landespersonalausschusses.

<sup>20</sup> Generell eröffnet heute ein Masterabschluss einer Fachhochschule in gleicher Weise wie ein Mastergrad einer Universität den Zugang zur vierten Qualifikationsebene (Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 7 LfBG Rn. 16).

### 3.8 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 2022**

Im Jahr 2022 wurden dem Landespersonalausschuss **keine Verordnungen**, die Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten, zur Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 3 LlbG vorgelegt.

Auch im Jahr 2022 erfolgte jedoch die Genehmigung von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **kein Konzept**.

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2022 **zwei Regelkonzepte** (Konzepte für eine Vielzahl von Fällen) zur Genehmigung vorgelegt:

- Konzept der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Augsburg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der Stadt Fürth zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (ModQ-Fü-fwD).

Darüber hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2022 in **dreizehn** Fällen 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 2022 vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten** ging es u.a. um folgende **Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung**:

- **Vollanrechnung eines Masterstudiengangs „Public Management“**

Der Ausschuss war mit der Anrechnung des von der Technischen Hochschule Deggendorf und der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern angebotenen weiterbildenden Masterstudiengangs „Public Management“ (Abschluss: Master of Arts – M.A.) auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften, befasst.

Der Masterstudiengang „Public Management“ hat seinen Schwerpunkt im Bereich Verwaltungs- und Wirtschaftswissenschaften. Darüber hinaus sind Module aus anderen, benachbarten Fachgebieten zu absolvieren. In der Gesamtschau erschien es dem Landespersonalausschuss **vertretbar**, den erfolgreich abgeschlossenen **Masterstudiengang auf sämtliche** an sich zu absolvierende **Maßnahmen** der modularen Qualifizierung **einschließlich der mündlichen Prüfung anzurechnen** (Vollanrechnung). Dabei wurde auch berücksichtigt, dass wesentliche Teile des konkret absolvierten Masterstudiums jedenfalls auch den Wirtschaftswissenschaften zugeordnet werden können.

Der Landespersonalausschuss hat bereits im Jahr 2020 in einem vergleichbaren Fall ein Einzelkonzept mit der Vollenrechnung eines an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg erfolgreich absolvierten Masterstudiengangs „Public Management“ genehmigt. Auf die Ausführungen im Jahresbericht 2020 des Landespersonalausschusses auf S. 33 f. darf hierzu verwiesen werden.

- **Teilanrechnung der Masterstudiengänge „Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis“ sowie „Personalentwicklung“**

Der Ausschuss hatte im Berichtsjahr auch über die Anrechnung eines an der Universität des Saarlandes absolvierten weiterbildenden Master-Fernstudiengangs „Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis“ (Abschluss: Master of Laws – LL.M.) und eines an der Technischen Universität Kaiserslautern durchlaufenen weiterbildenden Master-Fernstudiengangs „Personalentwicklung“ (Abschluss: Master of Arts – M.A.) auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, zu entscheiden.

Die beiden vom Beamten erfolgreich absolvierten Master-Studiengänge entsprechen keineswegs dem vor allem verwaltungsrechtlich geprägten und auf die Verwaltung ausgerichteten fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen. Eine **Vollenrechnung auf sämtliche** an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung zu absolvierende **Maßnahmen** einschließlich der mündlichen Prüfung war daher **nicht möglich**.

Nachdem aber im Rahmen des Studiengangs „Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis“ in erheblichem Umfang Prüfungsleistungen auf dem Gebiet des Privatrechts erbracht werden mussten und nachdem Privatrecht auch wesentlicher Bestandteil des fachtheoretischen Studiums im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst ist (s. auch § 43 Fachverordnung nichttechnischer Verwaltungsdienst – FachV-nVD),

war nach Auffassung des Landespersonalausschusses die **Ablegung** einer **mündlichen Prüfung** im Rahmen der modularen Qualifizierung **nicht mehr erforderlich**, zumal die gefertigte Masterarbeit ein Thema aus dem Bereich des Verwaltungsrechts umfasste.

Im Hinblick auf die Inhalte des Studiengangs „Personalentwicklung“ brauchte auch **keine überfachliche Maßnahme mehr** durchlaufen werden.

Da freilich die beiden Masterstudiengänge keine Module insbesondere aus den Bereichen Staatsrecht, Europarecht, Verwaltungsrecht (außer Wirtschaftsverwaltungsrecht) beinhalteten, waren **sämtliche fachlichen Module** aus dem Regelkonzept der Bayerischen Verwaltungsschule zur modularen Qualifizierung (ModQ-BVS) zu **absolvieren** und **mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abzuschließen**.

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

### 4.1 Gesundheit und Führung im Homeoffice

Der Landespersonalausschuss hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG die Aufgabe, **als Kompetenzzentrum** dienstherrenübergreifende Konzepte **für Personalentwicklungsmaßnahmen** unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen. In dieser Funktion hat sich der Ausschuss im **Jahr 2022** mit der Thematik **Gesundheit und Führung im Homeoffice** befasst.

Infolge der Corona-Pandemie hat die Bedeutung des Homeoffice auch bei Staat und Kommunen noch einmal stark zugenommen. **Nach dem Ende der Pandemie** spielt das Arbeiten im **Homeoffice** weiterhin eine **wichtige Rolle**, gerade auch wegen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Reduzierung unnötiger Fahrtwege. Im Blick zu behalten sind dabei aber auch andere Auswirkungen auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, nicht zuletzt im Bereich der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit. Daneben stellen sich auch für die Führungskräfte spezielle Herausforderungen.

Zu dieser ebenso wichtigen wie aktuellen Thematik hat Herr **Prof. Dr. Jörg Felfe**<sup>21</sup> im Berichtsjahr einen **Vortrag**<sup>22</sup> vor dem Landespersonalausschuss gehalten; dabei stellte er sein aktuelles Forschungsprojekt mit dem Titel „Digital Leadership and Health“ vor und präsentierte erste Ergebnisse:

Die Arbeit im Homeoffice ist ab April 2020 (erster Corona-Lockdown) stark angestiegen. Man geht davon aus, dass es sich als neue Arbeitsform etabliert hat und auch in Zukunft in erheblichem Umfang im Homeoffice gearbeitet wird.

---

<sup>21</sup> Herr Dr. Felfe ist habilitierter Psychologe und lehrt und forscht als Universitätsprofessor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr in Hamburg.

<sup>22</sup> Erstmals seit 2019 konnte wieder ein Präsenzvortrag unmittelbar vor dem Landespersonalausschuss stattfinden.

Im Rahmen des Projektes sind mit Hilfe einer online verfügbaren Erhebungs- und Feedbackplattform **Mitarbeiter und Führungskräfte** zu verschiedenen Aspekten der Arbeit im Homeoffice **befragt** worden.

Hinsichtlich des **Umfangs der Nutzung** von Homeoffice hat sich gezeigt, dass die Vorstellungen von Mitarbeitern und Führungskräften voneinander abweichen, da Mitarbeiter eine häufigere Nutzung des Homeoffice befürworten als Führungskräfte; eine Nutzung von Homeoffice an **zwei bis drei Tagen pro Woche** erzielte aber bei beiden Gruppen die **höchsten Zustimmungswerte**. Herr Professor Felfe empfiehlt insofern, regelmäßig zu evaluierende Leitlinien aufzustellen, die einen gewissen Rahmen vorgeben, und ansonsten den Mitarbeitern im Sinne eines partizipativen Vorgehens Spielraum zu lassen.

Als **Vorteile des Homeoffice** wurden von den Befragten mehr **Flexibilität** und eine **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** benannt. Positiv wurde insbesondere die freie Zeiteinteilung bewertet. Als weiterer Vorteil wird auch die noch bessere Vereinbarkeit der Arbeit mit familiären und sozialen Verpflichtungen angesehen. Auch führt die Arbeit im Homeoffice zu deutlich **weniger Unterbrechungen** durch andere Personen. Die größere zeitliche Flexibilität hat zur Folge, dass der Druck von den Beschäftigten als weniger groß wahrgenommen wird und so ein entspannteres Arbeiten ermöglicht wird.

Ein **Nachteil des Arbeitens im Homeoffice** liege darin, dass es zu **weniger Kontakt** und **mehr Isolation** führen kann. Beschäftigte vermissen überwiegend den Austausch und den direkten Kontakt, auch informeller Art, mit den Kollegen. Ein Problem können schließlich die höheren Erwartungen an die Erreichbarkeit bei Nutzung von Homeoffice darstellen. Dem kann durch gemeinsam getroffene Vereinbarungen zu Erreichbarkeit und Präsenz (z.B. keine E-Mails nach 19 Uhr oder am Wochenende) begegnet werden. Mit der Arbeit im Homeoffice ist schließlich auch eine **schlechtere Arbeitsplatzergonomie** verbunden.

Bei einem **direkten Vergleich der Vor- und Nachteile** des Arbeitens im Homeoffice ist zu erkennen, dass die Gesundheitsförderung, die Zeit- und Aufwandsersparnis für Arbeitswege, das flexible, eigenverantwortliche Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben von relativ vielen als **eher besser als im Büro** eingeschätzt wurden und nur von wenigen als eher schlechter. Der Zusammenhalt, die gegenseitige Unterstützung sowie die Kommunikation werden gegenüber einer Tätigkeit im Büro jedoch als **eher schlechter** empfunden. Darüber hinaus ist ebenfalls nach Auffassung relativ vieler das Risiko im Homeoffice eher höher als im Büro, dass die eigene Leistung und der persönliche Einsatz nicht gesehen werden, aber auch, dass Einzelne im Homeoffice sich weniger engagieren. Die Belastung durch Störungen und Anforderungen aus dem häuslichen Umfeld ist nach Auffassung relativ vieler im Homeoffice eher höher als im Büro, ebenfalls die Belastung durch ständige Videokonferenzen.

Herr Professor Felfe wies schließlich darauf hin, dass die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice offenbar zu einer **stärkeren Bindung an die Organisation (mehr Commitment)** führt und **größeres Engagement** bewirkt, da dieses Angebot von den Mitarbeitern honoriert wird. Jedoch sei damit **nicht ebenfalls** eine **höhere Leistung** im Homeoffice verbunden. Die Mitarbeiter selbst schätzten bei einer Tätigkeit im Büro die Leistung – bezogen auf sehr gute bis exzellente Leistungen – als etwas höher ein als im Homeoffice, die Führungskräfte die Leistung der Mitarbeiter im Büro als deutlich höher als im Homeoffice. Eine pauschale Aussage hinsichtlich der Leistungen im Homeoffice sei derzeit aber nicht möglich, da die Ursachen, die zu diesen Einschätzungen führen, noch nicht geklärt sind und weiter untersucht werden müssen.

**Für Führungskräfte** halte Homeoffice **größere Herausforderungen** bereit; insbesondere beim Erkennen von Unterstützungsbedarf, aber etwa auch bei der zutreffenden Beurteilung, wieviel die Mitarbeiter wirklich arbeiten. Herr Professor Felfe betonte, dass es gerade bei der Arbeit im Homeoffice der **Unterstützung der Mitarbeiter** durch die Führungskräfte bedarf. Die Führungskraft müsse **Kommunikation und Zusammenarbeit** im Team **fördern**. Der Austausch, auch informeller Art, via technischer Hilfsmittel ist erforderlich.

Für **technische Ausstattung** und **Online-Kompetenz** der Mitarbeiter muss Sorge getragen werden. Präsenzzeiten sollten bewusst für den direkten Kontakt genutzt werden.

**Von den Mitarbeitern** müsse im Homeoffice insbesondere auf das **Zeitmanagement**, nicht zuletzt die Trennung von Arbeit und Privatem, und auf die Gefahren des **Multitaskings** geachtet werden, gerade wenn neben Video-Konferenzen noch weitere Arbeiten erledigt werden. Der **Kontakt mit den Teammitgliedern** sollte aktiv gepflegt werden. Auf ausreichende **Bewegung** und auf die **Ernährung** sollte geachtet werden. Schließlich müsse auch der **Home-Arbeitsplatz ergonomisch** gestaltet sein.

Der **Landespersonalausschuss** geht davon aus, dass die **Bedeutung des Homeoffice** im Vergleich zu früher auch im Bereich des öffentlichen Dienstes weiter **zunehmen** wird. Er hat ausdrücklich festgestellt, dass die **Arbeitsbedingungen im Homeoffice** sowohl **Chancen** als auch **Risiken** bergen.

Der Landespersonalausschuss **befürwortet**, dass die Thematik des **Arbeitens im Homeoffice** mit den Auswirkungen auf Mitarbeitende und Führungskräfte **im Rahmen der Fortbildung verstärkt behandelt** wird; dies gilt insbesondere für die Führungskräftefortbildung.

## 4.2 Future Skills & Lebenslanges Lernen

In seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung hat sich der Ausschuss im Jahr 2022 auch mit der Thematik des **lebenslangen Lernens** und der **künftig erforderlichen Kompetenzen** der Beschäftigten befasst.

Lebenslanges Lernen ist im Beamtenbereich auch deshalb von besonderer Bedeutung, da das Beamtenverhältnis auf eine lebenslange Beschäftigung beim Dienstherrn ausgerichtet ist. Im Übrigen spielt bereits beim Einstieg in den öffentlichen Dienst als Beamter oder Beamtin die Vorbildung eine ausschlaggebende Rolle. Im Regelfall erfolgt durch den Vorbereitungsdienst die weitere Qualifizierung. Sämtliche Beamte und Beamtinnen verfügen somit

über eine nachgewiesene Qualifikation. Hierauf kann und sollte im weiteren Berufsleben aufgebaut werden.

Im Berichtsjahr referierten Herr **Bernhard Kraus**<sup>23</sup> und Frau **Dr. Lisa Hasenbein**<sup>24</sup> vor dem Landespersonalausschuss zum Thema „Future Skills & Lebenslanges Lernen. Anforderungen an eine zukunftsfähige Personalentwicklung“:

Die aktuellen Entwicklungen bringen danach neuartige soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen für die Arbeits- und Berufswelt mit sich, auf die reagiert werden muss. Globale Trends verändern die Arbeitswelt und stellen Mitarbeitende vor neue und immer komplexere Aufgaben. Das führt zu einem **steigenden Weiterbildungsbedarf von Fach- und Führungskräften**. Das **vorhandene Wissen muss stetig aktualisiert werden**. Auch gibt es bei den Formaten des Wissensaustausches einen Kulturwandel, dem es sich anzupassen gilt.

Lebenslanges Lernen umfasst, wie weiter ausgeführt wurde, alle Aktivitäten, die unternommen werden, um das eigene Wissen und die eigenen Kompetenzen zu erweitern. Wichtig sei, dass die Initiative für lebenslanges Lernen von jedem selbst ausgehen muss. Das **bildungspolitische Konzept** habe sich insofern **gewandelt**. Bis in die 1990er Jahre erfolgte Bildung vor allem durch Bildungsinstitutionen, die den Bedarf aber nicht in vollem Umfang decken konnten. Nunmehr wird Lernen in besonderer Weise als Aufgabe des Lernenden begriffen. **Selbstgesteuertes Lernen** kann durch digitale Lernangebote und vernetzte Wissensangebote befördert werden.

Der Begriff „**Future Skills**“<sup>25</sup> umfasst nicht nur **digitale Schlüsselkompetenzen** (Kompetenzen, die Mitarbeitende in die Lage versetzen, sich in einer

---

<sup>23</sup> Herr Bernhard Kraus ist Managing Director beim TUM Institute for LifeLong Learning der Technischen Universität München und im Bereich Executive and Professional Education tätig.

<sup>24</sup> Frau Dr. Lisa Hasenbein ist Research Associate & Project Manager am TUM Institute for LifeLong Learning.

<sup>25</sup> Hinsichtlich der „Future Skills“ wurde insbesondere auf das Diskussionspapier „Future Skills 2021“ des Stifterverbands und von McKinsey Bezug genommen, welches auf der Internetseite des Stifterverbands verfügbar ist.

digitalisierten Welt zurechtzufinden) und **technologische Kompetenzen** (Kompetenzen der IT-Spezialisten), sondern auch nicht-digitale Schlüsselkompetenzen. Hierzu zählen neben **transformativen Kompetenzen** (z.B. Dialog- und Konfliktfähigkeit, Urteilsfähigkeit, Veränderungskompetenz) weiterhin die **klassischen Kompetenzen** (z.B. Lösungsfähigkeit, Eigeninitiative, Resilienz).

Nicht jeder müsse über sämtliche Kompetenzen verfügen. Während **technologische Kompetenzen** (z.B. IT-Architektur, Datenanalyse und Künstliche Intelligenz, Softwareentwicklung) hauptsächlich von Technikspezialisten benötigt werden, versetzen **digitale Schlüsselkompetenzen** (z.B. digitales Lernen, digitale Kollaboration) alle Mitarbeitenden in die Lage, sich in einer digitalisierten Umwelt zurechtzufinden und aktiv an ihr teilzunehmen, z.B. im Homeoffice. Es ist davon auszugehen, dass die Bedeutung der digitalen Schlüsselkompetenzen in den nächsten fünf Jahren stark zunimmt (etwa beim digitalen Lernen). Auch technologische Kompetenzen werden in Zukunft erheblich wichtiger. In einer Umfrage<sup>26</sup> wurde von über 90 % der Befragten angegeben, dass **mindestens eine jährliche Aktualisierung** der digitalen Schlüsselkompetenzen erforderlich ist, um in einer digitalen Arbeitsumgebung effektiv zu sein; 44 % der Befragten erachtete sogar eine kontinuierliche Aktualisierung für notwendig. Dabei dürfen, so die Referenten, die **klassischen Kompetenzen**<sup>27</sup> **nicht vernachlässigt** werden, deren Wichtigkeit – ebenso wie die der **transformativen Kompetenzen** – ebenfalls weiter zunehmen wird.<sup>28</sup>

Bestimmte **Tätigkeitsfelder** werden auch in Zukunft **besonders gefragt** sein (z.B. Spezialisten für Datenanalyse und für Künstliche Intelligenz, Projektmanager), während die Bedeutung anderer Tätigkeitsfelder (z.B. Sachbearbeiter

---

<sup>26</sup> Hierzu wurde verwiesen auf MIT Sloan Management Review, Deloitte (2018).

<sup>27</sup> Die klassische Kompetenz „Lösungsfähigkeit“ (von Aufgaben, für die es keinen vorgefertigten Lösungsansatz gibt) wird sowohl gegenwärtig als auch künftig als wichtigste Kompetenz überhaupt (von sämtlichen Skills) angesehen (s. das Diskussionspapier „Future Skills 2021“ des Stifterverbands und von McKinsey).

<sup>28</sup> Speziell für Verwaltungsfachangestellte wird ausdrücklich das Erfordernis zusätzlicher Kompetenzen bzw. der Stärkung der Kompetenzen, so in den Bereichen Medien und Veränderungsbereitschaft, vertreten, s. die Ausführungen von Weidemann in der Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten“ (2020) auf S. 90 ff. (s. das Internetangebot des Bundesinstituts).

für Dateneingabe, Buchhalter) **abnehmen** wird.<sup>29</sup> Für diese Beschäftigten muss daher eine Lösung zur **beruflichen Weiterentwicklung** gefunden werden, um sie auch in Zukunft einsetzen zu können.

Die **Motivation** zum lebenslangen Lernen stellt eine große Herausforderung dar. Aus psychologischer Sicht ist es, wie dargelegt wurde, wichtig, die unmittelbaren Vorteile des lebenslangen Lernens für den Einzelnen hervorzuheben. Oftmals bestehen auch unbewusste Befürchtungen, einer Weiterentwicklung nicht gewachsen zu sein oder nicht Schritt halten zu können.

Ein **transformationaler Führungsstil**, der die Vorbildung und die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt, muss schließlich auch die Weiterbildung im Blick haben.

Der **Ermittlung der Weiterbildungsbedarfe** kommt für Unternehmen der Privatwirtschaft, aber auch für den öffentlichen Dienst eine immer größere Bedeutung zu. Die Unternehmen verfügen viel häufiger als Behörden über strukturierte Prozesse zur Ermittlung der Kompetenzbedarfe und setzen auch erheblich mehr finanzielle Mittel für Weiterbildung ein als der öffentliche Dienst, wobei sich das Weiterbildungsbudget aber in beiden Bereichen erhöhen dürfte.<sup>30</sup>

Beim „**neuen Lernen**“ geht es nicht nur darum, neue Inhalte zu lernen, sondern auch darum, mit neuen Formaten zu lernen; dabei ist es wichtig, das zum Arbeitsalltag passende Lernformat zu wählen. Digitales Lernen ist nicht immer die passende Lernform. Lernen erfolgt durch ständige Anwendung. Es besteht jedoch auch die Gefahr, dass von etablierten Strukturen nur sehr

---

<sup>29</sup> Hierbei wurde auf den Report „The Future of Jobs“ (2020) des World Economic Forum verwiesen.

<sup>30</sup> Dabei wurde auf das Diskussionspapier „Die lernende Verwaltung“ des Stifterverbands und von McKinsey (2021) verwiesen (s. Internetangebot des Stifterverbands). Was die Zahl der gegenwärtigen und der künftig erwarteten Weiterbildungstage pro Mitarbeiter und Jahr anbelangt, gibt es aber offenbar keine wesentlichen Unterschiede zwischen Behörden und Unternehmen, wie sich aus dem Diskussionspapier ergibt; 2021 lag danach die Zahl der Weiterbildungstage in den befragten Behörden sogar etwas höher als in den untersuchten Unternehmen.

schwer abgewichen werden kann. Das Lernen wird daher mit fortschreitendem Alter immer schwieriger.

Eine **zukunftsfähige Personalentwicklung**, so abschließend die Referenzen in fünf Thesen, integriert Lernen stärker in den Arbeitskontext, überträgt den Lernenden die Verantwortung für ihr Lernen, fördert Selbstlernkompetenzen und Reflexionsfähigkeit, ermöglicht individualisierte Lernerfahrungen und schafft neue Lern- und Erfahrungsräume. Für die Kompetenzentwicklung sei es zudem förderlich, den Mitarbeitern **psychologische Sicherheit** zu geben. Dies kann u.a. durch Schaffung einer Problemlösungs- und Fehlerkultur und durch Wertschätzung erfolgen.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich festgestellt, dass die Bedeutung lebenslangen Lernens aufgrund der Anforderungen der gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitswelt deutlich zunehmen werde, und hat insbesondere **auf** die seit der Corona-Pandemie nochmals **gestiegene Bedeutung** gerade der **digitalen Schlüsselkompetenzen hingewiesen**, womit auch zusätzliche Kompetenzanforderungen im öffentlichen Dienst verbunden sind.

Der Landespersonalausschuss **befürwortet** überdies die **Einführung strukturierter Prozesse**, mit denen die **Kompetenzbedarfe** der öffentlichen Verwaltung für die kommenden Jahre **ermittelt** werden können.

## 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).

Erfreulicherweise sind dem Landespersonalausschuss im **Berichtsjahr 2022**, wie auch bereits 2021, bei den seiner Prüfungsaufsicht unterliegenden Prüfungen **keine besonderen Vorkommnisse** wie etwa der Verlust von in Staatsprüfungen gefertigten Prüfungsaufgaben bekannt geworden, während in den Jahren zuvor wiederholt über entsprechende Vorkommnisse berichtet werden musste. Es ist unverändert außerordentlich wichtig, dass alle Stellen und Personen, die mit den Prüfungen befasst sind, stets und in besonderer Weise ihr Augenmerk auf deren ordnungsgemäße Durchführung richten.

## 6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Nachwuchsgewinnung ist ein komplexer Prozess, zu dem alle an der Einstellung beteiligten Stellen beitragen. Gerade in Zeiten rückläufiger Schulabsolventenzahlen, eines hohen Nachwuchsbedarfs, erheblicher Konkurrenz zur Privatwirtschaft und angesichts der negativen Nachwirkungen der pandemischen Lage erfordert er 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. Hierzu sind alle aufgefordert, die den öffentlichen Dienst in Bayern nach außen repräsentieren.

Die Einstellungsbehörden rekrutieren ihre künftigen Beamtinnen und Beamten und entwickeln für die Nachwuchsgewinnung vielfältige Maßnahmen, um geeigneten Nachwuchs anzusprechen und die beruflichen Möglichkeiten in ihrem jeweiligen Bereich konkret aufzuzeigen. Der Landespersonalausschuss hat den **gesetzlichen Auftrag**, die besonderen Auswahlverfahren für den **Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich** der Leistungslaufbahn durchzuführen. Die besonderen Auswahlverfahren treten gemäß Art. 22 Abs. 2 Satz 2 LlbG an die Stelle der Einstellungsprüfungen und dienen dazu, die **fachliche Eignung** der Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)<sup>31</sup> **festzustellen** und in einer **Rangliste** darzustellen, bevor der weitere Einstellungsprozess bei den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden stattfindet.<sup>32</sup>

Vor dem Hintergrund sich verändernder objektiver Rahmenbedingungen wie auch sich wandelnder Ansprüche der Bewerberinnen und Bewerber **entwickelt** der **Landespersonalausschuss** die **Auswahlverfahren** unter Beachtung der maßgeblichen rechtlichen Vorgaben ständig **bedarfsgerecht weiter** und leistet auch durch vielfältige **zielgerichtete Informationsmaßnahmen**

---

<sup>31</sup> Die besonderen Auswahlverfahren stehen allen Personen offen, die die Voraussetzungen erfüllen, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Die weiteren Ausführungen umfassen alle Geschlechter, selbst wenn ein ausdrücklicher Hinweis fehlt (vgl. bereits oben Fußnote 1).

<sup>32</sup> Die besonderen Auswahlverfahren sind in der Verordnung zur Regelung der besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn (Auswahlverfahrensordnung – AVfV) vom 8. Februar 2000 (GVBl. S. 48) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

zu den Auswahlverfahren einen wichtigen Beitrag, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.<sup>33</sup>

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 rechtzeitig aufzuzeigen, welche vielfältigen und wichtigen Aufgaben der öffentliche Dienst, insbesondere im Hinblick auf das Gemeinwohl, konkret zu bieten hat, sowie neben den beruflichen Perspektiven auch das gesicherte, moderne und die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsumfeld offensiv darzustellen. Gerade dabei kommt den Einstellungsbehörden im Kontakt zu Bürgern und speziell zu Interessierten an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst vor Ort und im Zusammenwirken mit den dortigen Schulen eine maßgebliche Rolle zu.

Die zentralen und transparenten Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses schaffen nicht zuletzt wegen ihres **hohen Bekanntheitsgrads** und der Möglichkeit, sich ohne weitere technische Hürden mittels eines **Online-Antrags** für eine **Vielzahl von beruflichen Verwendungsmöglichkeiten** per PC, Tablet oder auch Mobiltelefon einfach **digital zu bewerben**, eine sehr gute Ausgangslage, um sich auch gegenüber der Privatwirtschaft im Werben um geeigneten Nachwuchs zu behaupten.

### **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 2022 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2021 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend.

---

<sup>33</sup> Zur vorübergehenden Verlängerung der Geltungsdauer der Ergebnisse der besonderen Auswahlverfahren s. oben S. 12 ff.

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 2022** wurden **9.420** (Vorjahr: 11.952<sup>34</sup>) **Zulassungsanträge gestellt**. 1.145 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 927 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass 7.348 Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2022 wurde am 5. Juli 2021 durchgeführt.

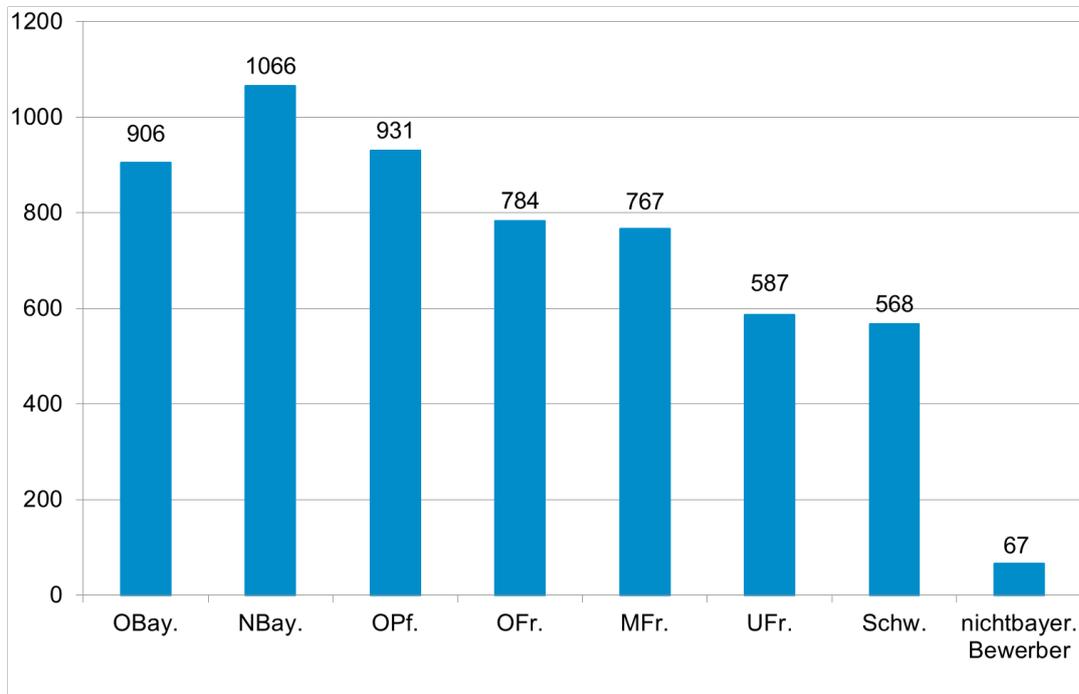
**An** der **Auswahlprüfung** haben **5.676 Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 3.275 weiblich (57,70 %), 2.398 männlich (42,25 %) und 3 divers (0,05 %) angegeben. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 145 (2,55 %) Personen, die eine Schwerbehinderung vermerkt haben.

218 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 5.458 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 154 (2,82 %) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **5.304 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 8.490) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

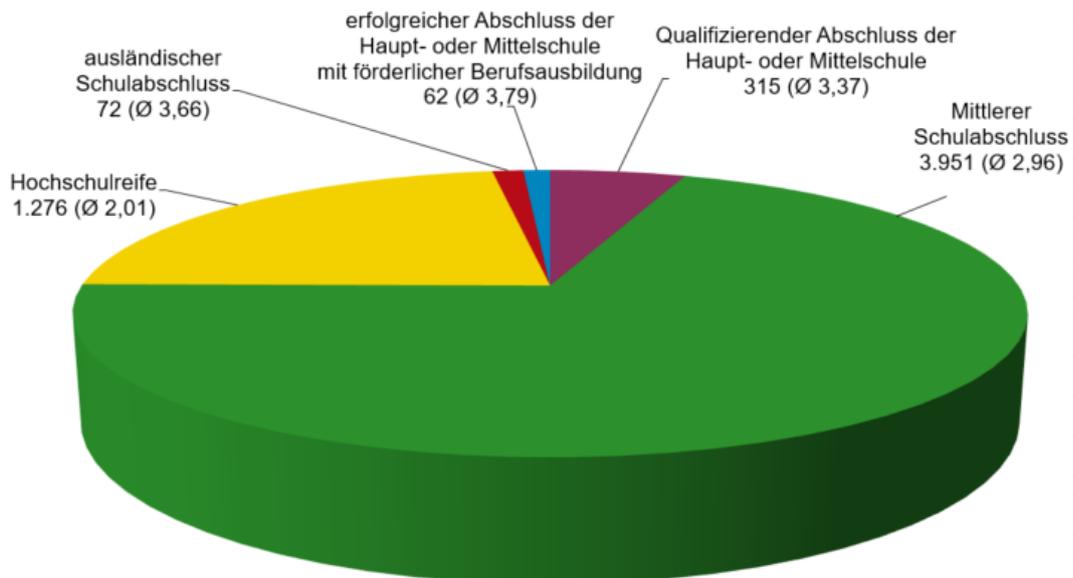
---

<sup>34</sup> Das Auswahlverfahren des Vorjahres wurde auf der Grundlage des Art. 70a Abs.1 Satz 1 Nr. 6 LlbG ohne Auswahlprüfung durchgeführt.

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



Nachfolgende **Schulabschlüsse** wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern angegeben. Die Durchschnittsnoten sind jeweils in Klammern angegeben:



Durch die Einbeziehung des allgemeinen Vollzugsdienstes in das zentrale Auswahlverfahren haben auch Bewerberinnen und Bewerber mit erfolgreichem Abschluss der Haupt- oder Mittelschule und einer förderlichen Berufsausbildung teilgenommen.

**Staatlichen Dienststellen** wurden **857** (Vorjahr: 848) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. **Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmern**, 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.

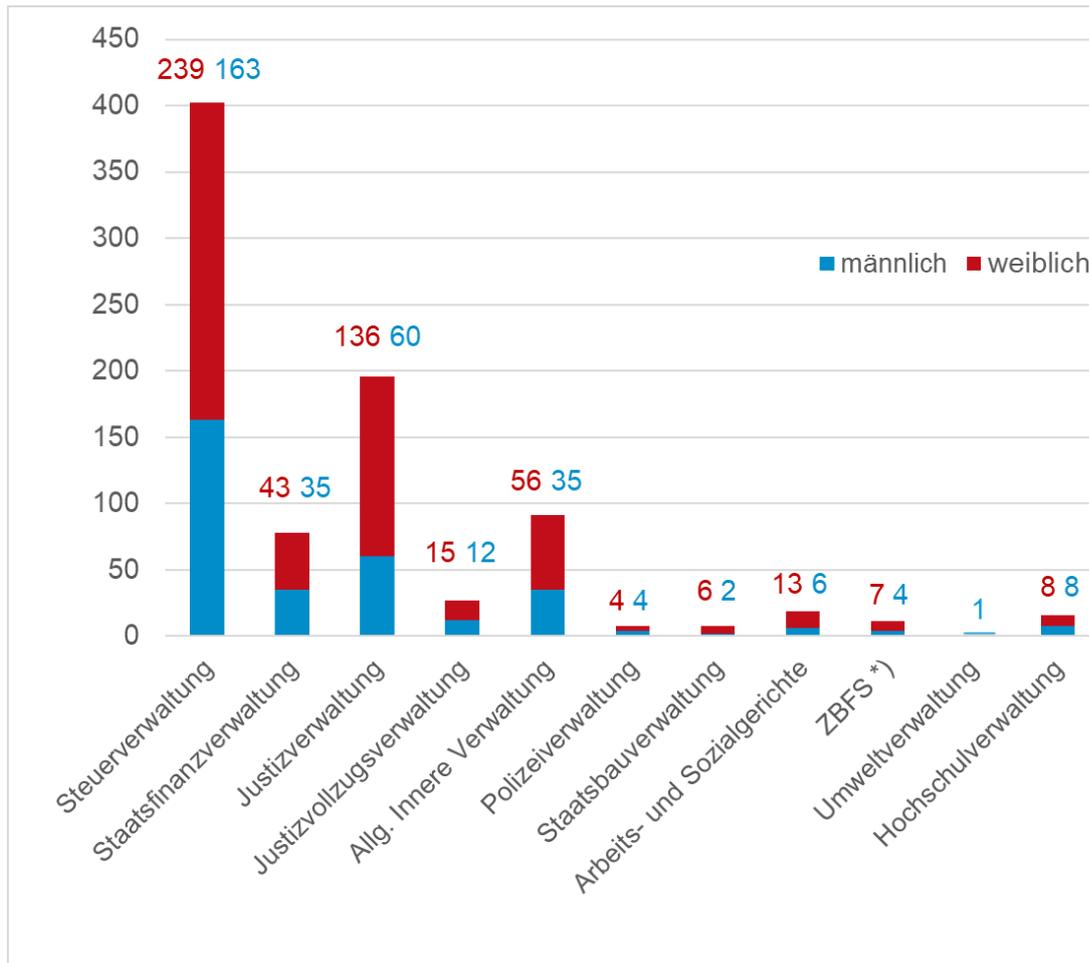
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.157 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								402	<b>402</b>
Staatsfinanzverwaltung		11	27		17	6	17		<b>78</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	142			12	42				<b>196</b>
Justizvollzugsverwaltung								27	<b>27</b>
Allg. Innere Verwaltung	32	8	12	9	14	9	7		<b>91</b>
Polizeiverwaltung	2	4	2						<b>8</b>
Staatsbauverwaltung	3				1	2	2		<b>8</b>
Arbeits- und Sozialgerichte	11	1	1	1	4		1		<b>19</b>
ZBFS <sup>2)</sup>	3	2		2	2	2			<b>11</b>
Umweltverwaltung					1				<b>1</b>
Hochschulverwaltung	6	6	1	1		1	1		<b>16</b>
	<b>199</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>81</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>429</b>	<b>857</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 Geschlecht:



\*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

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

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	3	0,35 %	227	26,49 %	170	19,84 %
Staatsfinanzverwaltung			36	4,20 %	42	4,90 %
Justizverwaltung	2	0,23 %	101	11,79 %	91	10,62 %
Justizvollzugsverwaltung			7	0,82 %	20	2,33 %
Allg. Innere Verwaltung			38	4,43 %	53	6,18 %
Polizeiverwaltung			3	0,35 %	5	0,58 %
Staatsbauverwaltung			4	0,47 %	3	0,35 %
Arbeits- und Sozialgerichte			4	0,47 %	15	1,75 %
ZBFS *)			5	0,58 %	5	0,58 %
Umweltverwaltung					1	0,12 %
Hochschulverwaltung			2	0,23 %	14	1,63 %
<b>gesamt</b>	<b>5</b>	<b>0,58 %</b>	<b>427</b>	<b>49,83 %</b>	<b>419</b>	<b>48,89 % **)</b>

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	2	0,23 %
Justizverwaltung	2	0,23 %
Staatsbauverwaltung	1	0,12 %
ZBFS *)	1	0,12 %
<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>0,70 %</b>

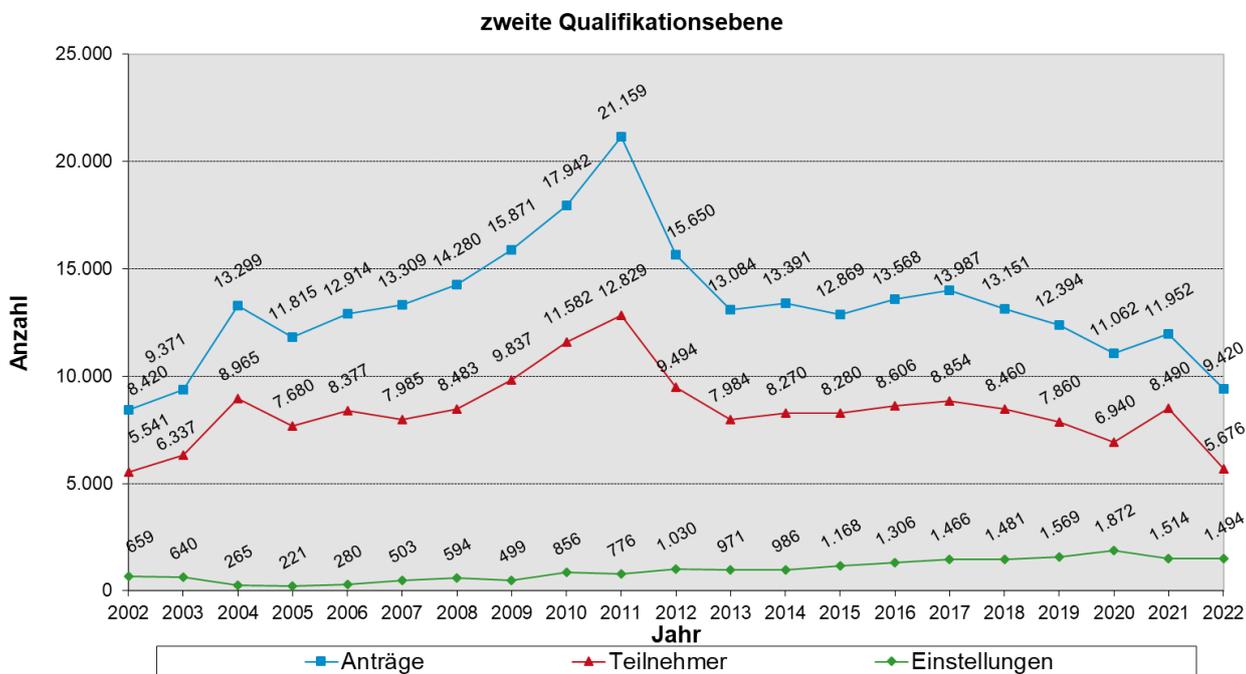
\*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

\*\*) 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 2022 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.494 (Vorjahr: 1.514) Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben **1.063** (Vorjahr: 1.078) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** haben **297** (Vorjahr: 302) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 821 weiblich und 539 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden **134** (Vorjahr: 134) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 32 weiblich und 102 männlich. Insgesamt konnten **50 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 45) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



Der Grafik ist zu entnehmen, dass sich die Zahl der **Einstellungen im Jahr 2022** im langjährigen Vergleich weiterhin auf einem sehr hohen Niveau befindet. Bei den **Bewerberzahlen** zeigt sich ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Hierzu dürften insbesondere die fehlenden Berufspraktika und Präsenzausbildungsmessen beigetragen haben, die coronabedingt nicht durchgeführt werden konnten und deren enorm positiver, teilweise erst zeitversetzter Effekt damit ausblieb. Im Hinblick auf die Vorjahreszahlen muss berücksichtigt werden, dass die Durchführung dieses Auswahlverfahrens auf der Ausnahmeregelung des Art. 70a LfBG beruht und damit anderen Rahmenbedingungen unterlag. Nach der regionalisierten Schüler- und Absolventenprognose des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus 2022 sind voraussichtlich noch bis in das Einstellungsjahr 2026 rückläufige Schulabsolventenzahlen zu erwarten. Bei unvermindert hohen Einstellungszahlen bedarf es weiterhin intensiver Anstrengungen bei der Akquise. Erfolgsversprechend erscheint im Rahmen der Möglichkeiten aller Beteiligten eine Steigerung der Werbemaßnahmen unter Ausschöpfung des über ganz Bayern verteilten Netzes an kommunalen und staatlichen Dienststellen.

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

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn im Jahr 2022 sind das Ergebnis der im Jahr 2021 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

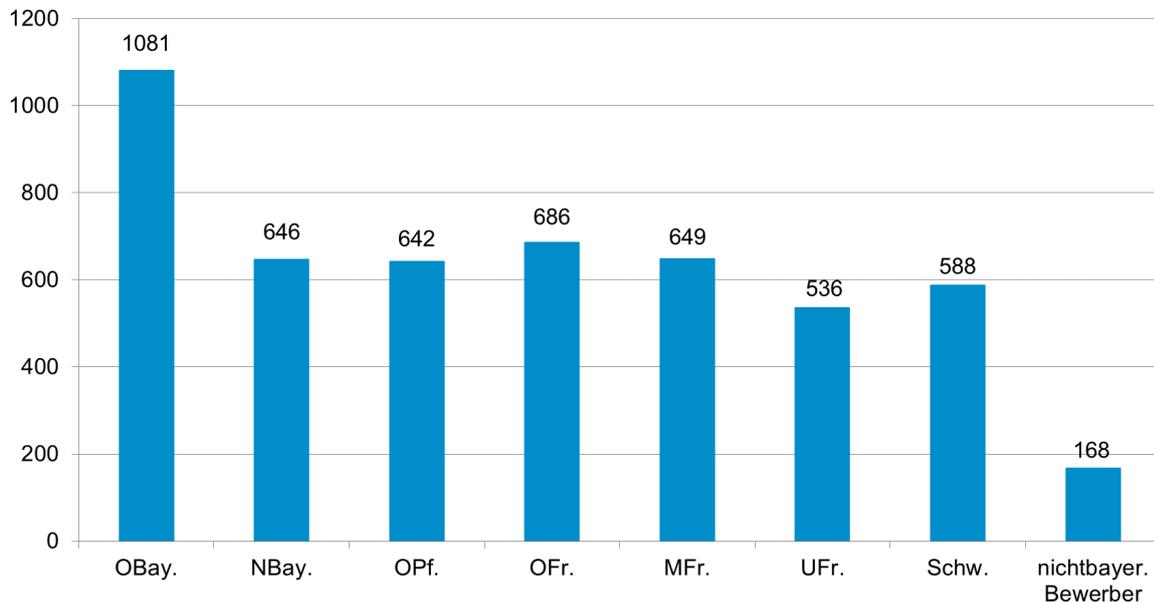
**Für das Einstellungsjahr 2022** wurden **8.961** (Vorjahr: 10.002) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 1.556 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 561 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 6.844 (Vorjahr: 8.670) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2022 fand am 4. Oktober 2021 statt.

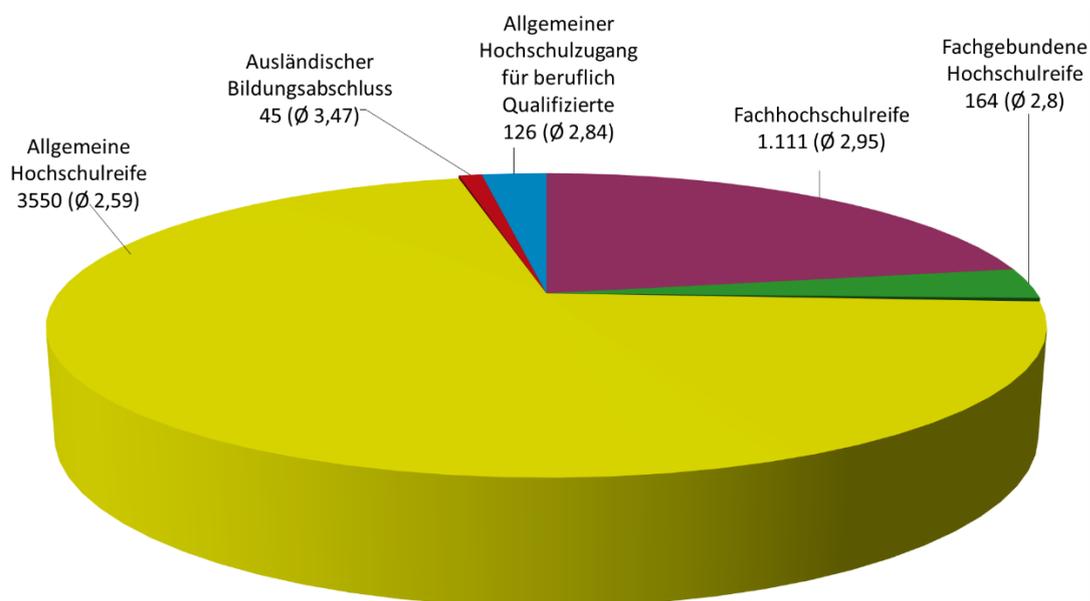
**An** der **Auswahlprüfung** haben **4.996** (Vorjahr 5.977) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 2.762 weiblich (55,28 %), 2.232 männlich (44,68 %) und 2 divers (0,04 %) angegeben. 60 (1,20 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung vermerkt.

Von den 4.996 (Vorjahr 5.977) Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 88 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 4.908 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 36 (0,73 %; Vorjahr: 0,88 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. **4.872 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 5.829) 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:



**Staatlichen Dienststellen** wurden **834** (Vorjahr: 636) **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.

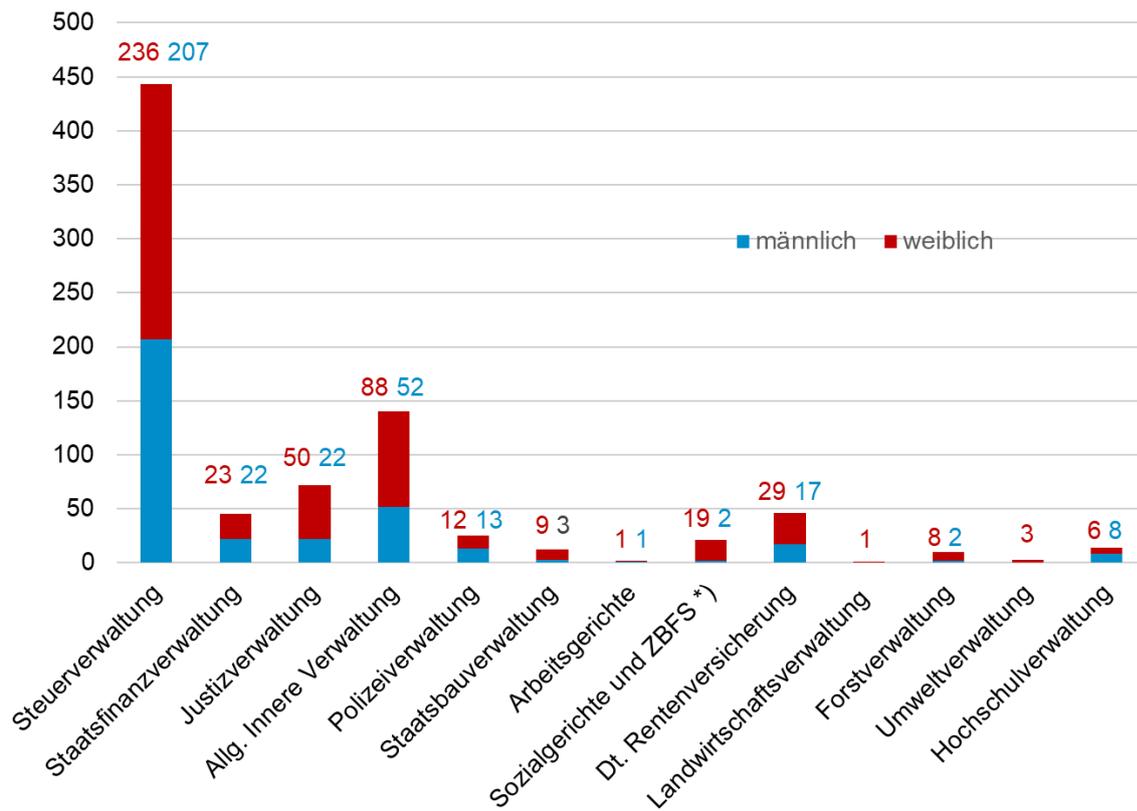
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.197 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								443	<b>443</b>
Staatsfinanzverwaltung	4		31			4	6		<b>45</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	35			9	28				<b>72</b>
Allg. Innere Verwaltung	56	18	16	10	13	9	18		<b>140</b>
Polizeiverwaltung	11	3	2	5	3		1		<b>25</b>
Staatsbauverwaltung	3	3		1	3	1	1		<b>12</b>
Arbeitsgerichte	1				1				<b>2</b>
Sozialgerichte und ZBFS <sup>2)</sup>	13	1	1	2	3	1			<b>21</b>
Dt. Rentenversicherung				18		8	20		<b>46</b>
Landwirtschaftsverwaltung		1							<b>1</b>
Forstverwaltung	2	1	1	2	1	2	1		<b>10</b>
Umweltverwaltung		1		1			1		<b>3</b>
Hochschulverwaltung	7	2	1	1	2	1			<b>14</b>
<b>gesamt</b>	<b>132</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>443</b>	<b>834</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 Geschlecht:



\*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

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

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	73	8,75 %	11	1,32 %	342	41,01 %
Staatsfinanzverwaltung	11	1,32 %	4	0,48 %	30	3,60 %
Justizverwaltung	5	0,60 %	3	0,36 %	64	7,67 %
Allg. Innere Verwaltung	27	3,24 %	5	0,60 %	104	12,47 %
Polizeiverwaltung	2	0,24 %			20	2,40 %
Staatsbauverwaltung	2	0,24 %			10	1,20 %
Arbeitsgerichte					2	0,24 %
Sozialgerichte und ZBFS *)	2	0,24 %			19	2,28 %
Dt. Rentenversicherung	8	0,96 %	1	0,12 %	35	4,20 %
Landwirtschaftsverwaltung	1	0,12 %				
Forstverwaltung					10	1,20 %
Umweltverwaltung					3	0,36 %
Hochschulverwaltung	1	0,12 %	1	0,12 %	12	1,44 %
<b>gesamt</b>	<b>132</b>	<b>15,83 %</b>	<b>25</b>	<b>3,00 %</b>	<b>651</b>	<b>78,05 %**)</b>

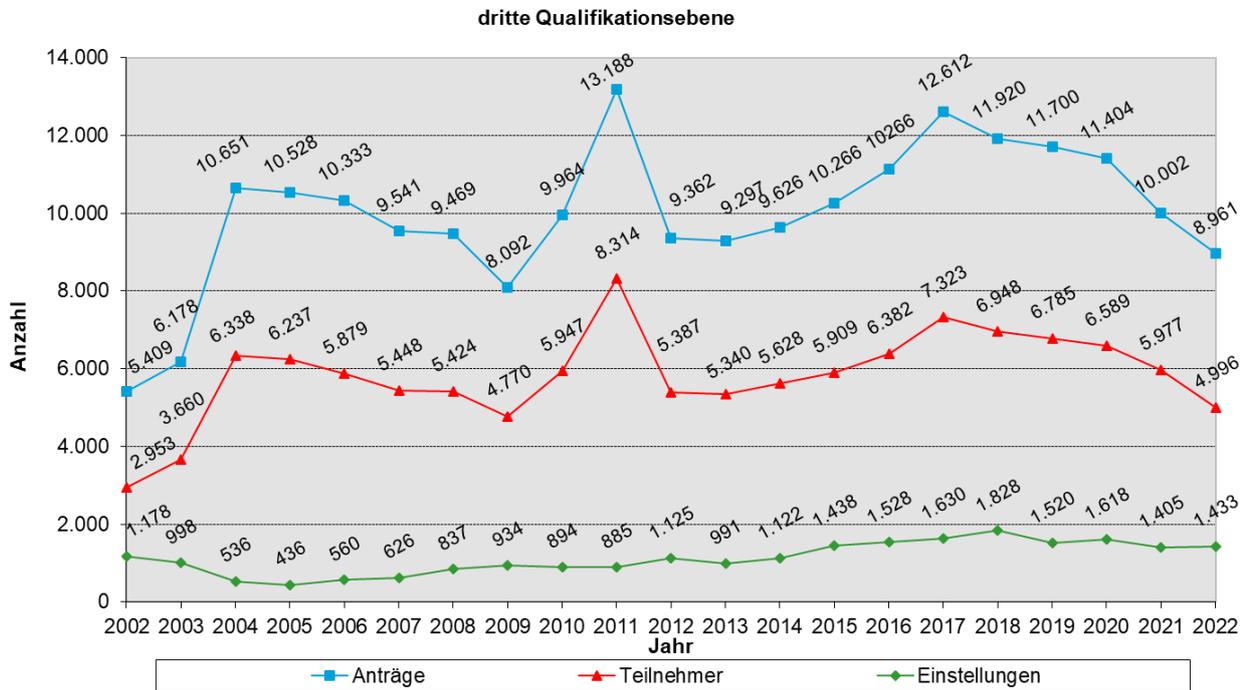
\*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

\*\*) rundungsbedingte Differenzen

	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	3	0,36 %	14	1,68 %
Allg. Innere Verwaltung	1	0,12 %	3	0,36 %
Polizeiverwaltung	1	0,12 %	2	0,24 %
Dt. Rentenversicherung	1	0,12 %	1	0,12 %
<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>0,72 %</b>	<b>20</b>	<b>2,40 %</b>

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 2022 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.433 (Vorjahr: 1.405) Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen 1.070 (Vorjahr: 992)** und die **nichtstaatlichen Dienstherrn 363 (Vorjahr: 413)** Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 837 weiblich und 596 männlich waren. Insgesamt konnten **14 (Vorjahr: 13) schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



Im Jahr 2021, in dem das Auswahlverfahren für das Einstellungsjahr 2022 durchgeführt wurde, wirkten sich die vorherrschenden Einschränkungen im öffentlichen Leben und in den schulischen Abläufen in besonderem Maße aus. Die positiven Effekte von Berufspraktika sowie Nachwuchswerbemaßnahmen in Präsenz durch die unmittelbare Ansprache potentiell Interessierter blieben infolge der coronabedingten Undurchführbarkeit aus. Der deutlich verminderte soziale Austausch konnte seine verstärkende Wirkung nicht entfalten. Sehr deutlich zeigt sich, dass die starke Konkurrenz um Nachwuchskräfte bei weiterhin sinkenden Schulabsolventenzahlen gemeinsame Anstrengungen der öffentlichen Verwaltung Bayerns beim Werben um die künftigen bayerischen Beamten erfordern wird.

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

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit unter Einhaltung der geltenden Vorgaben zur Eindämmung der Corona-Pandemie in 162 bzw. 150 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 500 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der jeweiligen Prüfung für die Geschäftsstelle unter erschwerten Bedingungen aufgrund der Hygienevorgaben und Abstandsgebote tätig geworden. Etwa 100 weitere Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten, pflichtbewussten und selbstlosen Einsatz, vor allem unter Berücksichtigung der wesentlich erschwerten Bedingungen, der besonderen Verantwortung und der verbleibenden Risiken durch die Corona-Pandemie zu äußerstem Dank verpflichtet.

### 6.4 Informationsmaßnahmen

Das Berichtsjahr 2022 war geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Präsenzveranstaltungen, persönlicher Kontakt und Austausch waren nur eingeschränkt möglich. Daher wurden wichtige Einblicke in das Auswahlverfahren und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern im Rahmen zielgerichteter **Onlineveranstaltungen** vermittelt. Adressaten waren dabei sowohl Interessierte als auch die Beraterinnen und Berater an den Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit.

**Bayernweit** wurden über 3500 **Schulen direkt angeschrieben** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das jeweilige Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst in geeigneter Weise zu informieren, insbesondere auch auf digitalen Kanälen, um dem erschwerten Austausch aufgrund der Corona-Einschränkungen entgegenzuwirken. Dabei wurde eigens ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren für den Aushang bzw. Weitergabe über digitale Medien in der

Schule zur Verfügung gestellt und auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

Die Geschäftsstelle konnte erneut eine sehr **hohe Nachfrage** nach ihrem **umfangreichen Informationsmaterial** verzeichnen, das insbesondere den einstellenden Dienstbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren für den Einstieg in die zweite und dritte Qualifikationsebene. Umfangreiche Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in verschiedene Berufsfelder des öffentlichen Dienstes. Diese können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter [www.lpa.bayern.de](http://www.lpa.bayern.de) heruntergeladen werden, auf der Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden. Zudem wurden erstmals Musteranzeigen zur Veröffentlichung in den kommunalen Gemeindeblättern bereitgestellt.

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>35</sup>**

*Es wird darum gebeten, das vom Landespersonalausschuss bereitgestellte Antragsformblatt zu verwenden und die Hinweise zum Ausfüllen zu beachten.<sup>36</sup>*

**1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)<sup>37</sup>**

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>38</sup>

Zustimmung zur Berufung in das Beamtenverhältnis nach Vollendung des 45. Lebensjahres im nichtstaatlichen Bereich (Art. 23 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Alt. 2 BayBG)

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

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

**Probezeit**

erweiterte Anrechnung von Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Widerruf

---

<sup>35</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.lpa.bybn.de](http://www.lpa.bybn.de) oder [www.landespersonalausschuss.bybn.de](http://www.landespersonalausschuss.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), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 18. April 2023 (BayMBl. Nr. 210).

<sup>36</sup> Das Antragsformblatt und die Hinweise zum Ausfüllen können auf der Seite des Landespersonalausschusses im Bayerischen Behördennetz unter [www.lpa.bybn.de/lpa/antrag](http://www.lpa.bybn.de/lpa/antrag) und im Internet unter [www.lpa.bayern.de/lpa/antrag](http://www.lpa.bayern.de/lpa/antrag) abgerufen werden.

<sup>37</sup> Im Zusammenhang mit Bestimmungen zur Zuständigkeit des Landespersonalausschusses bei Personalmaßnahmen ist auch auf Art. 45 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 BayBG hinzuweisen.

<sup>38</sup> Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009; s. ferner Art. 14 Abs. 3 Satz 2 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009).

oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit (Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG)<sup>39</sup>

## **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>40</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)

*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)

*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)

## **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

---

<sup>39</sup> Das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) hat mit Wirkung vom 1. Januar 2023 u.a. das Bayerische Hochschulpersonalgesetz abgelöst (s. Art. 132 BayHIG). Zum gleichen Zeitpunkt wurde auch Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG entsprechend angepasst (s. Art. 130f Abs. 3 BayHIG).

<sup>40</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.

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 und Richterinnen oder Staatsanwälten und 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 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)<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich und auch nicht zweckdienlich. Dem Antrag sind die in Art. 44 Abs. 2 LlbG genannten Unterlagen beizufügen. Der Antrag ist von dem Bewerber zu stellen, der die Anerkennung einer in einem anderen Mitgliedstaat der EU (oder in einem nach Art. 42 Abs. 2 LlbG gleichgestellten Staat) erworbenen Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn bzw. einen fachlichen Schwerpunkt nach dem LlbG anstrebt.

### 3. in Prüfungsangelegenheiten

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 nach den Bestimmungen für andere Bewerber (Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz [BayLBG])

Zustimmung zur Berufung eines anderen Bewerbers oder einer anderen Bewerberin in das Beamtenverhältnis als Professor oder Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Art. 57 Abs. 3 Sätze 4 und 5 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz [BayHIG], Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG)<sup>42</sup>

Zustimmung zur Anrechnung von Prüfungsteilen der Zweiten Lehramtsprüfung, wenn der Vorbereitungsdienst länger als drei Jahre, aber nicht mehr als fünf Jahre unterbrochen wurde (§ 12 Abs. 7 Satz 2 Lehramtsprüfungsordnung II [LPO II])<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Bevor das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2023 u.a. das Bayerische Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) abgelöst hat, fand sich eine Art. 57 Abs. 3 Sätze 4 und 5 BayHIG entsprechende Regelung in Art. 7 Abs. 3 Satz 3 BayHSchPG.

<sup>43</sup> Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich.

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

Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender -
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
Andrea Degl	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (bis 3. Dezember 2022)
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 4. Dezember 2022)
Claudia Kammermeier	Rechtspflegedirektorin beim Amtsgericht Rosenheim
Dr. Andreas Vollmer	Regierungsdirektor beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz

**Beratendes Mitglied**

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

**Stellvertretende Mitglieder**

Dr. Michael Lubert	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Leitende 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 (bis 3. Dezember 2022)
Andrea Degl	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (ab 4. Dezember 2022)
Gerhard Wipijewski	Regierungsdirektor beim Finanzamt Ingolstadt
Richard Feichtenschlager	Oberverwaltungsrat bei der Landeshauptstadt München

***Landespersonalausschuss in der Besetzung für Angelegenheiten der  
Richter und Staatsanwälte (Art. 4 BayRiStAG)***

**Ordentliche Mitglieder**

Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender -
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
Andrea Breit	Präsidentin des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Hans-Joachim Heßler	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Lore Sprickmann Kerkerinck	Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht München
Dr. Elisabeth Böhmer	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

**Stellvertretende Mitglieder**

Dr. Michael Lubert	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Sabine Gramm	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Siegfried Finster	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München
Christine Wehrer	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach (ab 8. März 2022)
Angela Friehoff	Richterin am Amtsgericht Augsburg (weitere aufsichtführende Richterin)
Sabine Lotz-Schimmelpfennig	Vorsitzende Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof

**Impressum**

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss  
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Odeonsplatz 4  
80539 München

Postfach 22 14 41  
80504 München

Dienstgebäude: Lazarettstr. 67

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

Internet: [www.lpa.bayern.de](http://www.lpa.bayern.de)