



Jahresbericht 2024

Der Landespersonalausschuss legt der Bayerischen Staatsregierung gemäß Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2024 vor.

Im Jahr 2024 hat der Landespersonalausschuss durch seine Spruchstätigkeit insbesondere zu laufbahnrechtlichen Einzelfällen und zu Rechtsvorschriften sowie durch die Beratungstätigkeit seiner Geschäftsstelle zu laufbahnrechtlichen Fragen die Dienstherrn in Bayern wiederum in gewohnter Weise unterstützt. So konnte der Landespersonalausschuss im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu für alle Seiten interessengerechten Lösungen beitragen.

Weiterhin anspruchsvoll gestalten sich im Hinblick auf die Bewerberlage Fragen der Gewinnung künftiger Beamtinnen und Beamter. Dies betrifft auch die vom Landespersonalausschuss durchgeführten besonderen Auswahlverfahren zur Prüfung der fachlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die zweite und dritte Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich. Erfreulich ist, dass sich die Teilnehmerzahl an der Auswahlprüfung für die 2024 erfolgte Einstellung in den Vorbereitungsdienst der dritten Qualifikationsebene erstmals seit Längerem gegenüber dem Vorjahr erhöht hat.

Auf dem Gebiet der Personalentwicklung beschäftigte sich der Landespersonalausschuss letztes Jahr insbesondere mit dem Thema „Künstliche Intelligenz“. Auch war er mit Rechtsvorschriften zur Prüfung der persönlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber, etwa durch strukturierte Interviews, befasst. Zu dieser Thematik hat der Landespersonalausschuss letztes Jahr eine neue Auflage seiner an die Dienstherrn gerichteten Broschüre „Gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst“ herausgegeben. Auch weitere wichtige Themen des Jahres 2024 werden in diesem Bericht dargestellt.

München, den 23. Mai 2025



Horst Wonka

Vorsitzender des Landespersonalausschusses

Inhaltsverzeichnis

I. Landespersonalausschuss	Seite
1. Aufgaben und Befugnisse	5
2. Gremien	6
3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	7
 II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	13
4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	39
5. Prüfungsangelegenheiten	47
6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	49
 Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	67
 Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	71

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** in der im Berichtsjahr 2024 geltenden Fassung hatte der Landespersonalausschuss

- bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mitzuwirken,¹
- 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 (s. insbesondere Art. 17 Abs. 4 und Abs. 5

¹ In Art. 115 Abs. 1 BayBG wurde die bisherige Nr. 1, die die Mitwirkung des Landespersonalausschusses bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse vorsah, durch das Erste Modernisierungsgesetz Bayern (GVBl. 2024 S. 605) m.W.v. 1. Januar 2025 ersatzlos aufgehoben, die bisherigen Nrn. 2 bis 7 wurden m.W.v. 1. Januar 2025 zu den Nrn. 1 bis 6.

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 Beamten² 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.

² 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. 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.

3.2 Prüfungsaufsicht

Die Geschäftsstelle übt im Auftrag des Landespersonalausschusses die **Prüfungsaufsicht** über alle beamtenrechtlichen Prüfungen aus (Art. 115 Abs. 1 Nr. 2 bzw. bisher Nr. 3 BayBG).³

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 laubahnrechtlichen Fragen beraten (Art. 115 Abs. 1 Nr. 6 bzw. bisher Nr. 7 BayBG).⁴ Insbesondere kommunale Dienstherren mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses infrage kommt, wirkt die Geschäftsstelle auf eine sachdienliche Antragstellung hin. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass Anträge ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen oder in anderer Form neu gestellt werden.

³ Vgl. Fn. 1.

⁴ Vgl. Fn. 1.

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1. Sitzungen des Landespersonalausschusses

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2024 in seiner allgemeinen Besetzung zu sechs Sitzungen zusammengetreten.

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

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2024 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **763** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 35 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 387 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 328 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laubahnrechtlichen Fragen und
- 13 Einzelfälle und Beratungen bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

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

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

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 a.F. BayBG)⁵

⁵ In Art. 115 Abs. 1 BayBG wurde die bisherige Nr. 1 durch das Erste Modernisierungsgesetz Bayern (GVBl. 2024 S. 605) m.W.v. 1. Januar 2025 aufgehoben (die bisherige Nr. 2 wurde zu Nr. 1); im Berichtsjahr 2024 hatte der Landespersonalausschuss also letztmalig bei der Vorbereitung aller gesetzlichen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach Maßgabe von Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 a.F. BayBG mitzuwirken.

- 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 Qualifikations-ebene (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, die Durchführung elektronischer Fernprüfungen sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 7 LlbG)
- insgesamt⁶ 12
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 10
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG) 1
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 4

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

- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (GVBl. 2024 S. 70)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (GVBl. 2024 S. 89)

⁶ 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. 7 LlbG vorsehen, wird die Zahl der behandelten Verordnungen nur insgesamt angegeben.

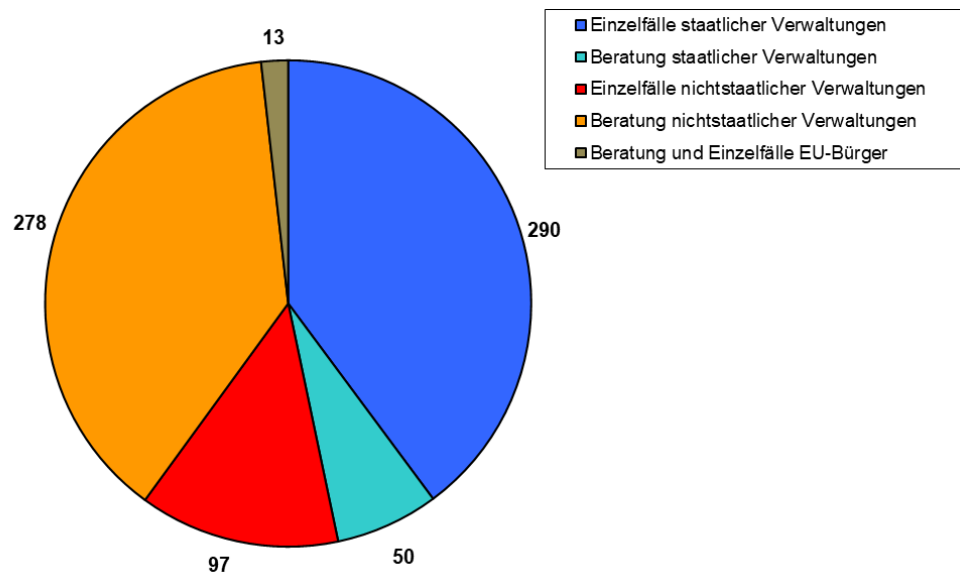
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2024 S. 151)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (GVBl. 2024 S. 156)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung land- und hauswirtschaftlicher Verwaltungsdienst (GVBl. 2024 S. 157)
- Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2024/2025 (GVBl. 2024 S. 170)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung Zulassungs- und Ausbildungsordnung berufliche Schulen und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2024 S. 266)
- Verordnung zur Änderung der Ergänzungsausbildungsverordnung Steuer und der Fachverordnung Staatsfinanz (GVBl. 2024 S. 278)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungsordnung Justiz (GVBl. 2024 S. 403)
- Verordnung zur Änderung der Auswahlverfahrensverordnung-AM (GVBl. 2024 S. 406)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Staatsfinanz (GVBl. 2024 S. 409)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Beihilfeverordnung (GVBl. 2024 S. 425)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung nichttechnischer Verwaltungsdienst (GVBl. 2024 S. 465)
- Verordnung zur Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes (GVBl. 2024 S. 484)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Verwaltungsinformatik (GVBl. 2024 S. 537)

- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Justiz (GVBl. 2024 S. 588)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Forst (GVBl. 2024 S. 590)
- Erstes Modernisierungsgesetz Bayern (GVBl. 2024 S. 605)
- Zweites Modernisierungsgesetz Bayern (GVBl. 2024 S. 619)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Zulagenverordnung (GVBl. 2024 S. 646)

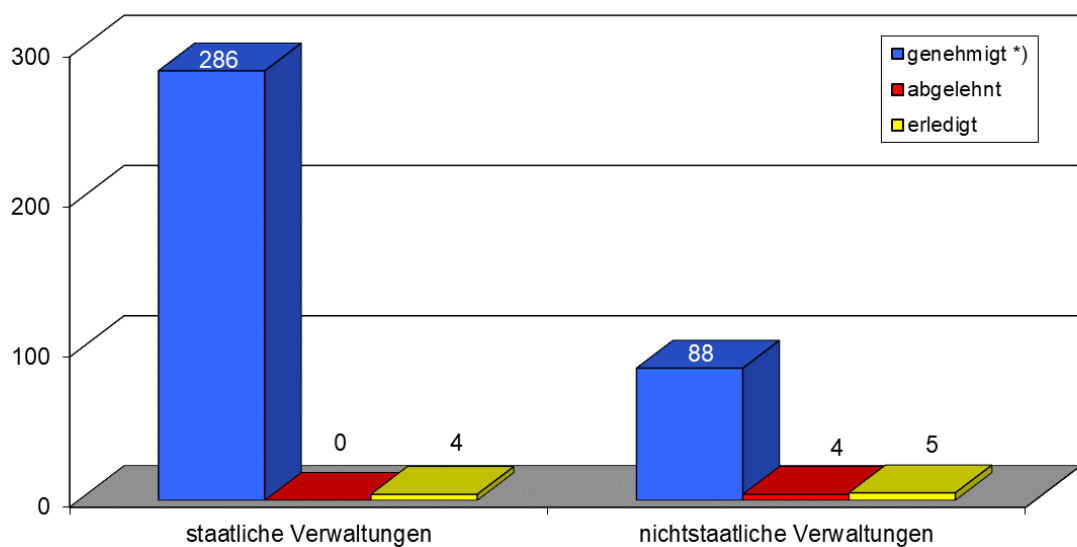
Sowohl im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss bis Ende 2024 obliegende Mitwirkungspflicht bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (s. Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 a.F. BayBG) als auch hinsichtlich der weiterhin bestehenden Mitwirkungspflicht bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung (s. Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 n.F. BayBG bzw. Art. 115 Abs. 1 Nr. 2 a.F. BayBG) wurde bzw. wird die Geschäftsstelle durch die federführenden Ressorts regelmäßig frühzeitig beteiligt, sodass die praktischen Erfahrungen und die Sachkunde des Landespersonalausschusses in das Rechtsetzungsverfahren eingebracht werden können. Die förmliche Beschlussfassung des Landespersonalausschusses erfolgt in der Regel, sobald die Ressort- und die Verbandsanhörung abgeschlossen sind.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2024 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (387), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (328) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (13) auf folgende Antragsteller:



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



*) Die Genehmigungen enthalten auch Fälle, in denen dem Antrag nicht in vollem Umfang entsprochen werden konnte.

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. 6 bzw. bisher Nr. 7 BayBG). Diese Aufgabe wird durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses (Art. 120 BayBG) wahrgenommen.⁷

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.

⁷ 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 2024 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1 Wechsel aus der Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst

Im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss im Bereich der **zweiten** Qualifikationsebene mit mehreren Fällen des Wechsels aus der Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst befasst. 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.

Die **Ausbildung für den fachlichen Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst** der Fachlaufbahn Justiz (zweite Qualifikationsebene⁸) einerseits und die **Ausbildung für den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (zweite Qualifikationsebene⁹) andererseits **überschneiden** sich zwar durch-

⁸ Siehe hierzu in der Fachverordnung Justiz § 30 Nr. 1 und § 31 FachV-J mit Anlage 1 zur sechsmonatigen fachtheoretischen Ausbildung. Im Übrigen besteht der insgesamt zweijährige Vorbereitungsdienst aus praktischer Ausbildung (s. § 30 Nr. 2 FachV-J).

⁹ Siehe hierzu in der Fachverordnung nichttechnischer Verwaltungsdienst zur fachtheoretischen Ausbildung § 21 FachV-nVD i.d.F. bis 30.09.2024 bzw. § 22 FachV-nVD i.d.F. ab 01.10.2024 sowie § 23 FachV-nVD i.d.F. bis 30.09.2024 bzw. § 24 FachV-nVD i.d.F. ab 01.10.2024. Im Übrigen besteht der insgesamt zweijährige Vorbereitungsdienst aus berufspraktischer Ausbildung (s. § 20 Satz 1 FachV-nVD i.d.F. bis 30.09.2024 bzw. § 21 Satz 1 FachV-nVD i.d.F. ab 01.10.2024).

aus **insoweit**, als Verwaltungsrecht, Verwaltungsorganisation und praktisches Verwaltungshandeln auch Gegenstand der Ausbildung für den fachlichen Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst ist; sie **unterscheiden sich** jedoch **insbesondere insoweit erheblich**, als die Ausbildung im Vollzugs- und Verwaltungsdienst einen besonderen Schwerpunkt im Bereich von justizvollzugsspezifischen Fächern und Gebieten (Strafvollzug, Strafvollstreckung, Straf- und Strafverfahrensrecht, Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsverwaltung etc.) hat, während die Ausbildung im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst ihren Schwerpunkt im Allgemeinen und besonders im Besonderen Verwaltungsrecht hat.

Schon **früher** hat der Landespersonalausschuss daher die Zustimmung zum Wechsel von der Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst (zweite Qualifikationsebene) in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst (zweite Qualifikationsebene) 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 (zweite Qualifikationsebene) eingewiesen werden und an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Auch in den Fällen des Wechsels aus der Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst (**zweite** Qualifikationsebene) hat der Landespersonalausschuss **mittlerweile** – ebenso wie bereits beim Wechsel aus dem Justizfachwirtendienst in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst (**zweite** Qualifikationsebene¹⁰) – die neben der Vorgabe zur Einweisung in die Aufgaben **bisher praktizierte** allgemeine **Vorgabe** zur Fortbildung dahingehend **konkretisiert**, dass die Zustimmung des Landespersonalausschusses nur unter der Voraussetzung erteilt wird, dass die Absolvierung von Fort-

¹⁰ Siehe Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2022, S. 18 f.

bildungen gemäß einem mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten **Fortbildungskonzept** im **Umfang** von **mindestens 20 Tagen** erfolgt.

Bei einem Wechsel aus der Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt Vollzugs- und Verwaltungsdienst im Bereich der **dritten** Qualifikationsebene¹¹ in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst¹² wird die Zustimmung gemäß Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG nur unter der Voraussetzung erteilt, dass die Absolvierung von Fortbildungen gemäß einem mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten **Fortbildungskonzept** im Umfang von mindestens 30 Tagen erfolgt; außerdem ist die Einweisung in die Aufgaben der neuen Fachlaufbahn erforderlich. Hier wird also ebenso verfahren wie bei einem Wechsel aus dem Rechtspflegerdienst in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst¹³ oder fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung.¹⁴

Bei einem Wechsel aus der Fachlaufbahn Justiz, fachlicher Schwerpunkt **allgemeiner Vollzugsdienst**¹⁵ in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst kommt nach der ständigen Spruchpraxis des Landespersonalausschusses eine Zustimmung gemäß Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG aufgrund der **ganz erheblichen Unterschiede** nur dann in Frage, wenn die betreffenden Beamten oder Beamtinnen zum Ausgleich der bestehenden Defizite erfolgreich am von der Bayerischen Verwaltungsschule angebotenen Beschäftigtenlehrgang I (zweite Qualifikationsebene) bzw. ggf. Beschäftigtenlehrgang II (dritte Qualifikationsebene) **in verkürzter Form** teilgenommen haben und sich **ein Jahr** in den Aufgaben der neuen **Fachlaufbahn bewährt** haben.

¹¹ Zu dem dreijährigen Vorbereitungsdienst (duales Studium) s. §§ 33 ff. FachV-J.

¹² Zu dem dreijährigen Vorbereitungsdienst (duales Studium) s. § 42 FachV-nVD i.d.F. bis 30.09.2024 bzw. § 43 FachV-nVD i.d.F. ab 01.10.2024 sowie § 43 FachV-nVD i.d.F. bis 30.09.2024 bzw. § 44 FachV-nVD i.d.F. ab 01.10.2024.

¹³ Siehe Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2022, S. 17 f.

¹⁴ Siehe Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2023, S. 14 f.

¹⁵ Zu dem 18-monatigen Vorbereitungsdienst s. § 48 und § 49 FachV-J mit Anlage 2.

3.2 Sonstiger Qualifikationserwerb gemäß Art. 39 LlbG nach Aufhebung der Anlage 1 zum LlbG

Aufgrund einer Reihe von Beratungsanfragen hat sich die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit im Berichtsjahr mehrfach mit dem sonstigen Qualifikationserwerb gemäß Art. 39 LlbG nach dem am 1. Juli 2024 erfolgten Wegfall der Anlage 1 zum LlbG,¹⁶ in der fachliche Schwerpunkte geregelt waren, befasst.

Nach der **amtlichen Begründung zur Änderung des LlbG** (LT-Drs. 19/665, S. 10) entfällt mit dem Wegfall der Anlage 1 die gesetzliche Vorentscheidung, welche Studiengänge als für den sonstigen Qualifikationserwerb geeignet angesehen werden. Dies bedeute allerdings nicht, dass nunmehr jegliche absolvierten Studiengänge den Einstieg in das Beamtenverhältnis eröffnen. Vielmehr müsse **verstärkt** durch die Einstellungsbehörde auf die **fachliche Eignung** des **jeweiligen individuell absolvierten Studiengangs** geachtet werden. Dies geschehe, so ebenfalls die amtliche Begründung, insbesondere durch den Vergleich der Studieninhalte mit den Anforderungen der Fachlaufbahn und des vorgesehenen Verwendungsbereichs.

Dementsprechend erfordert der sonstige Qualifikationserwerb nunmehr gemäß Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Abs. 2 Nr. 1 LlbG u.a. einen der Qualifikationsebene entsprechenden **Abschluss**¹⁷ „in einem für die jeweilige Fachlaufbahn und den vorgesehenen Verwendungsbereich fachlich geeigneten Studiengang“.

Nach hiesiger Auffassung wird man davon ausgehen können, dass ein einzelner Dienstposten als **Verwendungsbereich** grundsätzlich nicht geeignet ist; Basis für einen Verwendungsbereich können h.E. jedenfalls bei größeren

¹⁶ Siehe das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. Juni 2024 (GVBl. S. 151).

¹⁷ Beim Einstieg in der vierten Qualifikationsebene sind dabei neben dem Master- oder einem vergleichbaren Abschluss auch der vorangegangene Abschluss wie insbesondere ein Bachelorabschluss in die Betrachtung einzubeziehen, da nur so das gesamte individuell absolvierte Studium zutreffend erfasst wird.

Dienstherren nur **mehrere Dienstposten mit „verwandten“ Aufgabenfeldern** sein.¹⁸ Hierbei könnte dann auf geläufige und allgemein gefasste Tätigkeitsfelder zurückgegriffen werden. In jedem Fall sollte der Dienstherr bei dem „vorgesehenen Verwendungsbereich“ i.S.v. Art 39 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Abs. 2 Nr. 1 LlbG auf eine **hinreichende Verwendungsbreite** achten, auch wenn Verwendungsbereiche nicht so weit wie fachliche Schwerpunkte sein dürften. Nachdem die Fachlaufbahnen des Leistungslaufbahngesetzes bewusst eine große inhaltliche Breite aufweisen, kommt den Verwendungsbereichen ebenso wie zuvor den fachlichen Schwerpunkten der früheren Anlage 1 zum LlbG eine wichtige Funktion im System des sonstigen Qualifikationserwerbs zu.

Nach Art. 40 Satz 2 LlbG legt die oberste Dienstbehörde bei der Feststellung des Qualifikationserwerbs dessen Zeitpunkt, die Fachlaufbahn und die Qualifikationsebene fest. Diese Feststellung setzt voraus, dass auch der vorgesehene Verwendungsbereich geklärt ist, da das absolvierte Studium für die Fachlaufbahn und den vorgesehenen Verwendungsbereich fachlich geeignet sein muss (s. Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 bzw. Abs. 2 Nr. 1 LlbG). Der vorgesehene Verwendungsbereich sollte dabei in jedem Fall intern aktenmäßig festgehalten werden.¹⁹

Die Geschäftsstelle hat im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit den obersten Dienstbehörden stets auch Vorschläge für in Betracht kommende Verwendungsbereiche unterbreitet.

Unverändert setzt ein sonstiger Qualifikationserwerb gemäß Art. 39 Abs. 1 Nr. 2 bzw. Abs. 2 Nr. 2 LlbG eine **hauptberufliche Tätigkeit** nach Abschluss

¹⁸ Vgl. auch, freilich in etwas anderem Zusammenhang (Verwendungsaufstieg) § 46 Abs. 2 Satz 1 der früheren, bis Ende 2010 geltenden Laufbahnverordnung.

¹⁹ Nach einer gewichtigen Auffassung wird der vorgesehene Verwendungsbereich über den Wortlaut des Art. 40 Satz 2 LlbG hinausgehend auch zum Mindestinhalt der Feststellung des sonstigen Qualifikationserwerbs nach Art. 40 LlbG gezählt (s. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 40 LlbG Rn. 13).

des Studiums von mindestens drei Jahren voraus.²⁰ Die hauptberufliche Tätigkeit tritt letztlich an die Stelle eines Vorbereitungsdienstes²¹ bzw. bei dualen Studiengängen von dessen berufspraktischen Anteilen.

Die Einstellung von Bewerbern, die mit geeignetem Studium und anschließender praktischer Tätigkeit die Voraussetzungen des Art. 39 LlbG erfüllen, setzt ferner voraus, dass hierfür „ein **dienstliches Bedürfnis** besteht“ (s. Art. 38 Abs. 1 Satz 1 LlbG).

Nach der Systematik des Leistungslaufbahngesetzes bildet der Qualifikationserwerb durch Vorbereitungsdienst und Qualifikationsprüfung die Regel, der **sonstige Qualifikationserwerb** ist eine **besonders begründungsbedürftige Ausnahme**; das Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses ist sowohl Voraussetzung dafür, dass für einen bestimmten Aufgabenbereich überhaupt ein sonstiger Qualifikationserwerb in Betracht kommt, als auch für die Ernennung bzw. Einstellung (s. jeweils Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 38 LlbG Rn. 5).

Auch die amtliche Begründung zur Änderung des LlbG (LT-Drs. 19/665, S. 10) hebt ausdrücklich hervor, dass wie bisher ein dienstliches Bedürfnis für die Einstellung von Absolventen und Absolventinnen bestimmter Studiengänge vorliegen müsse, und zwar **auch dann**, wenn die Bewerberinnen und Bewerber **grundsätzlich geeignet** wären. Ein **dienstliches Bedürfnis liegt in der Regel nicht vor**, wenn eine **hinreichende Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber** gegeben ist, **die** die **Qualifikation** nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG (**durch Vorbereitungsdienst und Qualifikationsprüfung**) erworben haben, da diese gezielt für ihre Aufgaben ausgebildet wurden, so ebenfalls die amtliche Begründung.

²⁰ Siehe im Einzelnen Art. 39 Abs. 3 LlbG, dort auch zu Ausnahmemöglichkeiten insbesondere bei Informatikern; s. ferner bei zusätzlichem Nachweis der Promotion Art. 39 Abs. 2 Nr. 2 LlbG.

²¹ Vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 39 LlbG Rn. 8.

Für den **Nachweis eines dienstlichen Bedürfnisses** bedarf es stets einer einzelfallbezogenen Prüfung und Abwägung durch die oberste Dienstbehörde; entscheidend ist das **Vorliegen dienstlicher** und damit **öffentlicher Belange**, die über Individualinteressen hinausgehen; bei der Prüfung des dienstlichen Interesses darf folglich nicht auf die subjektiven Interessen des Bewerbers abgestellt werden (s. jeweils Kathke [Hrsg.], Dienstrecht in Bayern I, Art. 38 LlbG Rn. 3). H.E. kommt der Prüfung des dienstlichen Bedürfnisses seit Aufhebung der Anlage 1 zum LlbG eine eher **noch größere Bedeutung** zu.

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

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

Auch im Jahr 2024 führte die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wieder **mehrfach Beratungen** über die Anerkennung unterschiedlichster Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten durch.

So fragte eine oberste Dienstbehörde bei der Geschäftsstelle nach, ob die **tschechische Berufsqualifikation** eines Angestellten im Bereich **Veterinärmedizin** für eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis in Bayern anerkannt werden kann. In diesem Fall würde sich die Anerkennung dieser ausländischen Berufsqualifikation nach Art. 41 ff. LlbG unter Einbindung des Landespersonalausschusses auf eine **automatische Anerkennung** nach Art. 42 Abs. 1 Satz 2 LlbG i.V.m. Art. 21 ff. der Richtlinie 2005/36/EG beschränken. Nach dem Grundsatz der automatischen Anerkennung sind die für die Berufsqualifikation des „Tierarztes“ aus der Tschechischen Republik in Anhang V. 4. 2

zur Richtlinie 2005/36/EG genannten Ausbildungsnachweise so anzuerkennen, dass sie die Aufnahme des Berufs in jedem Mitgliedstaat ermöglichen, **ohne** dass es einer **Einzelfallprüfung und Entscheidung** bedarf. Aus der automatischen Anerkennung folgt jedoch **nicht die automatische Verbeamtung in Bayern**. Um verbeamtet zu werden, muss ein Antragsteller vielmehr die Voraussetzungen der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Veterinärdienst (FachV-VetD) erfüllen. Sollte die ausländische Ausbildung nicht mit den dortigen Voraussetzungen gleichwertig sein, müsste er entsprechende Fortbildungsmaßnahmen absolvieren. Der Dienstherr wurde auf **eine andere Alternative hingewiesen**: Der Angestellte kann in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Gesundheit im Rahmen eines **sonstigen Qualifikationserwerbs nach Art. 38 ff. LlbG** verbeamtet werden. Den Erwerb der sonstigen Qualifikation kann die zuständige oberste Dienstbehörde bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses ohne Einbindung des Landespersonalausschusses feststellen. Auch in dem Falle wäre die Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung verglichen mit den Voraussetzungen der FachV-VetD zu prüfen.

Weiterhin wandten sich mehrere Personen mit **juristischen Abschlüssen aus EU-Mitgliedstaaten** an die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses. Sie wurden darauf hingewiesen, dass sie ihr Defizit im deutschen Recht **zwingend mit einer erfolgreich abzulegenden Eignungsprüfung** nach Art. 47 Abs. 2 LlbG ausgleichen müssen. Diese Eignungsprüfung ist vorgeschrieben, wenn die nach Fachlaufbahn und fachlichem Schwerpunkt vorgesehenen Tätigkeiten eine genaue Kenntnis des deutschen Rechts erfordern und bei denen Beratung oder Beistand in Bezug auf das deutsche Recht ein wesentlicher und beständiger Teil der Berufsausübung ist.

In mehreren Fällen hätten die beruflichen Qualifikationen nicht anerkannt werden können, da der **Anwendungsbereich** der Art. 41 ff. LlbG i.V.m. der Richtlinie 2005/36/EG **nicht eröffnet war**. So wandten sich auch 2024 wieder Personen an die Geschäftsstelle, die ihre **Berufsqualifikation nicht in ei-**

nem Mitgliedstaat i.S.d. Art. 42 Abs. 2 LlbG (Mitgliedstaat der Europäischen Union, Vertragsstaat nur des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum²² und die Schweiz) **erworben** haben.

Im Berichtsjahr fasste der Landespersonalausschuss jedoch auch zwei förmliche **Beschlüsse**, in denen die Anerkennung ausgesprochen wurde.

Eine positive Entscheidung betraf einen Antrag auf Anerkennung einer **in Ungarn erworbenen Berufsqualifikation als „Diplom-Ökonomin“** als Qualifikation für den Einstieg in der **vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (damaliger fachlicher Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften)**. Die Qualifikation erwarb die Antragstellerin durch Abschluss der Studiengänge Finanzwesen und Ökonomie in Ungarn. Der ungarische Abschluss entspricht seinem Inhalt nach dem Studiengang Betriebswirtschaftslehre in Deutschland und ist wie dieser deshalb der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen mit dem damaligen fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften zuzuordnen. Das vorliegende wesentliche inhaltliche **Defizit** nach Art. 43 Abs. 5 LlbG konnte durch ausreichend **Berufspraxis und Erfahrung** im öffentlichen Dienst ausgeglichen werden, weshalb keine gesonderte Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren war.

In einem weiteren Fall (vgl. bereits den Jahresbericht 2022) wurde ein im Anerkennungsverfahren einer rumänischen Staatsangehörigen erlassener **ablehnender Bescheid** wegen des Wegfalls der Anlage 1 zu Art. 39 LlbG **widerrufen**. Vor dieser Rechtsänderung zum 1. Juli 2024 war Voraussetzung der Anerkennung, dass die Qualifikationen der Antragstellerin (Bachelor-Abschluss in Kommunikationswissenschaften/Journalismus und Master-Abschluss in Soziologie) **einer Fachlaufbahn bzw. einem fachlichen Schwerpunkt zugeordnet** werden konnten. Die Abschlüsse konnten weder dem fachlichen Schwerpunkt Sozialwissenschaften noch dem fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften jeweils in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen noch dem fachlichen Schwerpunkt Kunst- und Kulturwissenschaft-

²² Dies betrifft Qualifikationen aus Island, Liechtenstein und Norwegen.

ten innerhalb der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft zugeordnet werden. Infolge der Gesetzesänderung war für die Entscheidung über die Anerkennung nunmehr maßgeblich, ob ein **Verwendungsbereich in der angestrebten Fachlaufbahn möglich ist und die Qualifikationen**, d.h. die erzielten Abschlüsse, **zu diesem Verwendungsbereich passen**. Im konkreten Fall ist mit „Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Online-Kommunikation“ ein solcher (sozialwissenschaftlicher) Verwendungsbereich in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen möglich, zu dem der Bachelorabschluss in Kommunikationswissenschaften/Journalismus ein passendes Studium darstellt. Deshalb konnte 2024 der ablehnende Erstbescheid widerrufen und ein **neuer Bescheid** in der Sache erlassen werden, in dem die **Anerkennung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen in sozialwissenschaftlichen Verwendungsbereichen, die den bestehenden Qualifikationen entsprechen**, ausgesprochen wurde.²³

3.4 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere an beruflichen Schulen und an Mittelschulen

Wenn an den Schulen zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte mit der Befähigung für das entsprechende Lehramt zur Verfügung stehen, werden vom Kultusministerium – neben Sondermaßnahmen zur Personalgewinnung, die das Ministerium ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses durchführen kann (siehe hierzu Art. 22 Abs. 4 und 5 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz [BayLBG]) – auch Sondermaßnahmen durchgeführt, die eine Beteiligung des Landespersonalausschusses auf der Rechtsgrundlage von Art. 22 Abs. 6 BayLBG erfordern. Danach kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das stets²⁴ vom Kultusministerium festgestellt werden muss, die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden.

²³ Die Rechtsauffassung des Landespersonalausschusses wurde mittlerweile vom zuständigen Verwaltungsgericht bestätigt.

²⁴ Auch bei Lehrkräften der Kommunen.

Der Landespersonalausschuss war im Berichtsjahr²⁵ sowohl mit neuen Sondermaßnahmen des Kultusministeriums befasst als auch mit dem Vollzug älterer, bereits in früheren Jahren gestarteter Sondermaßnahmen des Ministeriums.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen in der beruflichen Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

Im Berichtsjahr stimmte der Landespersonalausschuss erneut einer – hinsichtlich der Fachrichtung – **neuen Sondermaßnahme** des Kultusministeriums zur Personalgewinnung für berufliche Schulen zu. Die Maßnahme zum Erwerb der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen **in der beruflichen Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft** richtet sich, wie bereits in früheren Jahren vom Landespersonalausschuss genehmigte, vergleichbare Sondermaßnahmen,²⁶ (auch) an Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften.²⁷ Der Landespersonalausschuss stellte ferner für die erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Sondermaßnahme mit Masterabschluss einer Hochschule für angewandte Wissenschaften jeweils die Feststellung der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der beruflichen Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft als andere Bewerber in Aussicht.

²⁵ Siehe zu den Vorjahren die Darstellungen in den Jahresberichten 2019 (S. 22 ff.), 2021 (S. 29 ff.), 2022 (S. 34 f.) und 2023 (S. 18 ff.) des Landespersonalausschusses.

²⁶ Siehe zuletzt Jahresbericht 2023, S. 18 f.

²⁷ Das Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften unterfällt anders als das Studium an einer Universität nicht Art. 4 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 BayLBG. Auf der Grundlage von Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 5 BayLBG kann daher das Kultusministerium keine Sondermaßnahmen für Masterabsolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften durchführen, da Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayLBG ein Studium an einer in Art. 4 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 BayLBG genannten Hochschule voraussetzt (zur m.W.v. 1. April 2023 neu eingeführten Regelung des Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BayLBG [betr. universitäre Masterabschlüsse, erworben insbes. in der sog. europäischen Region] vgl. insbes. LT-Drs. 18/25902, S. 8 sowie ferner den LPA-Jahresbericht 2022, S. 11 f.). Eine Sondermaßnahme, die sich an Masterabsolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) richtet und eine Befähigung für ein Lehramt nach dem Bayerischen Lehrerbildungsgesetz vermitteln soll, kann daher nur nach Maßgabe von Art. 22 Abs. 6 BayLBG unter Beteiligung des Landespersonalausschusses nach den Bestimmungen für andere Bewerber durchgeführt werden.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Mittelschulen – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

Im Berichtsjahr stimmte der Landespersonalausschuss bei einer bereits im Jahr 2023 genehmigten Sondermaßnahme des Kultusministeriums zur Personalgewinnung an Mittelschulen²⁸ der **Erweiterung des Teilnehmerkreises** auf Absolventen und Absolventinnen mit einem Masterabschluss einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Fachhochschule), der dem **Fach Psychologie mit schulpsychologischem Schwerpunkt** zugeordnet werden kann, zu und stellte die Feststellung der Befähigung für erfolgreiche Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Aussicht. Grund für die Erweiterung des Teilnehmerkreises war, dass an Mittelschulen ein anderweitig nicht gedeckter Bedarf an Lehrkräften besteht, die neben ihrer unterrichtenden Tätigkeit auch eine schulpsychologische Beratungsfunktion wahrnehmen können.

Bei beiden dargestellten Sondermaßnahmen verfügen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit einem **Masterabschluss** (hier jeweils einer Hochschule für angewandte Wissenschaften) über einen geeigneten Abschluss für die Teilnahme an der Sondermaßnahme. Nach der Struktur des Dienstrechts ist neben den entsprechenden ersten Staatsprüfungen ein Masterabschluss oder ein vergleichbarer akademischer Abschluss Regelvoraussetzung für den Zugang zum Vorbereitungsdienst für einen Einstieg in der vierten Qualifikationsebene (vgl. allgemein Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LlbG). Ein an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Fachhochschule) erworbener Masterabschluss eröffnet heute an sich in gleicher Weise wie ein an einer Universität erlangter Mastergrad den Zugang zur vierten Qualifikationsebene.²⁹

Bei beiden Sondermaßnahmen durchlaufen die Teilnehmer jeweils den zweijährigen **Vorbereitungsdienst** für das Lehramt an beruflichen Schulen bzw.

²⁸ Siehe Jahresbericht 2023, S. 21 (dort die erste dargestellte Sondermaßnahme) und S. 22.

²⁹ Vgl. Keck/Puchta/Konrad/Neckermann, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 7 LlbG Rn. 16; vgl. ferner Sächsisches Obergerverwaltungsgericht, Urt. v. 27. April 2018, 2 A 698/16, DVBl. 2019, 374 ff.

das Lehramt an Mittelschulen mit allen damit verbundenen Prüfungen und werden **zusätzlich** (auch) **im Bereich** der **Erziehungswissenschaften nachqualifiziert**.

Im Übrigen war der Landespersonalausschuss **in erheblichem Umfang** im Berichtsjahr mit dem **Vollzug älterer**, bereits in Vorjahren gestarteter und genehmigter **Sondermaßnahmen**, die **auch andere Lehrämter**, insbesondere das für Sonderpädagogik **betrafen**, beschäftigt; für erfolgreiche Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurde jeweils die Befähigung für das jeweilige Lehramt festgestellt.³⁰

3.5 Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw)

Mit Wirkung vom **1. Februar 2024** trat die novellierte **Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst** (FachV-Fw) in Kraft. Abweichend hiervon traten die Änderungen betreffend die modulare Qualifizierung erst zum **1. Januar 2025** in Kraft. Hintergrund für die grundlegende und umfassende Überarbeitung der Verordnung waren die großen Herausforderungen bei der **Nachwuchsgewinnung**, speziell im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel. Bei der Überarbeitung wurden auch die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse in der Ausbildungspraxis berücksichtigt. Ziel war es, die **Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten** im feuerwehrtechnischen Dienst **zukunftsorientiert** zu gestalten:

Eine wesentliche Neuerung besteht in der **Erweiterung des Bewerberkreises** dadurch, dass nunmehr bereits Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit mittlerem Schulabschluss oder qualifizierendem Mittelschulabschluss direkt als **Dienstanfänger** und Dienstanfängerinnen im feuerwehrtechnischen Dienst eingestellt werden können. Diese durchlaufen vor der Einstellung in

³⁰ Eine Qualifikationsfeststellung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG nach erfolgreichem Durchlaufen der Sondermaßnahme ist auch erforderlich, wenn das von den Teilnehmern tatsächlich absolvierte Studium eine kürzere Mindeststudienzeit aufweist als ein Studium für das angestrebte Lehramt, so dass deshalb eine Qualifikationsfeststellung durch das Kultusministerium nicht möglich ist (vgl. Art. 22 Abs. 4 Satz 1 a.A. BayLBG).

den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene zunächst eine **zweijährige öffentlich-rechtliche Ausbildung**, die aus einem berufsfachschulischen und einem berufspraktischen Teil besteht. Dabei sollen die für den Vorbereitungsdienst erforderlichen Grundlagen vermittelt werden. Der berufsfachschulische Teil wird an einer eigens hierfür von der Landeshauptstadt München gegründeten Berufsfachschule absolviert werden.

Einstellungsprüfungen, die bereits für eine feuerwehrdienliche Ausbildung erfolgreich absolviert wurden (z.B. Notfallsanitäter, Werkfeuerwehrmann, Leitstellendisponent), können durch den **Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst** für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst **anerkannt** werden.

Die **Rettungssanitäterprüfung** ist **nicht mehr Teil der Qualifikationsprüfung**, wird jedoch als **Ausbildungsinhalt im Vorbereitungsdienst** weiterhin vermittelt. Dies führt zu einer Reduzierung des schriftlichen Prüfungsabschnitts und verringert damit den Personalaufwand. Zudem kann eine bereits zuvor absolvierte gleichwertige rettungsdienstliche Ausbildung als Ausbildungsinhalt durch den **Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst anerkannt** werden. Dies vermeidet ein nochmaliges (doppeltes) Absolvieren dieser Inhalte.

Die bisher für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst zum Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene des feuerwehrtechnischen Dienstes geltende **Höchstaltersgrenze (Vollendung des 29. Lebensjahrs)** wurde **aufgehoben**. Die sportlichen Anforderungen bleiben jedoch unverändert bestehen. Auch ist weiterhin die Feuerwehrdiensttauglichkeit nachzuweisen.

Darüber hinaus wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2025 die **modulare Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene** neu gestaltet. Der Landespersonalausschuss genehmigte im Jahr 2024 bereits mehrere angepasste Konzepte. Hier kann auf die Ausführungen unter Nr. 3.7 in diesem Jahresbericht verwiesen werden.

Die Änderungen der novellierten FachV-Fw wurden in Abschnitt I Nr. 3.2.2 und Nr. 3.3.2 der **Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts** (ARLPA), die die Zustimmungen zur Anerkennung von außerbayerischen Feuerwehrausbildungen regeln, entsprechend nachvollzogen.

3.6 Modulare Qualifizierung

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

Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2024

Im Jahr 2024 erteilte der Landespersonalausschuss seine Zustimmung gemäß Art. 67 Sätze 1 und 3 LlbG zur **Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Staatsfinanz** (FachV-StF) vom 13. August 2024 (GVBl. S. 409) sowie zur **Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Verwaltungsinformatik** (FachV-VI) vom 10. Oktober 2024 (GVBl. S. 537), die beide auch Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten³¹ und daher auch insofern der Zustimmung des Landespersonalausschusses bedurften (s. Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 3 LlbG).

Im Jahr 2024 erfolgte auch die Genehmigung einer Reihe von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

³¹ Durch die Änderung der Fachverordnung Verwaltungsinformatik wurde im fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik die Möglichkeit der modularen Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene (gemäß einem Regel- oder Einzelkonzept) geschaffen.

Im **staatlichen Bereich** war der Landespersonalausschuss mit **drei** geänderten **Regelkonzepten** (Konzepte für eine Vielzahl von Fällen) befasst:

- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Steuer (VV-mQSteuer);
- Änderung des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMUK);
- geändertes Konzept der Bayerischen Staatsministerien des Innern, für Sport und Integration und für Wissenschaft und Kunst zur Durchführung der modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (VV-FachV-Fw).

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2024 **sieben** geänderte **Regelkonzepte** zur Genehmigung vorgelegt:

- geändertes Konzept der Landeshauptstadt München zur modularen Qualifizierung;
- geändertes Konzept der Stadt Erlangen zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- geändertes Konzept der Stadt Schwabach zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- geändertes Konzept der Landeshauptstadt München zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- geändertes Konzept der Stadt Ingolstadt zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (ModQ-IN-fwD);

- erneut geändertes Konzept der Stadt Erlangen zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- geändertes Konzept der Stadt Nürnberg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst.

Darüber hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2024 in 16 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 den Bedarf zugeschnitten werden soll.

Bei den im Jahr 2024 vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten** ging es unter anderem um folgende **Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung**:

- **Vollanrechnung eines Masterstudiengangs „Gebäudetechnik“**

Der Ausschuss hatte im Berichtsjahr über ein Einzelkonzept mit der Anrechnung eines an der damaligen Fachhochschule München und der damaligen Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg absolvierten **Masterstudiengangs „Gebäudetechnik“** (Abschluss: Master of Engineering – M.Eng.) auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (Fachgebiet Maschinenwesen und Elektrotechnik), zu entscheiden.

Die konkreten technischen und nichttechnischen **Inhalte** des Masterstudiums decken den in der Fachverordnung bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (FachV-btuD) vorgesehenen **inhaltlichen Rahmen** der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 wie auch die **Module des Konzepts** zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (VV-FachV-btuD), Fachgebiet Maschinenwesen und Elektrotechnik (Bereich Maschinenwesen) in wesentlichen Bereichen umfänglich ab, wobei im Rahmen eines Einzelkonzepts auch andere, vergleichbare Inhalte als in dem vorhandenen Regelkonzept vorgesehen werden können.

Das Masterstudium erfüllte in Bezug auf **Umfang** und **Anspruch** mindestens ebenso hohe Anforderungen wie eine modulare Qualifizierung.

Aus diesem Grund konnte der **Masterstudiengang** „Gebäudetechnik“ **auf alle Maßnahmen** der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 **einschließlich der mündlichen Prüfung** (sog. Vollanrechnung) **angerechnet** werden.

- **(Voll-)Anrechnung einer Ersten Juristischen Prüfung**

Der Ausschuss war auch mit der Anrechnung einer erfolgreich abgelegten **Ersten Juristischen Prüfung** auf die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, **fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst**, befasst.

Ein **vollständiges Ersetzen** (Vollanrechnung) der Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab BesGr A 14 kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn das Studium vom **fachlichen Inhalt** her hierfür geeignet ist und in Bezug auf **Umfang** und **Anspruch** mindestens ebenso hohe Anforderungen erfüllt wie eine modulare Qualifizierung. Für eine Vollanrechnung kommt in der **Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen insbesondere** eine erfolgreich absolvierte **Erste Juristische Prüfung** in Betracht (Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 48).

Im vom Landespersonalausschuss **zu entscheidenden Fall** waren vor der Antragstellung und der Genehmigung des Einzelkonzepts aber **bereits** zwei fachliche und zwei überfachliche **Maßnahmen** jeweils mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme **absolviert** worden, wodurch Jahre nach der erfolgreichen Ablegung der Ersten Juristischen Prüfung auch eine Aktualisierung der seinerzeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgen konnte. Daher war **lediglich** die **Anrechnung** auf das **Prüfungsmodul einschließlich der mündlichen Prüfung** erforderlich. Einer Vollanrechnung bedurfte es nicht mehr.

- **Vollanrechnung der an der FernUniversität in Hagen absolvierten Diplomprüfung I in Wirtschaftswissenschaft**

In einem weiteren vom Landespersonalausschuss genehmigten Einzelkonzept ging es um die **Anrechnung** einer an der FernUniversität in Hagen erfolgreich abgelegten **Diplomprüfung I in Wirtschaftswissenschaft** auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 10 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen und in dem bis 30. Juni 2024 (durch die damalige Anlage 1 zum LlbG) eingerichteten **fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften**.

Das mit **Diplom I** abgeschlossene Studium an der FernUniversität in Hagen (hier erworbener akademischer Grad: Diplom-Kaufmann/Diplom-Kauffrau) **steht** im Ergebnis einem **Bachelorabschluss gleich**. In der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Bundeslaufbahnverordnung vom 1. Dezember 2017 (GMBI. Nr. 54/55, S. 986) wird in Art. 1 unter „Zu den §§ 7 und 8 (Feststellung der Laufbahnbefähigung)“ ausgeführt, dass von den in einem System gestufter Diplomabschlüsse erwerbbaaren Abschlüssen „Diplom I“ und „Diplom II“ nur das „Diplom II“ gleichwertig mit einem Masterabschluss ist; das „Diplom I“ dagegen sei auf Grund der kürzeren Regelstudiendauer nicht gleichwertig mit einem Master-, sondern nur mit einem Bachelorabschluss. Gemäß dieser überzeugenden Rechtsauffassung des Bundes konnte auch in dem seinerzeitigen konkreten Fall verfahren werden.

Im Hinblick auf die Inhalte des absolvierten Studiengangs und der Prüfungsfächer sowie der Diplomarbeit war eine **Anrechnung** des Studiengangs auf die **Module** für die modulare **Qualifizierung** für Ämter ab der **dritten Qualifikationsebene** im **fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften** möglich. Einer **Absolvierung von Maßnahmen** sowie des Ablegens der **mündlichen Prüfung** bedurfte es **nicht** mehr.

- **Vollanrechnung eines Weiterbildungsstudiengangs „Master of Public Administration“**

In seiner Oktobersitzung hatte der Ausschuss über die Anrechnung eines an der Universität Kassel erfolgreich absolvierten Weiterbildungsstudiengangs „**Master of Public Administration**“ auf die Maßnahmen zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 der **Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen** zu entscheiden.

Insbesondere nachdem von den konkreten Inhalten des absolvierten Masterstudiengangs ein erheblicher Teil jedenfalls auch den Wirtschaftswissenschaften zugeordnet werden kann, wäre es **nach** der **bis 30. Juni 2024 geltenden Rechtslage** und der Spruchpraxis des Landespersonalausschusses noch vertretbar gewesen, den **Masterabschluss** auf sämtliche an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 **im fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen **zu absolvierenden Module** einschließlich der mündlichen Prüfung anzurechnen.³²

Zum 1. Juli 2024 ist jedoch die Anlage 1 zum LlbG aufgehoben worden³³ und ein sonstiger Qualifikationserwerb in den bislang nach Anlage 1 zum LlbG eingerichteten fachlichen Schwerpunkten nicht mehr möglich. Seit 1. Juli 2024 ist notwendige Voraussetzung für einen sonstigen Qualifikationserwerb nach Art. 39 LlbG, dass der absolvierte **Studiengang** für die

³² Vgl. insbesondere Jahresbericht 2020 des Landespersonalausschusses, S. 33 f.

³³ Siehe das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. Juni 2024 (GVBl. S. 151).

jeweilige Fachlaufbahn und **den vorgesehenen Verwendungsbereich**³⁴ **fachlich geeignet** ist.³⁵

Dementsprechend wurde nunmehr der absolvierte Studiengang Master of Public Administration auf sämtliche an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, **Verwendungsbereich Wirtschaft/Finanzwesen** zu absolvierenden Module angerechnet. Der Wegfall der Anlage 1 zum LlbG zum 1. Juli 2024 und die damit verbundenen Änderungen insbesondere in Art. 39 LlbG sollten letztlich den Änderungen im Hochschulbereich aufgrund des Bologna-Prozesses noch besser Rechnung tragen,³⁶ aber sicher nicht zu Nachteilen für Dienstherren und Bedienstete bei der modularen Qualifizierung führen.

Eine Anrechnung des vorliegenden Masterstudiengangs der Universität Kassel **auf alle Maßnahmen** der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 einschließlich der mündlichen Prüfung war daher möglich.

- **Modulare Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, Verwendungsbereich Soziale Arbeit**

In einem Einzelkonzept, mit dem sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr 2024 in seiner Dezembersitzung befasst hat, ging es um die modulare Qualifizierung eines Beamten für Ämter ab der BesGr A 14. Der Beamte hatte sich als Sozialpädagoge in dem bis 30. Juni 2024 eingerichteten **fachlichen Schwerpunkt Sozialwissenschaften** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen befunden. Da dieser fachliche Schwerpunkt aufgrund des Wegfalls der Anlage 1 zum LlbG seit 1. Juli 2024 nicht mehr zur Verfügung steht, hat sich der Dienstherr für den **Verwendungsbereich Soziale Arbeit** anstelle des fachlichen Schwerpunkts Sozialwissenschaften entschieden.

³⁴ Vor der Feststellung des sonstigen Qualifikationserwerbs durch die oberste Dienstbehörde gemäß Art. 40 LlbG muss der vorgesehene Verwendungsbereich i.S.v. Art. 39 LlbG feststehen.

³⁵ Siehe das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. Juni 2024 (GVBl. S. 151).

³⁶ Vgl. LT-Drs. 19/665, S. 10.

Da für die modulare Qualifizierung in diesem Verwendungsbereich kein Regelkonzept des Dienstherrn bestand und auch die Qualifizierung des Beamten gemäß der Übersicht 5 des Anhangs des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums des Innern zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI) im konkreten Fall ausschied, wurde ein Einzelkonzept erstellt.

Für diesen Bereich werden von den Bildungseinrichtungen keine **fachlich unmittelbar passenden Prüfungsmodule** angeboten. Daher sieht das Einzelkonzept die Absolvierung des **Moduls 1.4 „Planung und Steuerung im Sozial- und Bildungswesen“** des **konsekutiven Masterstudiengangs** „Soziale Arbeit als Wissenschaft und Profession“ der Katholischen Stiftungshochschule München³⁷ als Prüfungsmodul vor. Dieses umfangreiche, zwei herkömmlichen Modulen gleichstehende Modul erscheint in der Sache für den Verwendungsbereich Soziale Arbeit geeignet und schließt mit einer **Klausur** ab, womit zugleich dem Erfordernis einer Prüfung i.S.v. Art. 20 Abs. 2 Satz 6 LfG Rechnung getragen wird.³⁸ Die Organisation wie auch die Durchführung der Prüfung (hier Klausur) wurde daher in dem Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung des Beamten ausdrücklich auf die Katholische Stiftungshochschule München übertragen.

Das Einzelkonzept sieht noch **zwei weitere Maßnahmen** vor, die jeweils mit der **Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme** abschließen. Eine Maßnahme betrifft „Sozial- und Methodenkompetenz, Führungskompetenz“ und wird vom Dienstherrn selbst angeboten. Die andere Maßnahme

³⁷ Die Katholische Stiftungshochschule München – University of Applied Sciences – ist eine von der Kirchlichen Stiftung des öffentlichen Rechts „Katholische Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern“ getragene staatlich anerkannte Hochschule (§ 1 Abs. 1 Satz 1 der Verfassung der Katholischen Stiftungshochschule für angewandte Wissenschaften München – Hochschule der Kirchlichen Stiftung des öffentlichen Rechts „Katholische Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern“) und ist eine unselbständige Einrichtung der Stiftung mit dem Recht der Selbstverwaltung (§ 4 der Verfassung der Katholischen Stiftungshochschule für angewandte Wissenschaften München).

³⁸ Prüfungen i.S.v. Art. 20 Abs. 2 Satz 6 LfG können auch schriftlich stattfinden (Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 55). Es ist davon auszugehen, dass eine schriftliche Prüfung vom Prüfungsformat her mindestens so hohe Anforderungen stellt wie eine mündliche Prüfung.

betrifft „Personalmanagement, Finanzmanagement“ und wird von der Bayerischen Verwaltungsschule durchgeführt.

Mit dem Einzelkonzept soll für einen speziellen Verwendungsbereich entsprechend den Anforderungen des Dienstherrn eine **fachlich passende modulare Qualifizierung** ermöglicht werden.

Das Einzelkonzept entspricht im Einzelnen in der Sache den Anforderungen des Art. 20 LlbG und der Modularen Qualifizierungsverordnung und wurde vom Landespersonalausschuss daher genehmigt.

3.7 Modulare Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst

Die modulare Qualifizierung für Ämter der **dritten Qualifikationsebene** in der **Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst** wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2025 neu strukturiert. Der Landespersonalausschuss hat im Berichtsjahr bereits in vier Fällen Änderungen von Konzepten zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, genehmigt, die die ab 1. Januar 2025 geltende Neugestaltung der modularen Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene berücksichtigen.

Bisher konnte im Rahmen der modularen Qualifizierung grundsätzlich **nur ein Amt der BesGr A 10** erreicht werden. Die weitere Beförderung setzte den Abschluss der (erleichterten) Ausbildungsqualifizierung voraus. Diese **Beschränkung ist** mit Wirkung vom 1. Januar 2025 **entfallen**, wodurch generell **alle Ämter der dritten Qualifikationsebene** im Rahmen der modularen Qualifizierung erreicht werden können.

Die modulare Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene wurde **inhaltlich** völlig **neu ausgestaltet**. Dadurch kann die modulare Qualifizierung besser auf den jeweiligen **Einsatzbereich** zugeschnitten werden.

Der Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst hat mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses **Empfehlungen für die vorzusehenden Maßnahmen** ausgearbeitet und stellt diese den obersten Dienstbehörden zur Verfügung.

Die Empfehlungen sehen ein **Basismodul** im Umfang von **25 Tagen** vor, das die erforderlichen **Grundkompetenzen** vermittelt. Dieses Basismodul absolvieren alle Teilnehmer an der modularen Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene.

Zusätzlich werden in **Spezialisierungsmodulen** im Umfang von **35 Tagen** weitere Inhalte festgelegt, die die Teilnehmer an der modularen Qualifizierung **abhängig vom jeweiligen Einsatzbereich** absolvieren. Hier können in den Konzepten beispielsweise Spezialisierungen wie „Zugführer im Einsatzdienst“, „Aus- und Fortbildung“, „Bevölkerungsschutz“, „Integrierte Leitstelle“ vorgesehen werden. Die Festlegung, welche konkreten Spezialisierungsmodule zu absolvieren sind, trifft die oberste Dienstbehörde.

Der **Umfang** der modularen Qualifizierung für Ämter ab der **dritten Qualifikationsebene** bleibt mit insgesamt 60 Tagen (Basismodul 25 Tage zzgl. Spezialisierungsmodul 35 Tage) unverändert.

Das Spezialisierungsmodul schließt mit einer **mündlichen** und einer **praktischen Prüfung** ab, die eine vom Prüfungsausschuss eingesetzte Prüfungskommission nach § 8 FachV-Fw durchführt.

Bei der modularen Qualifizierung für Ämter der **vierten Qualifikationsebene** in der **Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst** traten keine Änderungen ein. Nach wie vor umfasst die modulare Qualifizierung **drei Maßnahmen** mit einer **Gesamtdauer von mindestens 60 Tagen**, die Ausbildungsinhalte umfassen, die denen der theoretischen Ausbildung der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes (ehemals: höherer feuerwehrtechnischer

Dienst) im Land Nordrhein-Westfalen in der am 22. Juni 2021 geltenden Fassung entsprechen. Nach Abschluss der Maßnahmen ist eine **mündliche Prüfung** abzulegen, die sich über die theoretischen Inhalte erstreckt.

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat in allen Fällen die obersten Dienstbehörden bei der Erstellung der Änderungskonzepte bereits im Vorfeld unterstützt und beraten. Deswegen konnte der Landespersonalausschuss die Konzepte ohne weitere Änderungen genehmigen.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Künstliche Intelligenz

Im Rahmen seiner Zuständigkeit für Personalentwicklung nach Maßgabe von Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 bzw. bisher Nr. 5 BayBG hat sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2024 mit dem Thema **KI – Künstliche Intelligenz** befasst.

Auch für den öffentlichen Dienst ist es von großer Bedeutung, sich mit **realistischen Möglichkeiten** zur Unterstützung der täglichen Arbeit **durch Künstliche Intelligenz** auseinanderzusetzen.

Zum Einstieg in die umfangreicher angelegte Befassung des Landespersonalausschusses mit der Thematik KI referierte Herr **Andreas Sachs**³⁹ im Berichtsjahr vor dem Landespersonalausschuss zum Thema „**Künstliche Intelligenz – Einführung, Chancen, Risiken**“; er stellte mögliche Anwendungsbereiche dar, gab einen Einblick in die technischen Hintergründe und ging auch auf die Risiken der KI ein:

Künstliche Intelligenz, die an sich keine neue Entwicklung darstellt, der aber erst mit der bekannten KI-Anwendung „Chat-GPT“ der in der Öffentlichkeit stark wahrgenommene Durchbruch gelungen ist, kennt **viele Anwendungsbereiche**, wie Internetdienste, Medizin, Medien, Security und autonome Maschinen.⁴⁰

Für die Verwaltung von besonderem Interesse ist dabei insbesondere **Natural Language Processing (NLP)**, das zur Verarbeitung gesprochener und geschriebener Sprache dient. Natürliche Sprache kann so digital und automatisch verarbeitet werden. Die Funktionen **Textverstehen**, **Texttransformation** und **Chatbots** bezeichnen spezielle Anwendungsbereiche von NLP. Im sogenannten „KI-Lab“ des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzauf-

³⁹ Herr Sachs ist Diplom-Informatiker und Vizepräsident des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht (BayLDA).

⁴⁰ Dies wurde anhand einer instruktiven Übersicht aus dem Bereich der Fraunhofer-Gesellschaft dargelegt.

sicht wird NLP (Textverständnis) anhand verschiedener Sprachmodelle getestet. Für die Verwaltung interessant wäre beispielsweise ein **KI-Sprachmodell**, das effizient unter Nutzung vorhandener Sachentscheidungen Antwortvorschläge für die Kommunikation mit Bürgern erstellen kann. Angesichts des Fachkräftemangels könnte gerade die Verlagerung von Routinearbeiten auf die KI eine attraktive Möglichkeit darstellen, die zugleich bürgernahe Lösungen der Kommunikation ermöglicht.

Bekannt und viel diskutiert sind die Möglichkeiten der KI im Bereich der **Innen Sicherheit** wie **Videoüberwachung** und **Gesichtserkennung**.

Zum **technischen Hintergrund** der KI verwies Sachs auf die derzeit bevorzugte Technologie der „**neuronalen Netze**“. Durch Nutzung nichtlinearer Mathematik lehnen sich neuronale Netze abstrakt an die Biologie an. Die Theorie hierzu ist bereits seit knapp 70 Jahren vorhanden, zunächst fehlte allerdings lange die Rechenleistung zum Rechnen mit Zahlen in hohen Dimensionen. Seit etwa zehn Jahren gibt es **mehrschichtige (tiefe) neuronale Netze**.

Die **aktuelle Architektur** hinter der KI ist die **Transformer-Architektur**, die sich aus den zwei „Bausteinen“ Encoder (macht aus Eingabetext eine interne Darstellung) und Decoder (erzeugt aus Eingabetext die nächste wahrscheinlichste Ausgabe) zusammensetzt, die ihrerseits jeweils tiefe neuronale Netze als einen Bestandteil aufweisen. Es handelt sich um ein **komplexes mathematisches Modell mit Wahrscheinlichkeitsberechnung**, ohne Moral und Ethik. Trotz Kenntnis der Funktionsweise im Prinzip kann nicht im Einzelnen nachvollzogen werden, wie die Vorhersage entsteht.

Für die Verwaltung könnten **Große Sprachmodelle (Large Language Models (LLM))** von Nutzen sein. **Anwendungsmöglichkeiten** sind u.a. **Textgenerierung**, **Übersetzung**, Textklassifikation, **Textzusammenfassung** sowie das Umschreiben von Texten. Diese **Modelle berechnen** bei Eingabe einer Frage anhand der **Wahrscheinlichkeit** jeweils das nächste Wort und erstellen so die Antwort. Sie können durch **Finetuning** speziell angepasst und

durch **Prompts** – ohne Veränderung des KI-Modells an sich – trainiert werden (neue Berufsbezeichnung: Prompt Engineer).

Die Verwendung von KI birgt neben **Chancen** auch **Risiken**, da KI-Modelle mit einer riesigen Menge an Daten trainiert werden und es dabei nicht nur seriöse und bekannte Quellen gibt. **Aus den Trainingsdaten** kann eine **Prägung der KI** resultieren; dies kann zum Abweichen von einer objektiven Entscheidungsfindung führen, was als **Bias** („Voreingenommenheit“) bezeichnet wird.

Daneben wird **KI teilweise bewusst negativ eingesetzt**, z.B. durch Hate-Chatbots, Spam-Bots und Deep-Fakes. Echte Daten, insbesondere sensible Gesundheitsdaten müssen geschützt werden (Verhinderung der Herausgabe von Trainingsdaten), Hass, Diskriminierung und Manipulation müssen unterbunden werden.

Als weitere Risiken von KI werden auch **fehlerhafte Ergebnisse** und „**Unfälle**“ (so bei einem autonom fahrenden Auto) genannt.

Zentrale Ansätze zum Schutz vor Bias, Diskriminierung und Hassinhalten sind eine **gute Auswahl an Trainingsdaten** (samt Prüfung vor und beim Training), die **Anwendung des sog. Erziehermodells** (eine Art „Benimmlehrer“ für ein Nach-Training) und **Wortfilter für Ein- und Ausgaben**, wie Sachs hervorhob.

Neben der bestehenden **Datenschutz-Grundverordnung** werde die **KI-Verordnung** der EU einen Rahmen für das Thema KI vorgeben. Nach dem Verbotstatbestand des Art. 5 wird beispielsweise absichtlich manipulative oder täuschende KI verboten. Außerdem müssen bei Verwendung von **Hochrisiko-KI**, betreffend etwa die Verwaltung und den Betrieb **kritischer digitaler Infrastruktur** oder das **Beschäftigtenverhältnis**, gewisse Vorgaben zur Transparenz und **Risikoeindämmung** [vgl. Art. 9 der KI-Verordnung „Risikomanagementsystem“) erfüllt werden. Auch für andere bestimmte KI-Systeme

werden **Transparenzpflichten** zur Information über den Einsatz von KI vorgeschrieben.

Abschließend wurde von Sachs auch auf den **großen Energieverbrauch** hingewiesen, mit dem gerade das Training der KI verbunden ist.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich betont, dass im Hinblick auf das Potenzial der Künstlichen Intelligenz, die Abläufe in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig zu verändern, eine Befassung mit der KI auch im Bereich der öffentlichen Verwaltung unumgänglich ist.

4.2 Gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren zur Prüfung der persönlichen Eignung

Die Prüfung der **persönlichen Eignung** eines Bewerbers oder einer Bewerberin für öffentliche Ämter, **insbesondere von sozialer Kompetenz, Kommunikationskompetenz sowie Organisationskompetenz**, kann nicht nur Gegenstand von Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen sein, also dort zusammen mit der fachlichen Eignung festgestellt werden, sondern auch im Rahmen eines **gesonderten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens**, insbesondere eines Assessment-Centers oder eines strukturierten Interviews, geprüft werden (s. Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 9 LlbG).⁴¹

Soweit eine oberste Dienstbehörde von dem gesetzlichen Regelmodell des Art. 22 Abs. 9 Sätze 1 bis 7 LlbG **abweichende** oder diese **ergänzende Regelungen** treffen will, ist hierfür gemäß Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG der Erlass einer **Rechtsverordnung** bzw. **Satzung** erforderlich, die dem **Landespersonalausschuss** zur **Zustimmung** vorzulegen ist. Auch 2024 war der Landespersonalausschuss wieder mit entsprechenden Anträgen befasst:

⁴¹ Durch das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 313) war in Art. 22 LlbG m.W.v. 15. Juli 2023 der bisherige Abs. 8 zu Abs. 9 geworden.

- Der Landespersonalausschuss hat im Berichtsjahr der **Satzung** einer kreisfreien Stadt über das gesonderte Auswahlverfahren bei Bewerbungen für den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen zugestimmt; die Satzung enthält eine Reihe von Regelungen, für die sich in gleicher oder ähnlicher Form auch schon andere kommunale Dienstherren entschieden haben:
 - Die **Durchführung** des gesonderten **Auswahlverfahrens** und die **Bestimmung der Mitglieder der Auswahlkommission** obliegt nach Art. 22 Abs. 9 Sätze 2 und 3 LlbG jeweils der Ernennungsbehörde. Nach der Satzung ist das **Personalamt** der Stadt hierfür jeweils zuständig.
 - Die Festlegung des **Anforderungsprofils** hat nach Art. 22 Abs. 9 Satz 5 LlbG durch die oberste Dienstbehörde zu erfolgen. Nach der Satzung ist hierfür ebenfalls das **Personalamt** zuständig.
 - Nach Art. 22 Abs. 9 Satz 1 und Satz 6 LlbG ist das gesonderte Auswahlverfahren bestanden, wenn die Mitglieder der Auswahlkommission die Bewerber oder Bewerberinnen für „geeignet“ halten. Eine Benotung ist nach dem gesetzlichen Regelmodell nicht vorgesehen. In Abweichung hiervon wird das **Ergebnis** des gesonderten **Auswahlverfahrens** nach der Satzung der Stadt **mit einer Note bewertet**; dabei wird die gleiche Notenskala verwendet wie im besonderen Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses nach Art. 22 Abs. 8 LlbG. Zur Differenzierung können auch **halbe Notenstufen** vergeben werden. Die Mindestbestehensnote für das gesonderte Auswahlverfahren ist 4,0.
 - Die **Note aus dem besonderen Auswahlverfahren** des Landespersonalausschusses zur Prüfung der fachlichen Eignung **und die Note aus dem gesonderten Auswahlverfahren** der Stadt zur Prüfung der persönlichen Eignung werden **gleich gewichtet** und zu einer Gesamtnote zusammengeführt; die Einstellung erfolgt in der Rangfolge, die sich aus der Gesamtnote ergibt, so jeweils ebenfalls die Satzung.

- Der Landespersonalausschuss hat 2024 ferner der **Änderung der Auswahlverfahrensverordnung-AM** (AuswV-AM) des Arbeitsministeriums durch dessen Verordnung zur Änderung der Auswahlverfahrensverordnung-AM vom 8. August 2024 (GVBl. S. 406) zugestimmt.
 - Das ressortspezifische gesonderte Auswahlverfahren zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene in den Fachlaufbahnen Verwaltung und Finanzen sowie Justiz wurde dahingehend geändert, dass nur noch zwischen dem Bestehen und dem Nichtbestehen des Auswahlverfahrens unterschieden wird: **Entsprechend dem gesetzlichen Regelmodell** des gesonderten Auswahlverfahrens lautet **nunmehr** das **Ergebnis** des **gesonderten Auswahlverfahrens** also entweder „geeignet“ oder „nicht geeignet“. Die Eignung wird gemäß der geänderten Auswahlverfahrensverordnung-AM bejaht, wenn beide Mitglieder der Auswahlkommission den Bewerber oder die Bewerberin jeweils als „geeignet“ beurteilen. Bislang erhielten die Bewerber als Ergebnis des gesonderten Auswahlverfahrens eine Endnote, gebildet aus dem Mittelwert der insgesamt zwei Teilnoten der beiden Prüfer.
 - Die **Reihenfolge der Einstellung** der persönlich geeigneten Bewerber und Bewerberinnen ergibt sich damit **unmittelbar aus dem Ergebnis** des vom Landespersonalausschuss durchgeführten **besonderen Auswahlverfahrens**. Bislang ergab sich das Gesamtergebnis beider Auswahlverfahren aus dem Durchschnittswert der Gesamtnote des besonderen Auswahlverfahrens und der Endnote des gesonderten Auswahlverfahrens.
 - Das **Ergebnis** des **gesonderten Auswahlverfahrens** ist **für das Einstellungsjahr** und die **darauffolgenden drei Jahre gültig**. Bislang hatte das Ergebnis des gesonderten Auswahlverfahrens grundsätzlich nur für das Einstellungsjahr Geltung, Ausnahmen bestimmte das Arbeitsministerium.
 - Es wurde nunmehr in § 11 Abs. 2 AuswV-AM n.F. die Möglichkeit geschaffen, vorliegende **Erkenntnisse** über die persönliche Eignung eines Bewerbers oder einer Bewerberin **aus** einem **Arbeits- oder**

Dienstverhältnis im Geschäftsbereich des Arbeitsministeriums auf Antrag als **Ersatz für das gesonderte Auswahlverfahren** zu berücksichtigen: **Sofern das Ende der Beschäftigung** bei Eingang der Bewerbung **noch nicht länger als drei Jahre zurückliegt, können** auf Antrag entsprechende **Arbeitszeugnisse oder dienstliche Beurteilungen** und etwaige formelle Beurteilungsbeiträge zur Bestimmung der persönlichen Eignung **herangezogen werden**. Mit dem Einverständnis des Bewerbers oder der Bewerberin wird eine Auskunft bei der betreffenden Dienststelle eingeholt und geprüft, ob die gewonnenen Erkenntnisse als Ersatz für das gesonderte Auswahlverfahren angerechnet werden können. Das Ergebnis wird den Bewerbern schriftlich mitgeteilt.

- Außerdem wurde durch die am 1. September 2024 in Kraft getretene Änderungsverordnung vom Arbeitsministerium die **Ausgestaltung des Zweite-Chance-Verfahrens** in der Auswahlverfahrensverordnung-AM **näher geregelt**. Für den Fall, dass die bestehenden Einstellungsbedarfe nicht vollständig aus den besonderen Auswahlverfahren gedeckt werden können, kann im Rahmen des Zweite-Chance-Verfahrens ein **zusätzliches, subsidiäres Einstellungsverfahren** durchgeführt werden; dieses ermöglicht die Ausschreibung der noch zur Verfügung stehenden Plätze durch die zuständigen Einstellungsbehörden⁴² (s. Art. 22 Abs. 3 Satz 4 und Abs. 10 LlbG).⁴³

Im Berichtsjahr konnte zudem die **Informationsbroschüre „Gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst“** des Landespersonalausschusses **in aktualisierter**

⁴² Die Nachrangigkeit des Zweite-Chance-Verfahrens ist zwingend zu beachten; es ist sicherzustellen, dass alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen des besonderen Auswahlverfahrens des Landespersonalausschusses bei erfolgreichem Durchlaufen auch des gesonderten Auswahlverfahrens („geeignet“) vorrangig eine Einstellungszusage erhalten.

⁴³ Die zitierten gesetzlichen Bestimmungen sind durch das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. Juni 2024 (GVBl. S. 151) m.W.v. 1. Juli 2024 in Art. 22 LlbG eingefügt worden.

Form den Dienstherrn im **Behördennetz** zur Verfügung gestellt werden.⁴⁴ **Gedruckte Exemplare** werden den Dienstherrn auf Anforderung wie bisher durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses kostenlos übermittelt.

In der **zweiten Auflage** der Broschüre wird weiterhin ein kurzer Überblick über die gesetzlichen Anforderungen gegeben, die nach dem Leistungsaufbahngesetz für die Durchführung von gesonderten Auswahlverfahren, etwa von strukturierten Interviews, zur Prüfung der persönlichen Eignung von Bewerbern und Bewerberinnen bestehen. Die Neuauflage der Broschüre enthält neben redaktionellen Änderungen auch **aktualisierte** Hinweise auf die **Spruchpraxis** des Landespersonalausschusses, unter welchen Voraussetzungen der Landespersonalausschuss einer Abweichung vom gesetzlichen Regelmodell des gesonderten Auswahlverfahrens zugestimmt hat.

Auch für **Fragen zum gesonderten Auswahlverfahren** steht die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Rahmen ihrer laufbahnrechtlichen Beratungsaufgabe den Dienstherrn zur Verfügung.

⁴⁴ Die Broschüre dient wie bisher ausschließlich der Unterrichtung der Dienstherrn und ist daher in elektronischer Form nur über das Behördennetz auf der Seite des Landespersonalausschusses abrufbar (unter: Landespersonalausschuss/Infothek).

5. Prüfungsangelegenheiten

Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 2 bzw. bisher 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).

Durch Pressemeldungen hat die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses von **technischen Problemen** erfahren, die im Berichtsjahr **bei** der erstmalig auch **elektronisch durchgeführten Zweiten Juristischen Staatsprüfung (E-Examen)** am ersten Prüfungstag, dem 26. November 2024, aufgetreten sind.⁴⁵

Wie das Bayerische Staatsministerium der Justiz dem Landespersonalausschuss hierzu auf Anfrage mitteilte, kam es an diesem ersten Prüfungstag insbesondere an den **Standorten München und Augsburg** trotz umfangreicher Erprobungs- und Pilotierungsmaßnahmen zu technischen **Problemen mit der Ladung** und der **Akkulaufzeit** der eingesetzten **Prüfungslaptops**. Die gesamte Hard- und Software sowie technisch geschulte Support-Mitarbeiter wurden von einem **Dienstleister** zur Verfügung gestellt (sog. Full-Service-Provider). Während der Prüfung mussten **zahlreiche Laptops ausgetauscht** werden. Durch die Abhilfemaßnahmen (Tausch der Laptops, kurzfristige Behelfsverkabelung etc.) entstand erhebliche Unruhe an den Standorten München und Augsburg, die den Prüfungsverlauf dort insgesamt erheblich beeinträchtigte. Die **ständige Speicherung der Klausurbearbeitungen** war aber nicht betroffen und verlief **ordnungsgemäß**. Die **weitere Prüfung** verlief **an allen übrigen acht Tagen an allen Standorten störungsfrei**.

⁴⁵ Die Prüfungsteilnehmer können nach § 62 Abs. 4 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (JAPO) seit dem Prüfungstermin 2024/2 wählen, ob sie die schriftlichen Arbeiten handschriftlich oder elektronisch (freiwilliges E-Examen) fertigen; in diesem Prüfungstermin haben sich über 91 % der Prüflinge für die elektronische Klausuranfertigung entschieden, für den darauf folgenden Prüfungstermin 2025/1 über 95 % (Auskunft des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz).

Zur **kurzfristigen Abhilfe** des Problems wurde durch den Dienstleister „über Nacht“ in den betroffenen Prüfungsräumen eine behelfsweise Stromverkabelung der Arbeitsplätze umgesetzt. Sofern das nicht möglich war, kamen Powerbanks zur Absicherung zum Einsatz.

Den betroffenen Prüflingen in München und Augsburg wurden wegen der Störungen folgende **drei Optionen** angeboten:

- auf Antrag: Anfertigung einer Ersatzaufgabe am 9. Dezember 2024 in München, deren Ergebnis statt des Ergebnisses der Prüfung vom ersten Tag gilt (von knapp 12 % der betroffenen Teilnehmer wahrgenommen),
- auf Antrag: Nichtgeltung der Prüfung vom ersten Tag,
- ohne Antrag: reguläre Geltung der Prüfung vom ersten Tag.

Im Rahmen der **Fehleranalyse** wurde durch den Dienstleister ein **Softwarefehler festgestellt**, der letztlich zu einem erhöhten Stromverbrauch der Geräte führte und **mittlerweile behoben** wurde. Außerdem wird für die Zukunft die **Akkulaufzeit** der Laptops (laut Herstellerangaben zehn Stunden) durch technische Maßnahmen bei der Ladung vor der Prüfung **„optimiert“** und ferner eine **zusätzliche Absicherung** der Stromversorgung **durch mobile Powerbanks** erfolgen. Vor dem nächsten Prüfungsdurchgang findet am Prüfungsort München eine **Validierungspilotierung** zur **Erprobung der Abläufe an einem simulierten Prüfungstag** statt.

Die dargestellten **zusätzlichen Absicherungs- und Erprobungsmaßnahmen** erscheinen nach Auffassung des Landespersonalausschusses **gut geeignet**, das **Risiko** von technischen Problemen **beim E-Examen** jedenfalls **in entscheidender Weise** noch weiter **zu reduzieren**.

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Die Gewinnung von Nachwuchskräften ist weiterhin ein hochaktuelles Thema. Welche Auswirkungen die rasante technologische Entwicklung und die geopolitische Lage auf das Bewerbungsaufkommen haben werden, lässt sich derzeit noch nicht einschätzen. Neben dem außerordentlich hohen Bedarf gilt es, einem tiefgreifenden Wandel in den Erwartungen, Bedürfnissen und Ansprüchen potenzieller Nachwuchskräfte Rechnung zu tragen. Die Vorstellungen der nachkommenden Generationen unterscheiden sich deutlich von denen der aus dem Arbeitsleben ausscheidenden „Babyboomer“. Von allen an der Einstellung beteiligten Stellen erfordert es besonderes Engagement, einen effektiven Einsatz der Ressourcen sowie ein hohes Maß an Vorausschau und Gespür für die Belange potenzieller Bewerberinnen und Bewerber. Die öffentliche Verwaltung und Justiz stellen das Rückgrat unseres Gemeinwesens dar. Gerade in heutiger Zeit erscheint es besonders wichtig, die nachwachsende Generation für die Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung zu sensibilisieren und bei entsprechender Motivation und Fähigkeit für das Gemeinwohl und die Gestaltung der Zukunft des Staates zu gewinnen. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird von allen beeinflusst, die den öffentlichen Dienst in Bayern nach außen repräsentieren. Daher sind diese besonders aufgefordert, die Wirkung ihres Handelns im Blick zu behalten und mit der entsprechenden Weitsicht zu agieren.

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. 3 Satz 2 LlbG an die Stelle der

Einstellungsprüfungen. Sie dienen dazu, die **fachliche Eignung** der Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)⁴⁶ **festzustellen** und in einer **Rangliste** darzustellen, bevor der weitere Einstellungsprozess bei den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden stattfindet.⁴⁷

Auch in **schwierigen Zeiten der Nachwuchsgewinnung** kann auf die **Feststellung der Eignung nicht verzichtet** werden. Neben der verfassungsrechtlich geforderten Einstellung nach dem Leistungsprinzip stellt die fachliche und persönliche Eignung eine wichtige Grundlage für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung dar und hat im Hinblick auf die Lebenszeitverbeamtung eine besondere Relevanz.

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** zu den Auswahlverfahren einen wichtigen Beitrag, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Die Durchführung der Auswahlverfahren erfolgt **weitgehend digital**. Im Übrigen erfordern besondere Bedürfnisse und Vorgaben eine differenzierte Vorgehensweise. Die zentrale Organisation des Auswahlverfahrens gewährleistet **Transparenz und Fairness** – Werte, die für die nachwachsende Generation einen hohen Stellenwert einnehmen. Gleichzeitig wird die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst verdeutlicht, und werden durch integrierte Anmelde-, Bewerbungs- und Verteilungsprozesse **zusätzliche Chancen geschaffen, Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen**. Mit bayernweit rund 130 Prüfungslokalen je Auswahlverfahren konnte wiederum eine

⁴⁶ 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 2).

⁴⁷ Die besonderen Auswahlverfahren sind in der Verordnung zur Regelung der besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nicht-technischen Bereich der Leistungslaufbahn (Auswahlverfahrensordnung – AVfV) vom 8. Februar 2000 (GVBl. S. 48) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

hohe bayernweite Abdeckung mit kurzen Anfahrtswegen für die Prüflinge sichergestellt werden.

Persönliche Ansprache bleibt die effektivste und nachhaltigste Methode einer erfolgreichen Nachwuchswerbung. Junge Menschen, die mit digitalen Medien aufgewachsen sind, wünschen sich gerade bei der Berufswahl Authentizität und echte Begegnungen. Ihnen wird hier eine besondere Sensibilität nachgesagt. Ein gutes Gefühl im persönlichen Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern – der sogenannte „Wohlfühlfaktor“ – spielt eine wichtige Rolle. Je greifbarer und nahbarer die beruflichen Perspektiven im öffentlichen Dienst vermittelt werden, umso besser lässt sich Interesse wecken und überzeugen. Für die positive Wahrnehmung ist entscheidend, dass die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst die Vorzüge einer Tätigkeit glaubwürdig und mit Überzeugung nach außen tragen. Dabei spielt auch deren eigene Zufriedenheit eine besondere Rolle.

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 vor Ort im Kontakt zu Bürgern und speziell zu Interessierten an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst und im Zusammenwirken mit den dortigen Schulen eine maßgebliche Rolle zu.

Um im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs zu bestehen, muss die **öffentliche Hand ihre Angebote mindestens ebenso frühzeitig wie private Arbeitgeber unterbreiten**. Deshalb finden die **besonderen Auswahlverfahren** mit einer Dauer von ca. zweieinhalb Monaten ab Bewerbungsschluss **bewusst in diesem frühen zeitlichen Rahmen** statt. Zudem trägt dies den spezifischen Anforderungen großer Einstellungsbehörden Rechnung, die infolge

größerer Bewerbungszahlen eine längere Vorlaufzeit für ihre Einstellungsverfahren benötigen. Im Zeitraum nach Abschluss des besonderen Auswahlverfahrens bis zum tatsächlichen Beginn der Ausbildung oder des Studiums erfordert es neben einer Einstellungszusage zusätzlicher Maßnahmen der Behörden, um die ausgewählten Bewerber und Bewerberinnen zu binden.

Im Hinblick auf die derzeit besonders angespannte Situation bei der Nachwuchsgewinnung kann ein ergänzendes flexibles Instrument hilfreich sein, um für den Fall, dass der bestehende Bedarf nicht vollständig gedeckt werden konnte, zusätzlich Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und damit die teils massiv erhöhten Bedarfe aufzufangen. Bei Einführung eines weiteren Zugangswegs für denselben Einstellungstermin ergeben sich jedoch zwangsläufig Wechselwirkungen und Rückkopplungen, die Einfluss auf das Bewerbungsverhalten haben können. Die Gefahr einer Verschiebung von Bewerbungszeitpunkten entsteht verstärkt, wenn der zusätzliche Zugang an einfachere Voraussetzungen geknüpft wird.

Die Geschäftsstelle hat daher im Rahmen der Einführung des Zweite-Chance-Verfahrens darauf hingewiesen, dass das Potenzial nur dann auf Dauer effektiv gehoben werden kann, wenn die Verfahren effizient zusammenspielen. Entscheidend ist dabei, dass bei sämtlichen Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung die eindeutige Vorrangstellung des besonderen Auswahlverfahrens klar und nachvollziehbar kommuniziert wird. Nur so lassen sich Missverständnisse hinsichtlich zweier Zugangsverfahren für denselben Einstellungstermin vermeiden, die zu einer Verschiebung von Bewerbungen auf einen späteren Zeitpunkt führen können, ohne dass der ergänzende Zugang überhaupt eröffnet ist. Daneben besteht die Gefahr, dass sich gerade hochqualifizierte Bewerber und Bewerberinnen bereits für andere Arbeitgeber entscheiden, ohne dass ein Angebot der öffentlichen Hand einbezogen wird.

Die zentralen und transparenten Auswahlverfahren des Landespersonalaussschusses bieten – nicht zuletzt wegen ihres **hohen Bekanntheitsgrads** und der **digitalen Bewerbungsmöglichkeit** – hervorragende Voraussetzungen,

sich einfach per PC, Tablet oder auch Mobiltelefon für eine **Vielzahl von beruflichen Verwendungsmöglichkeiten zu bewerben** und Nachwuchskräfte zielgerichtet zu erreichen.

Zugleich erfordern diese strukturellen Vorteile gewisse organisatorische Rahmenbedingungen, die sich auf die Flexibilität der Durchführung auswirken.

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 2024 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2023 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend.

Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

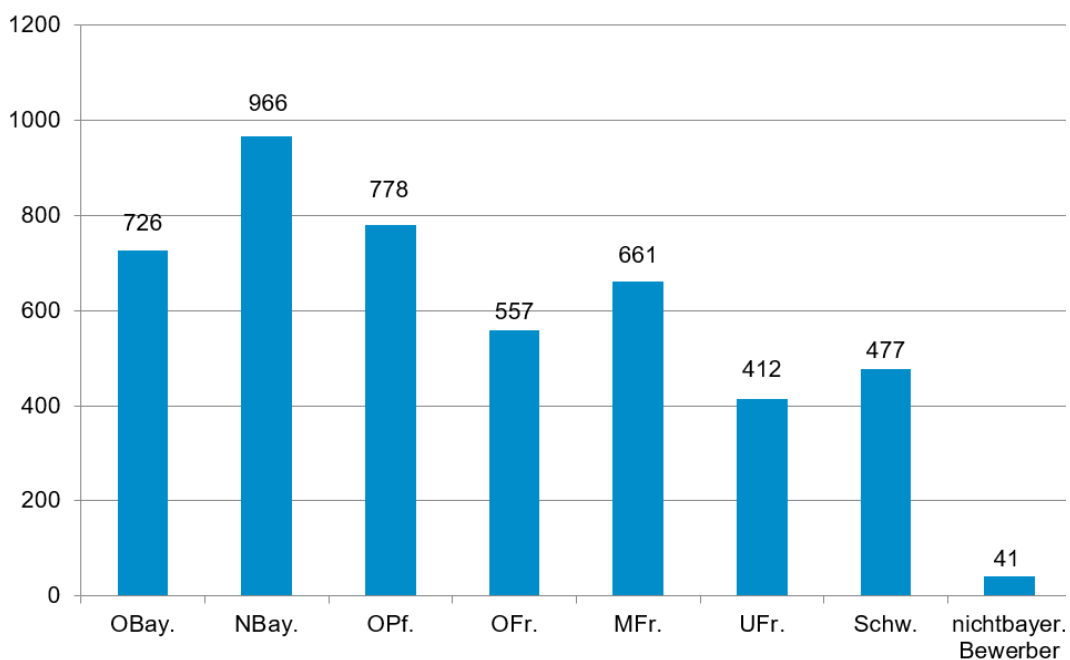
Für das Einstellungsjahr 2024 wurden 7.085 (Vorjahr: 7.908) Zulassungsanträge gestellt. 800 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 486 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass 5.799 Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2024 wurde am 3. Juli 2023 durchgeführt.

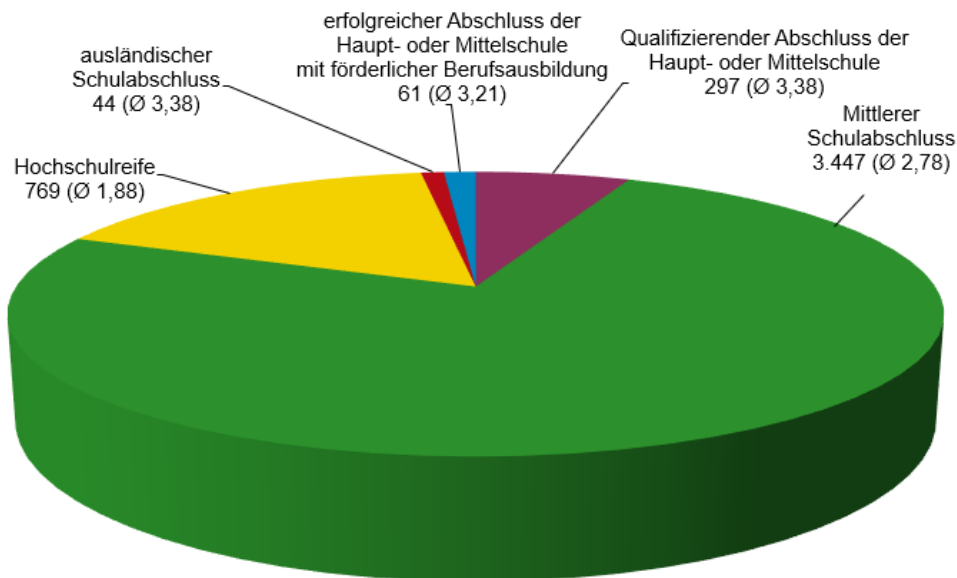
An der Auswahlprüfung haben 4.618 (Vorjahr: 4.734) Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen. Davon haben im Antrag 2.753 weiblich (59,61 %), 1.856 männlich (40,19 %) und 9 divers (0,19 %) angegeben. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 115 (2,49 %) Personen, die eine Schwerbehinderung vermerkt haben.

160 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 4.458 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 163 (3,66 %) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **4.295 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 4.343) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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 **1.292** (Vorjahr: 997) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

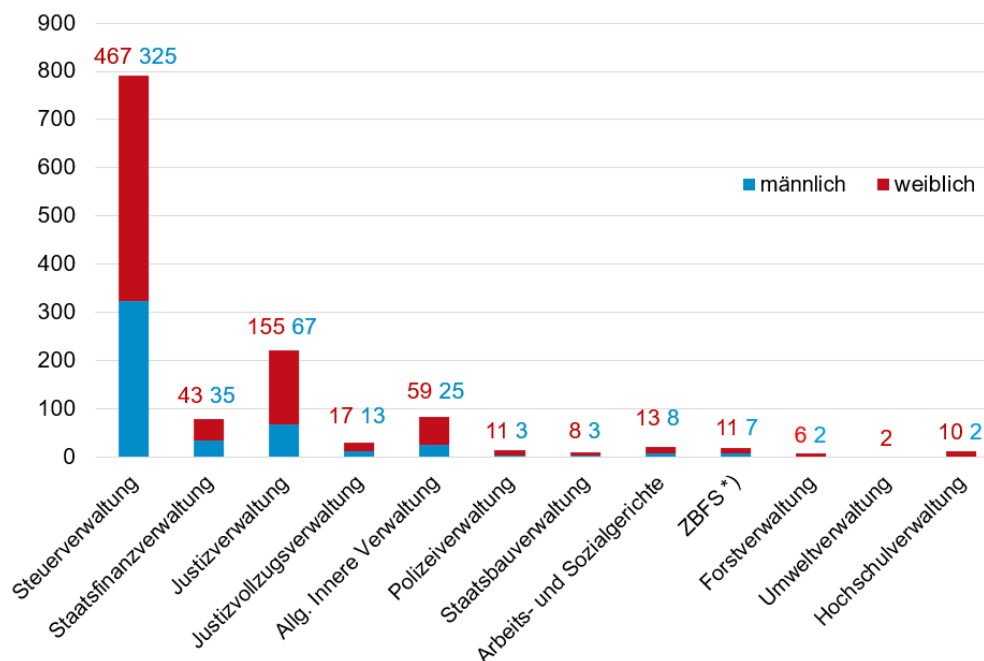
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.664 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								792	792
Staatsfinanzverwaltung		17	18	7	10	12	14		78
Justizverwaltung ¹⁾	130			25	67				222
Justizvollzugsverwaltung								30	30
Allg. Innere Verwaltung	33	6	7	8	17	7	6		84
Polizeiverwaltung	4	4	2	2	2				14
Staatsbauverwaltung	3			2	2	2	2		11
Arbeits- und Sozialgerichte	12	1	2	1	3	1	1		21
ZBFS ²⁾	6	2	2	2	2	2	2		18
Forstverwaltung	2	1	2		1		2		8
Umweltverwaltung			1	1					2
Hochschulverwaltung	6		1		2	2	1		12
	196	31	35	48	106	26	28	822	1.292

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
Steuerverwaltung	20	1,55 %	534	41,33 %	229	17,72 %
Staatsfinanzverwaltung	1	0,08 %	55	4,26 %	22	1,70 %
Justizverwaltung	3	0,23 %	153	11,84 %	64	4,95 %
Justizvollzugsverwaltung	1	0,08 %	16	1,24 %	13	1,01 %
Allg. Innere Verwaltung			48	3,72 %	36	2,79 %
Polizeiverwaltung			7	0,54 %	7	0,54 %
Staatsbauverwaltung			5	0,39 %	6	0,46 %
Arbeits- und Sozialgerichte			16	1,24 %	5	0,39 %
ZBFS *)			10	0,77 %	8	0,62 %
Forstverwaltung			8	0,62 %		
Umweltverwaltung					2	0,15 %
Hochschulverwaltung			5	0,39 %	6	0,46 %
gesamt	25	1,94 %	857	66,34 %	398	30,79 %

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	9	0,70 %
Justizverwaltung	2	0,15 %
Hochschulverwaltung	1	0,08 %
gesamt	12	0,93 %

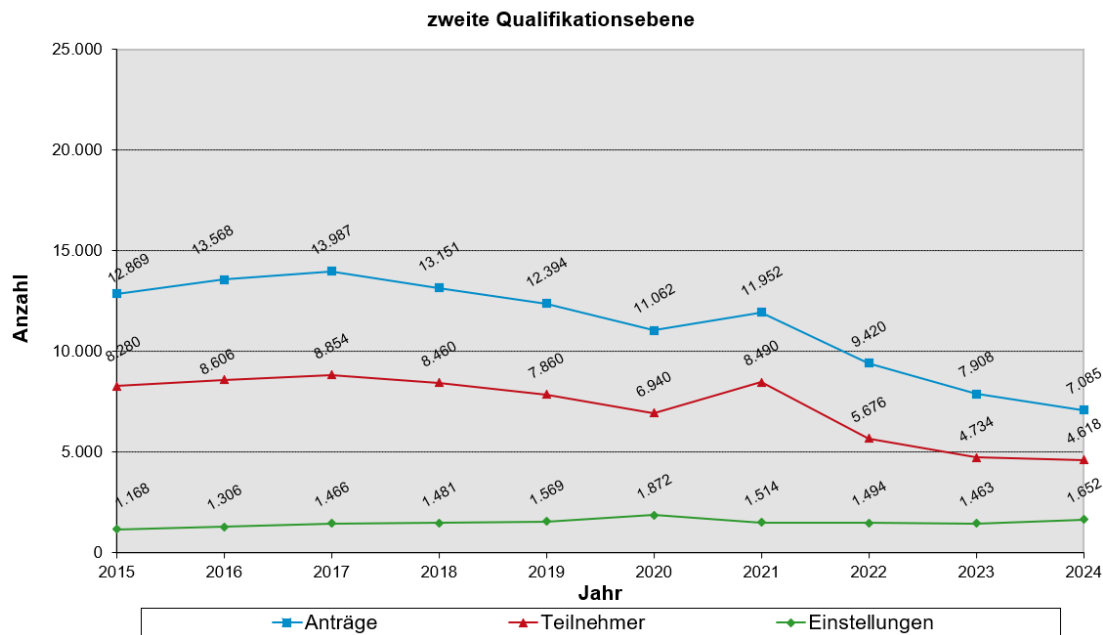
*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2024 aus den Auswahlverfahren insgesamt 1.652** (Vorjahr: 1.463) **Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben **1.168** (Vorjahr: 1.004) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** haben **352** (Vorjahr: 349) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretär-anwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 947 weiblich und 573 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden **132** (Vorjahr: 110) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 39 weiblich und 93 männlich. Insgesamt konnten **49**

schwerbehinderte Menschen (Vorjahr: 47) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, Prüfungsteilnehmende) und der gemeldeten Einstellungen wird im Überblick der letzten 10 Jahre in nachstehender Grafik dargestellt:



Durch die Verlängerung der Geltungsdauer konnten nach Angaben staatlicher Behörden bei deren Einstellungsverfahren zusätzlich 195 Bewerbungen aus vorherigen Auswahlverfahren verzeichnet werden.

Bei einem weiterhin hohen Einstellungsniveau bedarf es fortlaufender intensiver Anstrengungen bei der Akquise. Erfolgsversprechend erscheint dabei weiterhin eine Steigerung der Werbemaßnahmen im Rahmen der individuellen Möglichkeiten unter Ausschöpfung des über ganz Bayern verteilten Netzes an kommunalen und staatlichen Dienststellen. Dabei sollten zusätzliche Effekte durch die Präsentation der öffentlichen Hand und ihrer vielfältigen Möglichkeiten als Ganzes erzielt werden können.

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 2024 sind das Ergebnis der im Jahr 2023 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

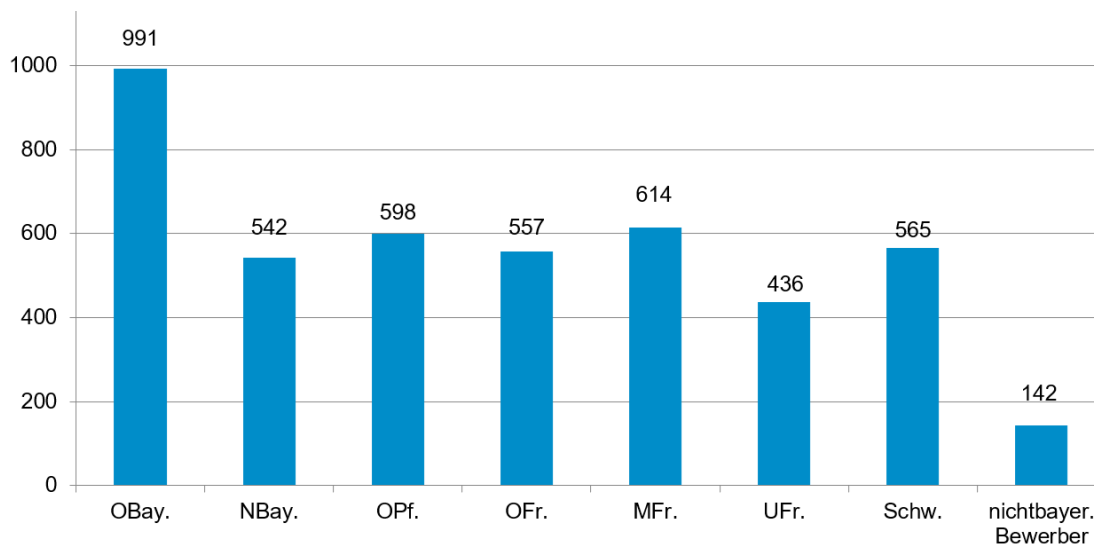
Für das Einstellungsjahr 2024 wurden **7.440** (Vorjahr: 7.632) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 1.219 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 472 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 5.749 (Vorjahr: 5.891) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2024 fand am 9. Oktober 2023 statt.

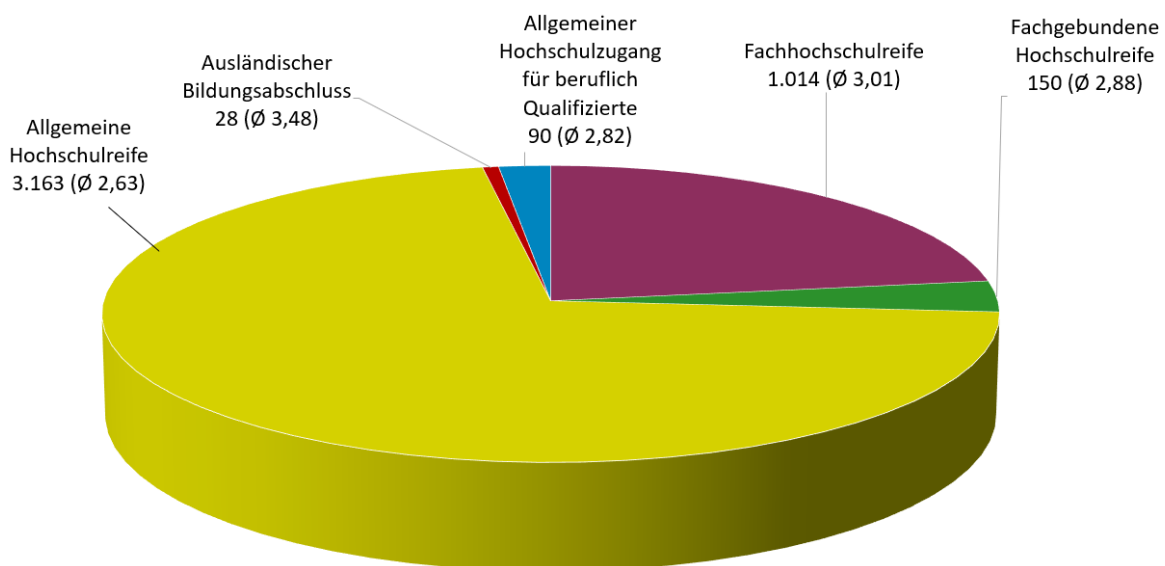
An der **Auswahlprüfung** haben **4.445** (Vorjahr: 4.368) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 2.351 weiblich (52,89 %), 2.089 männlich (47 %) und 5 divers (0,11 %) angegeben. 50 (1,12 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung vermerkt.

Von den 4.445 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 73 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 4.372 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 48 (1,10 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. **4.324 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 4.194) 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 **1.139** (Vorjahr: 1.071) **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.

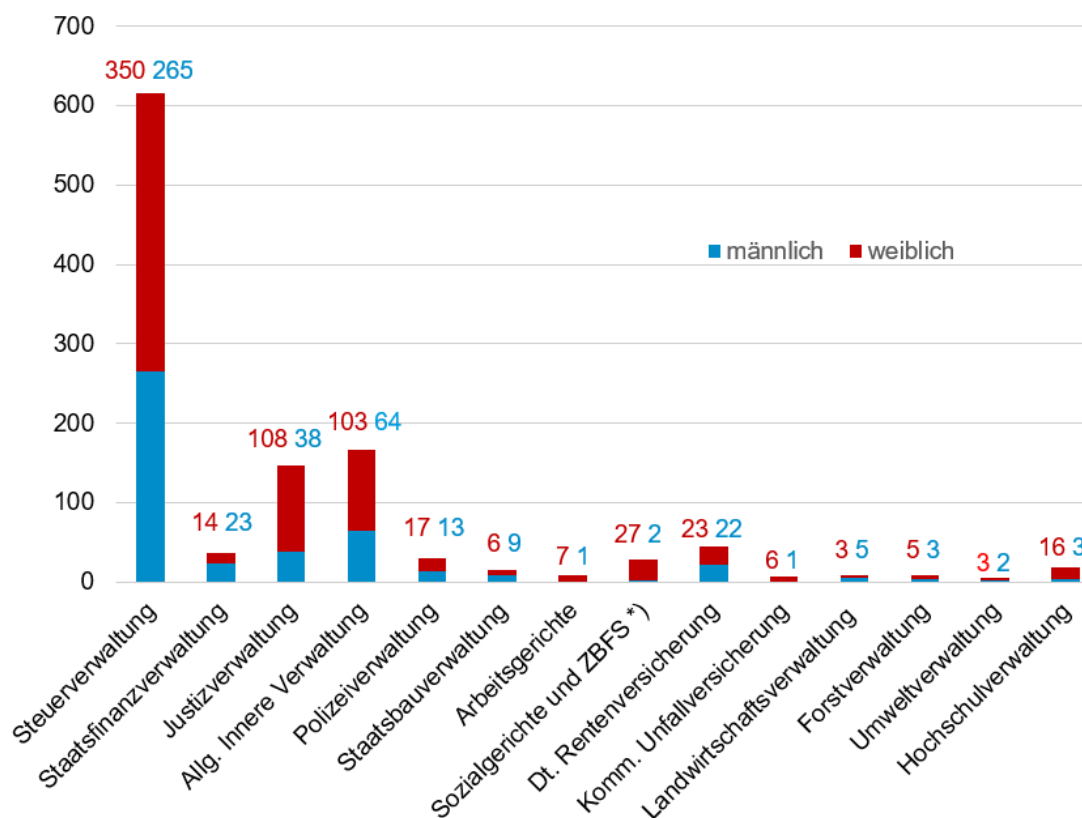
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.861 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								615	615
Staatsfinanzverwaltung	3	3	19	2	3	4	3		37
Justizverwaltung ¹⁾	80			31	35				146
Allg. Innere Verwaltung	70	16	20	14	22	10	15		167
Polizeiverwaltung	14	2	2	5	3	2	2		30
Staatsbauverwaltung	4	1		1	3	2	4		15
Arbeitsgerichte	5				3				8
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	2	6	4	7	2	2	6		29
Dt. Rentenversicherung				17		9	19		45
Kommunale Unfallversicherung	4				3				7
Landwirtschaftsverwaltung	2							6	8
Forstverwaltung	2	1	1	1	1	1	1		8
Umweltverwaltung		2		3					5
Hochschulverwaltung	9	1	2	1	3	2	1		19
gesamt	195	32	48	82	78	32	51	621	1.139

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

Zuweisung nach dem Schulabschluss (Fortsetzung nächste Seite):

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
Steuerverwaltung	112	9,83 %	27	2,37 %	455	39,95 %
Staatsfinanzverwaltung	4	0,35 %			30	2,63 %
Justizverwaltung	17	1,49 %	2	0,18 %	124	10,89 %
Allg. Innere Verwaltung	27	2,37 %	7	0,61 %	125	10,97 %
Polizeiverwaltung	2	0,18 %			28	2,46 %
Staatsbauverwaltung	2	0,18 %	1	0,09 %	11	0,97 %
Arbeitsgerichte			1	0,09 %	7	0,61 %
Sozialgerichte und ZBFS *)	6	0,53 %	1	0,09 %	22	1,93 %
Dt. Rentenversicherung	6	0,53 %	4	0,35 %	33	2,90 %
Komm. Unfallversicherung			2	0,18 %	5	0,44 %
Landwirtschaftsverwaltung	2	0,18 %			5	0,44 %
Forstverwaltung					8	0,70 %
Umweltverwaltung					5	0,44 %
Hochschulverwaltung	1	0,09 %			18	1,58 %
gesamt	179	15,72 % **)	45	3,95 % **)	876	76,91 %

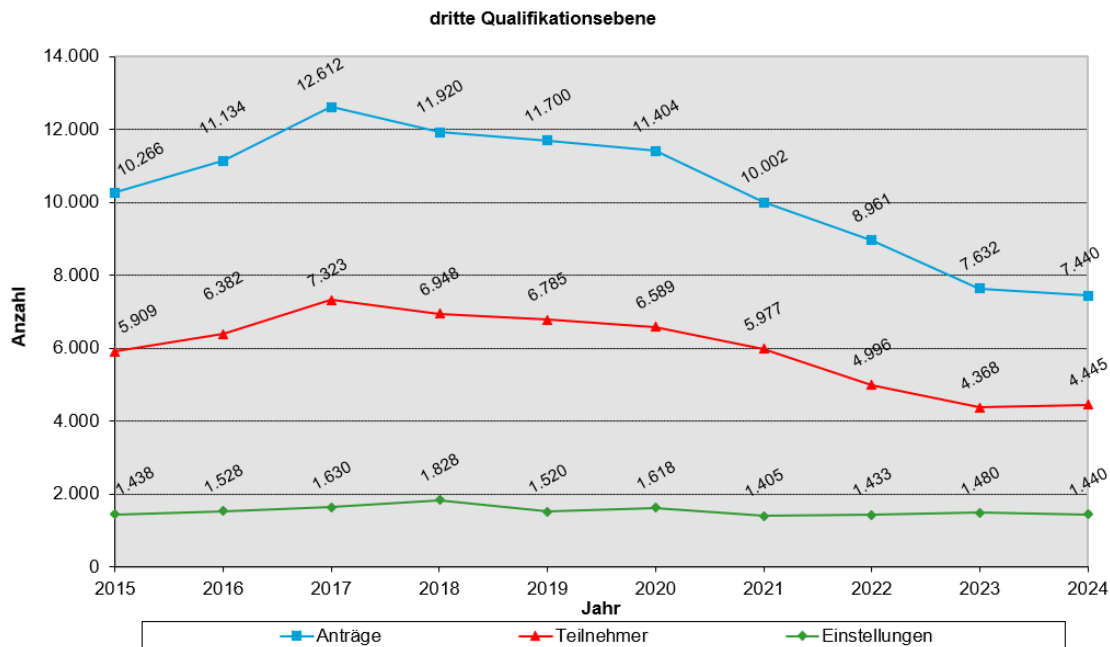
	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	6	0,53 %	15	1,32 %
Staatsfinanzverwaltung			3	0,26 %
Justizverwaltung	1	0,09 %	2	0,18 %
Allg. Innere Verwaltung			8	0,70 %
Staatsbauverwaltung			1	0,09 %
Dt. Rentenversicherung			2	0,18 %
Landwirtschaftsverwaltung			1	0,09 %
gesamt	7	0,61 % **)	32	2,81 % **)

*) 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 2024 aus den Auswahlverfahren insgesamt 1.440** (Vorjahr: 1.480) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen 1.157** (Vorjahr: 1.122) und die **nichtstaatlichen Dienstherren 283** (Vorjahr: 358) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 792 weiblich und 648 männlich waren. Insgesamt konnten **18** (Vorjahr: 28) **schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, Prüfungsteilnehmende) und der gemeldeten Einstellungen wird im Überblick der letzten 10 Jahre in nachstehender Grafik dargestellt:



Durch die Verlängerung der Geltungsdauer konnten nach Angaben staatlicher Behörden bei deren Einstellungsverfahren zusätzlich 147 Bewerbungen aus vorherigen Auswahlverfahren verzeichnet werden.

Bei den Teilnehmerzahlen ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Die starke Konkurrenz um Nachwuchskräfte bei weiterhin niedrigen Schulabsolventenzahlen erfordert, insbesondere auch im Hinblick auf den wegfallenden Abiturjahrgang 2025, gemeinsame Anstrengungen der öffentlichen Verwaltung Bayerns beim Werben um die künftigen bayerischen Beamten. Der Fokus sollte dabei auf ein positives Image des öffentlichen Dienstes gelegt werden. Die Hervorhebung des öffentlichen Dienstes als unverzichtbares Element eines funktionierenden Gemeinwesens und die damit zusammenhängende Sinnhaftigkeit der Tätigkeit sind dabei wichtige Aspekte ebenso wie die Darstellung positiver Rahmenbedingungen, insbesondere eines modernen Arbeitsumfelds. Gerade bei den „Digital Natives“ spielt der aktuelle Stand der technischen Ausstattung eine wichtige Rolle. Junge, engagierte Beamtinnen und Beamte werden die nachwachsende Generation am besten erreichen.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 137 bzw. 126 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 500 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der jeweiligen Prüfung für die Geschäftsstelle 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 und pflichtbewussten Einsatz zu besonderem Dank verpflichtet.

6.4 Informationsmaßnahmen

Die Geschäftsstelle war auf Messen und Informationsveranstaltungen präsent und suchte den persönlichen Kontakt mit Interessierten und Eltern. Erkennbar war eine Veränderung der Messelandschaft. Die Anzahl der Messen hat sich stark erhöht, ebenso wie die Zahl der Aussteller. Bekannte, große Unternehmen findet man selbst auf kleineren Schulveranstaltungen. Die infolge der Einschränkungen während der Corona-Pandemie eingerichteten Onlineveranstaltungen wurden teils beibehalten. Die Tendenz geht aber wieder zu Präsenzveranstaltungen, da dort eine Ansprache effektiver ist. Als Multiplikatoren wurden Beraterinnen und Beratern an den Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit das Auswahlverfahren erläutert und die beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nähergebracht.

Bayernweit wurden über 3.500 **Schulen auf verschiedenen Wegen kontaktiert** 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 und im Rahmen beruflicher Orientierungsveranstaltungen. Dabei wurde ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren für den Aushang bzw. zur Weitergabe über digitale Medien an die Schulen versandt sowie verschiedene Informationsmaterialien in unterschiedlichen Formaten

zur möglichen Nutzung auch im Rahmen beruflicher Orientierungsveranstaltungen beigelegt. Auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen wurde besonders hingewiesen.

Erneut wurde das **Informationsmaterial der Geschäftsstelle sehr stark nachgefragt**, das insbesondere den einstellenden kommunalen und staatlichen Dienstbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Weitergabe und Auslage 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 neu gestalteten Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter www.lpa.bayern.de heruntergeladen werden, auf der Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden. Unter Nutzung der Möglichkeiten von KI wurde das mediale Informationsangebot im Internetangebot des Landespersonalausschusses deutlich ausgeweitet. Zudem wurden Musteranzeigen zur Veröffentlichung in den kommunalen Gemeindeblättern bereitgestellt.

Die Presse wurde jeweils über den Beginn und das Ende der Anmeldezeiträume für die Auswahlverfahren informiert.

Anlage 1

**Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen⁴⁸**

Es wird darum gebeten, das vom Landespersonalausschuss bereitgestellte Antragsformblatt zu verwenden und die Hinweise zum Ausfüllen zu beachten.⁴⁹

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)⁵⁰

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)⁵¹

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. 3 bzw. bisher Nr. 4 BayBG)⁵²

⁴⁸ 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 oder www.landespersonalausschuss.bybn.de bzw. im Internet in der Datenbank BAYERN.RECHT unter 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 13. März 2025 (BayMBL Nr. 133).

⁴⁹ Das Antragsformblatt und die Hinweise zum Ausfüllen können auf der Seite des Landespersonalausschusses im Bayerischen Behördennetz unter www.lpa.bybn.de/lpa/antrag und im Internet unter www.lpa.bayern.de/lpa/antrag abgerufen werden.

⁵⁰ Im Zusammenhang mit Bestimmungen zur Zuständigkeit des Landespersonalausschusses bei Personalmaßnahmen ist auch auf Art. 45 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 BayBG hinzuweisen.

⁵¹ 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).

⁵² Durch das Erste Modernisierungsgesetz Bayern (GVBl. 2024 S. 605) wurde in Art. 115 Abs. 1 BayBG die bisherige Nr. 4 m.W.v. 1. Januar 2025 zur Nr. 3.

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG)

Probezeit

erweiterte Anrechnung von Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit (Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG)

Beförderung

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens regelmäßig zu durchlaufender Ämter (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)⁵³

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 Beförderungsamtsamt (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 Beförderungsamtsamt (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 Eingangsamtsamt der BesGr A 9 (Art. 18 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

⁵³ Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

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

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein höheres Amt der Besoldungsordnung A als BesGr A 15 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von sieben Jahren** (Art. 18 Abs. 2 Satz 2, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

Ausnahmen von den Dienstzeiterfordernissen des Art. 18 Abs. 3 und Art. 18 Abs. 4 LlbG zur Beförderung insbesondere von Richtern 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)⁵⁴

⁵⁴ 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. 5 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)

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])⁵⁵

⁵⁵ 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 (bis 31. Januar 2024 und ab 6. Februar 2024)
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (bis 29. Februar 2024)
Hans-Peter Mayer	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 1. März 2024)
Claudia Kammermeier	Rechtspflegedirektorin beim Amtsgericht Rosenheim
Dr. Andreas Vollmer	Regierungsdirektor beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz (bis 29. Februar 2024)
Richard Feichtenschlager	Oberverswaltungsrat bei der Landeshauptstadt München (ab 7. Mai 2024)

Beratendes Mitglied

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

Stellvertretende Mitglieder

Dr. Michael Luber	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
Andrea Degl	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Gerhard Wipijewski	Regierungsdirektor beim Finanzamt Lindau
Richard Feichtenschlager	Oberverwaltungsrat bei der Landeshauptstadt München (bis 7. Mai 2024)
Johannes Distler	Kriminalhauptkommissar beim Bayerischen Landeskriminalamt (ab 7. Mai 2024)

***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 (bis 31. Juli 2024)
Simone Bader	Direktorin des Amtsgerichts Aichach (ab 11. November 2024)
Dr. Celina Nappenbach	Richterin am Amtsgericht Ingolstadt
Dr. Elisabeth Böhmer	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

Stellvertretende Mitglieder

Dr. Michael Luber	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	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Siegfried Finster	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg (bis 10. März 2025)
Bernhard Köhler	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg (ab 11. März 2025)
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München
Christine Wehrer	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach
Angela Friehoff	Richterin am Amtsgericht Augsburg (weitere aufsichtführende Richterin)
Sabine Lotz-Schimmelpfennig	Vorsitzende Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (bis 10. März 2025)
Dr. Irene Steiner	Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (ab 11. März 2025)

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –
Odeonsplatz 4
80539 München

Postanschrift: Postfach 22 14 41
80504 München

Dienstgebäude: Lazarettstr. 67

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.lpa.bayern.de