



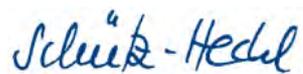
Jahresbericht 2011



Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2011 vor.

München, den 29. März 2012

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl

Inhaltsverzeichnis

I.	Landespersonalausschuss	Seite
	1. Allgemeine Aufgabenstellung	3
	2. Gremien	4
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	5
II.	Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse	7
	2. Sitzungsgegenstände	7
	3. Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	12
	4. Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	42
	5. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	62
Anlage 1:	Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	75
Anlage 2:	Mitglieder des Landespersonalausschusses	81

I. Landespersonalausschuss

1 Allgemeine Aufgabenstellung

Die allgemeine Aufgabenstellung des Landespersonalausschusses hat sich zum 1. Januar 2011 durch das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 5. August 2010 (GVBl S. 410) in einer Reihe von Punkten im Vergleich zu den Vorjahren grundlegend geändert. Dennoch ist der Landespersonalausschuss aufgrund der Übergangsregelungen in Art. 70 des Leistungslaufbahngesetzes (LbG) vielfach noch nach den Regelungen der früheren Laufbahnverordnung (LbV) tätig geworden. Für einen schnellen Überblick werden die wesentlichen Aufgaben kurz dargestellt:

Gesetze und Rechtsverordnungen räumen dem Landespersonalausschuss eine Reihe von Entscheidungs- und Mitwirkungsbefugnissen in beamtenrechtlichen Einzelfällen ein. Daneben hat der Landespersonalausschuss gemäß Art. 115 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) insbesondere die Aufgabe,

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

Die Maßnahmen, bei denen ein Antrag an den Landespersonalausschuss zu stellen ist, sind in **Anlage 1** aufgeführt.¹

Der Landespersonalausschuss übt seine Tätigkeit unabhängig aus und ist dabei nur dem Gesetz unterworfen (vgl. 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 sowohl der Antrag stellenden obersten Dienstbehörde als 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 Dienstherren 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.

Mit der Vorbereitung seiner Entscheidungen kann der Landespersonalausschuss begutachtende Ausschüsse beauftragen. Solche Ausschüsse sind eingerichtet zur Durchführung der Vorstellungsgespräche der **Aufstiegsverfahren** nach Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG i.V.m. § 46 LbV (Aufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen) und Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG i.V.m. § 51 LbV (Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst).

¹ Soweit nicht ausdrücklich zwischen Männern und Frauen unterschieden wird, beziehen sich die Ausführungen in diesem Jahresbericht auf Männer und Frauen 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 eingerichtet ist.

3.1 Vorbereitung der Sitzungsfälle

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

3.2 Prüfungsaufsicht

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

3.3 Auswahlverfahren

Die Geschäftsstelle ist zudem mit der Abwicklung der **Auswahlverfahren** für die Einstellung in der zweiten und dritten Qualifikationsebene des nichttechnischen Dienstes betraut (siehe Abschnitt II Nr. 5).

3.4 Aufstiegsverfahren

Die Geschäftsstelle führt ferner die von der Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG erfassten **Verfahren zum Aufstieg** in den ehemaligen höheren Dienst (§ 51 LbV a.F.) und in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen (§ 46 LbV a.F.) durch (siehe Abschnitt II Nrn. 3.10.1 und 3.10.2).

3.5 Beratung von Verwaltungen

Die Geschäftsstelle berät **staatliche und nichtstaatliche Verwaltungen** umfassend in laufbahnrechtlichen Fragen. Vor allem kommunale Dienstherren mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses in Frage kommt, wird dabei auf eine sachdienliche Antragstellung hingewirkt. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass Anträge ohne jede Erfolgsaussicht zurückgezogen oder in anderer Form neu gestellt werden.

Das Beschwerderecht von Beamten und Bewerbern in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG in der Fassung vom 29. Juli 2008 ist mit Inkrafttreten des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern gestrichen worden. Eine Beratung von Beamten oder Bewerbern in eigener Sache findet daher nicht mehr statt.

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1 Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2011 in seiner allgemeinen Besetzung zu sieben Sitzungen zusammengetreten. Ferner sind vom Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung ein Beschluss und in der Besetzung für die Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte vier Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst worden.

Die nach § 5 der Verfahrensordnung mit der Feststellung der Befähigung von Beamten der dritten Qualifikationsebene für den **Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst** (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 51 LbV) beauftragten begutachtenden Ausschüsse haben in 60 Sitzungen 98 Gutachten zu der Frage erstellt, ob die für den Aufstieg vorgesehenen Beamten die Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst besitzen. In drei Fällen wurde eine Feststellung zur Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst gemäß Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG, § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV i.V.m. § 3 der Verfahrensordnung nach Aktenlage getroffen.

Die begutachtenden Ausschüsse haben ferner in 77 Sitzungen 115 Gutachten darüber erstattet, ob die für den **Aufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen** (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 46 LbV) vorgesehenen Beamten die Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn erfolgreich abgeschlossen haben.

2 Sitzungsgegenstände

Im Jahr 2011 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **915** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen

- 32 generelle Beschlüsse, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 589 Entscheidungen in Einzelfällen und
- 294 Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen.

2.1 Generelle Beschlüsse

Die generellen Beschlüsse gliedern sich wie folgt:

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 3
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
 - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 LlbG)
 - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 LlbG)
 - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nr. 3 und 4, Satz 2 LlbG) 13
- Genehmigung von Systemen der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 6
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in die zweite oder dritte Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 5
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 5

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

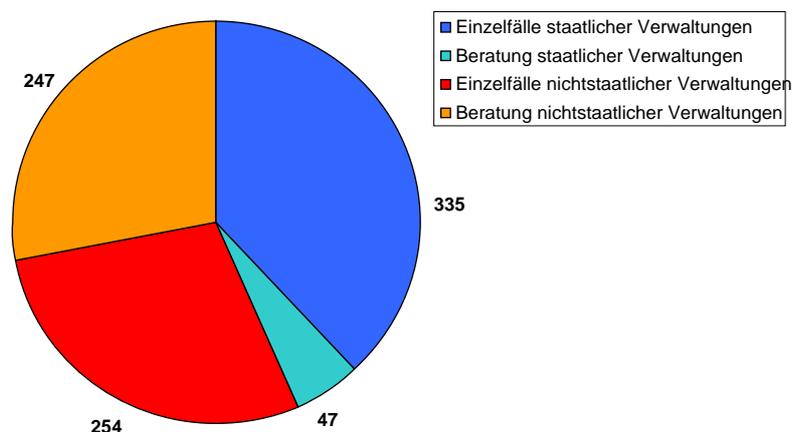
- Verordnung zur Änderung von Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für den mittleren Gesundheitsdienst (ZAPOMGesD), den mittleren veterinär-technischen Dienst (ZAPO-VetmtD) und den mittleren technischen Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher (ZAPO/ÜV) vom 18. März 2011 (GVBI S. 141);
- Achte Verordnung zur Änderung der Bayerischen Hochschullehrernebenberufungsverordnung (BayHSchLNV) vom 14. März 2011 (GVBI S. 140);
- Verordnung zur Anpassung von Rechtsverordnungen im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus an das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 20. Mai 2011 (GVBI S. 378);
- Verordnung zur Ergänzung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (EStBAPO) vom 27. April 2011 (GVBI S. 220);
- Verordnung über die fachlichen Schwerpunkte technische und nichttechnische Dienste im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen (FachV-StMF) vom 27. April 2011 (GVBI S. 227);

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen in Krankheits-, Geburts-, Pflege- und sonstigen Fällen (Bayerische Beihilfeverordnung – BayBhV) vom 11. März 2011 (GVBI S. 130);
- Verordnung zur Änderung von Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie der Verordnung zur Übertragung beamten-, besoldungs- und reisekostenrechtlicher Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Gesundheit vom 10. März 2011 (GVBI S. 126);
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den sonstigen Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (FlbQualiV) vom 23. Mai 2011 (GVBI S. 251);
- Gesetz zur Anpassung von Gesetzen an das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 20. Dezember 2011 (GVBI S. 689);
- Verordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung (Modulare Qualifizierungsverordnung – ModQV) vom 14. Oktober 2011 (GVBI S. 538);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 18. November 2011 (GVBI S. 599);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (FachV-nVD) vom 25. Oktober 2011 (GVBI S. 553);
- Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Zweite Prüfung der Förderlehrerinnen und Förderlehrer (Förderlehrerprüfungsordnung II – ZAPO/FöL II) vom 15. Juli 2011 (GVBI S. 387);

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Ausbildungskapazität der Staatsforstverwaltung im Vorbereitungsdienst für den höheren und den gehobenen technischen Forstdienst (Ausb-KapV/hF-gtF) vom 26. August 2011 (GVBl S. 436);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (FachV-btuD) vom 6. Dezember 2011 (GVBl S. 654);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (FachV-StF) vom 15. November 2011 (GVBl S. 579).

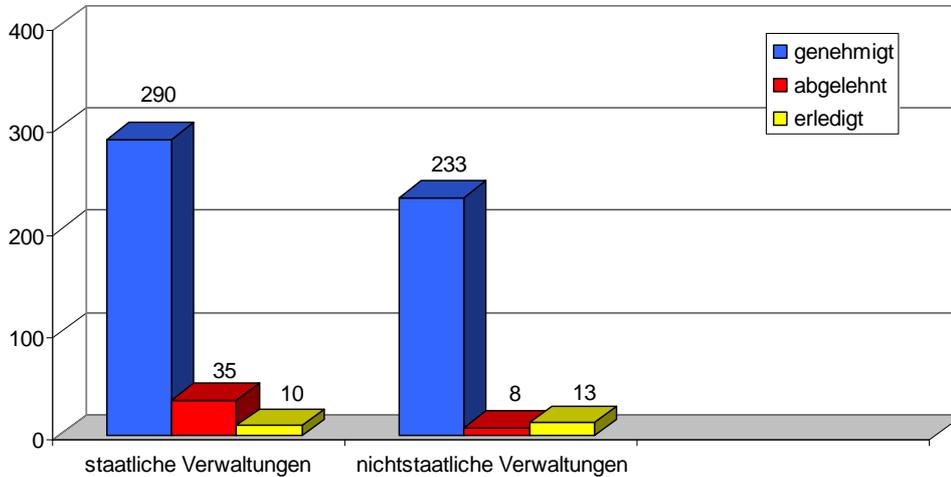
2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratung in laufbahnrechtlichen Fragen

Die im Berichtsjahr 2011 vorgelegten Anträge zu Einzelfällen (589) und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen (294) entfielen auf folgende Antragsteller:



Die 254 Anträge aus dem nichtstaatlichen Bereich stammten von 95 Antragstellern (davon 49 Städte und Gemeinden).

Über die Anträge in Einzelfällen wurde wie folgt entschieden:



3 Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

3.1 Beratungstätigkeit in laufbahnrechtlichen Angelegenheiten

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern wurde dem Landespersonalausschuss die Aufgabe übertragen, alle kommunalen und staatlichen Dienstherrn in Bayern in laufbahnrechtlichen Fragestellungen zu beraten (Art. 115 Abs. 1 Nr. 7 BayBG). Diese Aufgabe wird durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses (Art. 120 BayBG) wahrgenommen.

Insbesondere bei den kommunalen Dienstherrn hat sich seit der Verkündung des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern ein umfangreicher Beratungsbedarf ergeben. Der Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle kommt erhebliche Bedeutung zu, da viele Verwaltungen mit kleinem Personalkörper – insbesondere im kommunalen Bereich – erst durch sachkundige Beratung in die Lage versetzt werden, die mit dem Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern verbundenen Änderungen zeitnah und sach-

gerecht umzusetzen. Die Anfragen der obersten Dienstbehörde betrafen schwerpunktmäßig insbesondere folgende Themenbereiche:

- Fragen im Zusammenhang mit einem Wechsel innerhalb oder zwischen den Fachlaufbahnen (Art. 9 LlbG);
- Fragen im Zusammenhang mit der Sicherung der Mobilität (Art. 11 LlbG);
- Fragen im Zusammenhang mit der Probezeit (Art. 12, 36 LlbG);
- Erstellung und inhaltliche Abstimmung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung (Art. 20, 67 LlbG);
- Anwendung der Übergangsregelung in Art. 70 Abs. 1 LlbG (Probezeit bei Beamten, die bereits vor dem 1. Januar 2011 in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind);
- Anwendung der Übergangsregelung in Art. 70 Abs. 3 LlbG (Beförderung von Beamten, die nach den Regelungen der LbV aufgestiegen sind);
- Anwendung der Übergangsregelung in Art. 70 Abs. 4 LlbG (Übergang von den bisherigen Aufstiegsverfahren der LbV zur modularen Qualifizierung nach dem LlbG);
- Feststellung der Qualifikation gemäß Art. 38 bis 40 LlbG bzw. gemäß Art. 6 Abs. 2 LlbG.

3.2 Verordnungen und Konzepte der Ressorts zur modularen Qualifizierung

Mit Inkrafttreten des Neuen Dienstrechts in Bayern sind die Regelungen für den Aufstieg in den höheren Dienst (§ 51 LbV), den Aufstieg in den gehobenen Dienst für besondere Verwendungen (§ 46 LbV) und den Aufstieg in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche (§ 41 Abs. 5 LbV) durch das neue Verfahren der modularen Qualifizierung abgelöst worden.

Die gesetzliche Regelung der modularen Qualifizierung in Art. 20 LlbG sieht vor, dass die wesentlichen Regelungen zur modularen Qualifizierung in einer **Verordnung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4 LlbG** getroffen werden, die gemäß Art. 67 Satz 2 LlbG der Zustimmung des Landespersonalausschusses bedarf. Die nähere Ausgestaltung der modularen Qualifizierung erfolgt in den jeweiligen **Systemen der modularen Qualifizierung**. Gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG bedürfen die Systeme der modularen Qualifizierung der Genehmigung des Landespersonalausschusses. Synonym zum Begriff System der modularen Qualifizierung wird von vielen obersten Dienstbehörden abweichend vom Sprachgebrauch des Gesetzes der Begriff **Konzept** gebraucht.

Durch die Zustimmung des Landespersonalausschusses zu den Verordnungen und die Genehmigung der Systeme der modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss wird gewährleistet, dass die **einzelnen** Systeme der modularen Qualifizierung auf die Anforderungen der nächsthöheren Qualifikationsebene hinreichend vorbereiten und **inhaltlich und zeitlich miteinander vergleichbar** sind. Art. 20 Abs. 3 Satz 2 LlbG beschreibt mit diesen Worten den Prüfungsmaßstab des Landespersonalausschusses für die Genehmigung der Systeme der modularen Qualifizierung; er kann jedoch analog auch als Prüfungsmaßstab für die Zustimmung zu den Verordnungen gemäß Art. 67 Satz 2 LlbG herangezogen werden.

Im Jahr 2011 erteilte der Landespersonalausschuss seine Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LlbG zu folgenden **Verordnungen**, die Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten:

- Verordnung zur Ergänzung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (EStBAPO) vom 27. April 2011 (GVBl S. 220);

- Verordnung über die fachlichen Schwerpunkte technische und nichttechnische Dienste im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen (FachV-StMF) vom 27. April 2011 (GVBI S. 227);
- Verordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung (Modulare Qualifizierungsverordnung – ModQV) vom 14. Oktober 2011 (GVBI S. 538);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (FachV-nVD) vom 25. Oktober 2011 (GVBI S. 553);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (FachV-StF) vom 15. November 2011 (GVBI S. 579);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) vom 18. November 2011 (GVBI S. 599);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (FachV-btuD) vom 6. Dezember 2011 (GVBI S. 654).

Die ModQV ist diejenige Regelung mit der mit Abstand größten Reichweite, da diese grundsätzlich das maßgebliche Regelwerk nicht nur für die Geschäftsbereiche aller Staatsministerien (mit Ausnahme des Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz und des Staatsministeriums der Finanzen), sondern auch für alle nichtstaatlichen Dienstherren und damit insbesondere für den kommunalen Bereich darstellt.

Ausgehend von den Verordnungen, denen der Landespersonalausschuss zugestimmt hatte, genehmigte der Landespersonalausschuss im Jahr

2011 gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG folgende **Systeme** der modularen Qualifizierung:

- Konzept zur Ausgestaltung der modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene gemäß §§ 61 ff der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (FachV-Pol/VS);
- Konzept zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Steuer (VV-mQSteuer) vom 20. Juni 2011 (FMBl S. 254);
- Konzept zur modularen Qualifizierung in den fachlichen Schwerpunkten technische und nichttechnische Dienste im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen (VV-FachV-StMF) vom 20. Juni 2011 (FMBl S. 257);
- Konzept zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (VV-FachV-StF) vom 8. Dezember 2011 (FMBl S. 365);
- Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst (ModQ-BVS);
- Konzept zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (VV-FachV-btuD) vom 9. Januar 2012 (AllmBl S. 3).

Der Landespersonalausschuss war bei der Erarbeitung der Verordnungen und Konzepte häufig schon in einem recht frühen Stadium eingebunden, so dass eine sehr weitgehende Harmonisierung der verschiedenen Regelwerke erreicht werden konnte.

Ausgehend von den **Eckpunkten**, die in der Sitzung des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes des Bayerischen Landtags am 8. Februar 2011 bei allen Fraktionen Zustimmung gefunden haben, legte der Landespersonalausschuss bei der Behandlung der Verordnungen, die Regelungen zur modularen Qualifizierung im Sinne des Art. 67 Satz 1 Nr. 4 LlbG getroffen haben, besonderes Augenmerk auf folgende Punkte:

- Die Prüfung im Rahmen derjenigen Maßnahme der modularen Qualifizierung, die mit einer Prüfung abschließt, **muss von zwei Prüfern** abgenommen werden, von denen **zumindest einer auch in der Maßnahme unterrichtet** haben soll. Bei Uneinigkeit der Prüfer kommt demjenigen Prüfer die entscheidende Stimme zu, der den größeren Anteil an Unterrichtsstunden in der Maßnahme hatte.
- Die Prüfung wird als **mündliche Prüfung** abgenommen. Der zeitliche Umfang der mündlichen Prüfung soll **je Kandidat zwischen 30 und 45 Minuten** betragen. Die Prüfung soll als **Gruppenprüfung** mit bis zu drei Kandidaten abgenommen werden.
- Die Prüfung muss **spätestens sechs Wochen nach Abschluss der Maßnahme** abgelegt werden, kann aber auch unmittelbar im Anschluss an die letzte Unterrichtseinheit der Maßnahme abgenommen werden.
- Der Landespersonalausschuss ist mindestens zwei Wochen im Voraus von Zeit und Ort der Prüfung in Kenntnis zu setzen.

Bei der Befassung mit den Verordnungen und Systemen der modularen Qualifizierung hat der Landespersonalausschuss eine Reihe von grundlegenden und für die weitere Regelsetzung richtungweisenden Entscheidungen getroffen. Hierzu zählen insbesondere folgende Festlegungen:

- Gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 2 LlbG müssen die Maßnahmen der modularen Qualifizierung **zeitlich und inhaltlich gezielt** auf die steigenden Anforderungen ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vorbereiten. Daher kann die modulare Qualifizierung erst **im Amt vor dem ersten Beförderungsamte** der nächsthöheren Qualifikationsebene mit der Ablegung des Prüfungsmoduls **abgeschlossen** werden. Damit wird sichergestellt, dass „das richtige Wissen zur rechten Zeit“ vorhanden ist; eine Anhäufung von Wissen „auf Halde“ wird vermieden. Ein Nachteil für den Beamten ist damit nicht verbunden, da der erfolgreiche Abschluss der modularen Qualifizierung nur das Beförderungsverbot nach Art. 17 Abs. 6 Satz 1 LlbG aufhebt. Daneben müssen alle weiteren allgemeinen Beförderungsvoraussetzungen erfüllt sein, namentlich die Beförderungsmindestwartezeiten. Die modulare Qualifizierung berechtigt nicht zum Überspringen von Ämtern.
- Gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 1 LlbG sollen sich die Maßnahmen der modularen Qualifizierung **über mehrere Ämter erstrecken**. Daher muss die Möglichkeit bestehen, die modulare Qualifizierung **mindestens schon im vorletzten Amt vor dem ersten Beförderungsamte** der nächsthöheren Qualifikationsebene **aufzunehmen**. Die modulare Qualifizierung trägt damit dem Gedanken des lebenslangen Lernens Rechnung.
- Gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2 LlbG können die Maßnahmen der modularen Qualifizierung **über die Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene hinausreichen**; in einem solchen Fall sind gemäß Art. 20 Abs. 5 Satz 2 LlbG **Teilfeststellungen** vorzunehmen. Nach Auffassung des Landespersonalausschusses entspricht das Instrument der Teilfeststellung in besonderer Weise dem gesetzgeberischen Grundanliegen des „richtigen Wissens zur rechten Zeit“ und empfiehlt sich vor allem für diejenigen Verwaltungen, in denen sich das Anforderungsprofil nach Erreichen des ersten Beförderungsamtes der nächsthöheren Qualifikationsebene nochmals grundlegend verändert, weil beispielsweise erst später

Führungsaufgaben übertragen werden, die eine gezielte Vorbereitung erfordern.

- Gemäß Art. 20 Abs. 4 LlbG ist **einzige Voraussetzung** für den Zugang zur modularen Qualifizierung die **positive Feststellung der Eignung für die modulare Qualifizierung** in der periodischen Beurteilung gemäß Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG. Ein rechtsförmiger Zulassungsakt wie die frühere Aufstiegszulassung ist im Leistungslaufbahngesetz nicht mehr vorgesehen. Über die positive Feststellung der Eignung hinaus dürfen in den Systemen der modularen Qualifizierung auch **keine weiteren prüfungs- oder auswahlähnlichen Elemente** gefordert werden. Langfristig zwingt dies die obersten Dienstbehörden dazu, die Zahl der positiven Eignungsfeststellungen auf die Zahl der mutmaßlich verfügbaren Beförderungsdienstposten für modular qualifizierte Beamte abzustimmen; eine Reihe von obersten Dienstbehörden verfährt bereits heute in dieser Weise. Verbreitet übersteigen jedoch die Eignungsfeststellungen die Zahl der Beförderungsdienstposten, teilweise sogar erheblich. Die betroffenen obersten Dienstbehörden müssen eine **Reihung** der für die modulare Qualifizierung geeigneten Beamten vornehmen. Entsprechende Regelungen können in einem **Personalentwicklungskonzept** vorgesehen werden, das äußerlich mit dem System der modularen Qualifizierung verknüpft werden kann, aber nicht vom Genehmigungsvorbehalt des Landespersonalausschusses umfasst ist.
- Gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 8 LlbG kann in angemessenem Umfang die **Anrechnung von Fortbildungen** als Maßnahmen der modularen Qualifizierung vorgesehen werden. Grundsätzlich ist diese Anrechnung auf **50% des Umfangs der vorgesehenen Maßnahmen** beschränkt worden, wobei eine **Anrechnung auf das Prüfungsmodul ausgeschlossen** ist. Eine Anrechnung von Fortbildungen über 50% des Umfangs der vorgesehenen Maßnahmen hinaus oder eine Anrechnung auf das Prüfungsmodul kann nur in einem gesonderten System der modularen Qualifizierung vorgesehen werden, das der Zustimmung des Landespersonalausschusses be-

darf. Eine solche Regelung kommt insbesondere dann in Betracht, wenn der Beamte berufsbegleitend einen **einschlägigen Bachelor- und Masterabschluss** erworben hat und die Anrechnung auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für ihn vorteilhafter sein sollte als ein originärer Qualifikationserwerb für die nächsthöhere Qualifikationsebene gemäß Art. 38 bis 40 oder Art. 6 Abs. 2 LlbG.

- Der Landespersonalausschuss geht ferner davon aus, dass neben Systemen der modularen Qualifizierung, deren Anwendungsbereich nach abstrakt-generellen Kriterien bestimmt wird, **auch Systeme der modularen Qualifizierung für einzelne Beamte möglich** sind, die aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles von dem nach abstrakt-generellen Kriterien berufenen System der modularen Qualifizierung nicht angemessen erfasst werden. Dazu zählen einerseits Beamte mit einer hoch spezialisierten Tätigkeit, andererseits Beamte, die berufsbegleitend einen einschlägigen Bachelor- oder Masterabschluss erworben haben und von denen daher in Einklang mit Art. 94 Abs. 2 BV keine weitere Prüfung gefordert werden soll.

Das LlbG geht davon aus, dass grundsätzlich jede oberste Dienstbehörde gehalten ist, für ihren Zuständigkeitsbereich ein eigenes System der modularen Qualifizierung zu entwickeln. Da dies jedoch mit Blick auf die große Zahl kommunaler Dienstherren, die teilweise nur im Abstand von vielen Jahren einen Beamten modular qualifizieren werden, einen erheblichen Verwaltungsaufwand erzeugt hätte, sieht § 2 Abs. 2 Satz 3 ModQV vor, dass oberste Dienstbehörden von der Erstellung eines Systems der modularen Qualifizierung absehen und ihre Beamten **nach dem genehmigten System der modularen Qualifizierung einer anderen Behörde** von dieser modular qualifizieren lassen können. Damit stehen insbesondere den obersten Dienstbehörden im kommunalen Bereich **drei Handlungsoptionen** zur Wahl:

- Zum einen können sie ein System der modularen Qualifizierung, das der Genehmigung des Landespersonalausschusses bedarf, **selbst erstellen**. Mit Blick auf den mit der Abhaltung von Maßnahmen der modularen Qualifizierung verbundenen hohen personellen und finanziellen Aufwand wird diese Handlungsalternative allenfalls für die großen kommunalen Dienstherren oder für Kooperationen zwischen benachbarten größeren kommunalen Dienstherren in Betracht kommen.
- Die zweite Option besteht darin, dass oberste Dienstbehörden ihre Beamten **zu einer anderen obersten Dienstbehörde entsenden** können, damit diese dort nach dem für die aufnehmende oberste Dienstbehörde genehmigten System der modularen Qualifizierung fortgebildet werden. Diese Option wird im kommunalen Bereich aller Voraussicht nach den Regelfall darstellen, da die obersten Dienstbehörden dadurch auf das System der modularen Qualifizierung der Bayerischen Verwaltungsschule zugreifen können und in der Praxis nur noch die abschließende Feststellung des erfolgreichen Abschlusses aufgrund der von der Bayerischen Verwaltungsschule vorgelegten Prüfungsbescheinigung und Erfolgsnachweise selbst zu treffen haben. Ob neben der Bayerischen Verwaltungsschule auch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege und weitere öffentlich-rechtliche Fortbildungsträger Maßnahmen der modularen Qualifizierung für den kommunalen Bereich anbieten werden, wird im Laufe des Jahres 2012 geklärt werden.
- Ferner kann das System der modularen Qualifizierung einer anderen obersten Dienstbehörde **mit Modifikationen übernommen** werden. Damit können beispielsweise Kommunen einzelne Maßnahmen der modularen Qualifizierung durch hauseigene Maßnahmen ersetzen sowie Teilfeststellungen oder weitergehende Regelungen zur Anrechnung von Fortbildungen vorsehen. Aufgrund dieser Modifikationen handelt es sich dabei um ein eigenes System der modularen Qualifizierung, das der Genehmigung des Landespersonalausschusses bedarf.

Gemäß Art. 70 Abs. 4 Satz 3 LlbG mussten die Systeme der modularen Qualifizierung dem Landespersonalausschuss erstmalig bis zum 31. Dezember 2011 vorgelegt werden. Daher sind dem Landespersonalausschuss in den letzten Tagen des Jahres 2011 eine Reihe weiterer Systeme der modularen Qualifizierung zugegangen, denen der Landespersonalausschuss in seiner ersten Sitzung des neuen Jahres am 2. Februar 2012 seine Zustimmung erteilt hat. Aus Sicht der Geschäftsstelle ist damit gewährleistet, dass seit dem 1. Januar 2012 für nahezu jeden staatlichen oder kommunalen Beamten in Bayern ein System der modularen Qualifizierung verfügbar ist.

Die in Art. 70 Abs. 4 Satz 3 LlbG vorgesehene Frist stellt **keine Ausschlussfrist** dar. Es ist daher damit zu rechnen, dass gerade im kommunalen Bereich einige oberste Dienstbehörden im weiteren Verlauf des Jahres 2012 eigene Systeme der modularen Qualifizierung zur Genehmigung vorlegen werden, weil das System der Bayerischen Verwaltungsschule an die Besonderheiten der obersten Dienstbehörde vor Ort angepasst werden soll.

3.3 Sachverständigenanhörung zur Trennung der Alterssicherungssysteme

Im Rahmen einer vom Staatsministerium der Finanzen durchgeführten Sachverständigenanhörung hat sich der Landespersonalausschuss schwerpunktmäßig mit den personalwirtschaftlichen Aspekten der Frage beschäftigt, ob und – wenn ja – unter welchen Voraussetzungen im bayerischen Beamtenversorgungsrecht eine **Trennung der Alterssicherungssysteme** einschließlich der **Mitnahmefähigkeit von Versorgungsanwartschaften** realisiert werden könnte.

Als Hauptargument für die Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsanwartschaften wird häufig angeführt, dass nur so der öffentliche

Dienst für talentierte und motivierte Nachwuchskräfte und für Seiteneinsteiger attraktiv gemacht werden könne. Bei dieser Argumentation ist jedoch zu berücksichtigen, dass bereits nach derzeitiger Rechtslage **Hürden für einen Seiteneinstieg in den öffentlichen Dienst weitestgehend beseitigt** sind. Denn Ausbildungszeiten (Art. 20 BayBeamVG), wissenschaftliche Qualifikationszeiten (Art. 22 BayBeamVG), Zeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (Art. 18 BayBeamVG) sowie auch sonstige Zeiten, z.B. als Rechtsanwalt, Notar oder hauptberufliche Arbeit bei Kirchen oder Verbänden (Art. 19 BayBeamVG) können als ruhegehaltfähige Dienstzeiten angerechnet werden und gehen damit bei einem späteren Wechsel in den öffentlichen Dienst nicht verloren. Mit Ausnahme der Ausbildungszeiten würden diese Zeiten bei einer Trennung der Systeme keine Berücksichtigung im Rahmen der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten mehr finden.

Ein weiterer Gesichtspunkt, der nach Auffassung des Landespersonalausschuss gegen die Notwendigkeit der Einführung der Trennung der Systeme mit Blick auf die Nachwuchsgewinnung spricht, ist, dass die **Entscheidung für den öffentlichen Dienst regelmäßig nicht vorrangig wirtschaftlich motiviert** sein wird. Denn gerade in den Segmenten, in denen der öffentliche Dienst vordringlich Personal gewinnen muss, z.B. im IT-Bereich oder bei hochqualifizierten Führungskräften, kann das Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes mit dem in der privaten Wirtschaft wenig konkurrieren. Wenn hier die Entscheidung für den öffentlichen Dienstherrn fällt, dann spielen neben der Arbeitsplatzsicherheit oft persönliche Gründe, insbesondere die örtliche Nähe zum Arbeitsplatz oder auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die ausschlaggebende Rolle – in manchen „eigenmotivierten“ Bereichen, z. B. in der Justiz oder im Polizeidienst, mögen auch besonders empfundene Verpflichtungen gegenüber der Allgemeinheit eine gewichtige Rolle spielen. Eine spätere Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsanwartschaften wird in den seltensten Fällen Grund für die Wahl des öffentlichen Dienstherrn sein.

In den letzten fünf Jahren hat der Landespersonalausschuss in 82 Fällen gemäß Art. 23 Abs. 1 BayBG der Übernahme in das Beamtenverhältnis nach Vollendung des 45. Lebensjahres zugestimmt; dabei handelte es sich sehr häufig um einen Wechsel von einem kommunalen Dienstherrn zu einem anderen, der aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles nicht im Wege der Versetzung bewirkt werden konnte. In fünf Fällen hatten sich die Anträge anderweitig erledigt. Das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat mitgeteilt, dass in den letzten fünf Jahren nicht mehr als 10 bis 15 Ausnahmen von der Altersgrenze von 52 Jahren für die Ernennung zum Professor im Beamtenverhältnis erteilt wurden. Die geringen Fallzahlen lassen darauf schließen, dass **kein großes Interesse für den Eintritt in den öffentlichen Dienst bei fortgeschrittenem Karriereweg** besteht.

Die vom Staatsministerium der Finanzen ergänzend übermittelten Daten zu den durchschnittlichen Vordienstzeiten und deren Auswirkungen auf die Höhe des Ruhegehalts sowie zur Anrechnung anderer Alterssicherungsleistungen, die allgemein oder im Rahmen der Vordienstzeiten erworben wurden, belegen, dass im Regelfall die Erwerbsbiographie im öffentlichen Dienst – abgesehen von Ausbildungszeiten – **kaum weitere anzurechnende Vordienstzeiten** aufweist. Bei diesen „klassischen“ Lebensläufen besteht **kein Bedarf für die Mitnahmefähigkeit von beamtenrechtlichen Versorgungsansprüchen**.

Außerdem zeigen die übermittelten Daten zu den bisher anrechenbaren wissenschaftlichen Qualifikationszeiten nach Art. 22 BayBeamtVG (insbesondere einschlägig für die Fallgruppe der Professoren), dass diese einen nicht geringfügigen Anteil an der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit darstellen können. So machen allein die wissenschaftlichen Qualifikationszeiten in 760 Fällen durchschnittlich 5,40 Jahre aus. Betrachtet man die Fälle von Professoren, die vor dem Einstieg in den öffentlichen Dienst berufspraktische Erfahrung als Rechtsanwalt, Notar oder bei Verbänden gesammelt haben, so gibt es immer noch 33 Fälle, bei denen die anrechenbaren Vordienstzeiten durchschnittlich sogar 10,42 Jahre und

damit rund ein Viertel der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit ausmachen. Bei einer Trennung der Systeme würden für diese Zeiten lediglich Anwartschaften in anderen Systemen (vorrangig in der gesetzlichen Rentenversicherung, bei freien Berufen auch in berufsständischen Versorgungswerken) bestehen. Die Berücksichtigung in der Beamtenversorgung, die regelmäßig eine **finanzielle Aufwertung dieser Zeiten** darstellt, würde insofern als Anreiz für den Eintritt in den öffentlichen Dienst entfallen. Ob dann noch genügend hervorragend qualifizierte Wissenschaftler mit Praxiserfahrung für den öffentlichen Dienst gewonnen werden können, hinge dann von entsprechenden Zuschlägen zu den laufenden Bezügen ab.

Als weiteres Argument für die „Trennung der Systeme“ wird im Allgemeinen angeführt, dass es unter anderem für Techniker und Ingenieure, die ihre Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst beginnen, wichtig sei, nach einer gewissen Mindestdienstzeit „zur Weiterbildung“ bzw. Aktualisierung ihres Wissens in die Privatwirtschaft wechseln zu können, um anschließend wieder im öffentlichen Dienst eingestellt zu werden. Der Landespersonalausschuss ist der Auffassung, dass ein Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft in Bereichen wünschenswert sein kann, in denen das „draußen“ erworbene Wissen im öffentlichen Dienst nutzbringend einsetzbar ist. Allerdings besteht die **Gefahr des „Ausblutens“ des öffentlichen Dienstes**, da durch die „Trennung der Systeme“ die Möglichkeit eröffnet wird, aus dem Beamtenverhältnis ohne finanzielle Einbußen bei der Altersversorgung ausscheiden zu können. Dies kann – insbesondere in Abhängigkeit von der jeweiligen konjunkturellen Lage – zu einer verstärkten Abwanderung von hochqualifizierten Mitarbeitern führen.

Vor allem für überdurchschnittlich gut ausgebildete Beamte, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Chancen und günstigere Perspektiven sehen, dürfte ein Wechsel in die Privatwirtschaft nicht vor dem Hintergrund der Aktualisierung von Wissen, sondern vor allem aufgrund der zumeist wesentlich besseren Gehaltsstruktur von Interesse sein (insbesondere wenn

einschlägige Berufserfahrung vergütet werden kann). Nach Einschätzung des Landespersonalausschusses drohen vor allem Mitarbeiter mit Spezialwissen (unter anderem im IT-Sektor und in technischen Bereichen) und erfahrene Leistungsträger mit Führungskompetenzen dem Staat verloren zu gehen. Verwerfungen ergeben sich auch, wenn ein „Rückkehrer“ **Erwartungen an eine Anschlussverwendung** stellt, die der Dienstherr nicht einlösen kann.

Angesichts der schwierigen personalwirtschaftlichen Verhältnisse, die sich vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in der Zukunft eher noch verschärfen werden, kann die Förderung von Durchlässigkeit und Mobilität, die sich **einseitig zu Lasten des öffentlichen Dienstes** auswirkt, nicht im Interesse des Dienstherrn sein, zumal die gegenwärtigen Regelungen zur Beurlaubung in diesem Zusammenhang **ausreichend Spielräume** belassen, wenn diese Tätigkeiten z. B. als Maßnahme der Personalentwicklung im Interesse des Dienstherrn stehen. So sieht das geltende Beamtenrecht für den Personalaustausch mit der Privatwirtschaft eine Vielzahl von Beurlaubungsmöglichkeiten im bestehenden Beamtenverhältnis vor, die dem Dienstherrn einen großen Ermessensspielraum eröffnen.

Der Landespersonalausschuss hat deswegen festgestellt, dass im Ergebnis aus personalwirtschaftlicher Sicht die Risiken für die Personalgewinnung im öffentlichen Dienst bei einer Einführung der „Trennung der Systeme“ die damit verbundenen Chancen für die Dienstherrn deutlich überwiegen. Zu vermeiden wäre in jedem Fall, dass die „Mobilität“ zwischen Beamtenschaft und Privatwirtschaft einseitig zu Lasten des Dienstherrn erfolgt.

3.4 Personalübergang in den Jobcentern bei Optionskommunen

Grundsätzlich sind Bundesagentur für Arbeit und Kommune gemeinsam Träger der Leistungen des Sozialgesetzbuches II (SGB II) und bilden hier-

zu eine „gemeinsame Einrichtung“ gemäß § 44b SGB II. Abweichend übernehmen die sogenannten Optionskommunen als „zugelassene kommunale Träger“ der Grundsicherung für Arbeitssuchende die alleinige Trägerschaft der Leistungen nach dem SGB II und unterhalten hierzu eigene Jobcenter. Gemäß § 6c Abs. 3 Satz 1 SGB II ist das **in den Jobcentern bei Optionskommunen eingesetzte Personal der Bundesagentur für Arbeit auf den jeweiligen kommunalen Dienstherrn übergegangen.**

Der Landespersonalausschuss hat klargestellt, dass das Dienstverhältnis der betroffenen Beamten mit dem neuen kommunalen Dienstherrn fortgesetzt wird, **ohne dass es zunächst einer weiteren laufbahnrechtlichen Maßnahme bedarf** (Art. 11 Abs. 3 Halbsatz 2 LlbG). Sollen jedoch die betroffenen Beamten bei den Kommunen zu einem späteren Zeitpunkt andere Aufgaben außerhalb des Jobcenters erfüllen, stellt dies einen Wechsel in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen dar. Dieser bedarf einer gesonderten Zustimmung des Landespersonalausschusses, die regelmäßig mit der Auflage einer sachgerechten Fortbildung verbunden wird.

3.5 Übernahme von Beamten des gehobenen (nichttechnischen) Post- und Fernmeldedienstes in die bayerische innere Verwaltung; Einrichtung eines Sonderlehrgangs

Der Landespersonalausschuss hat auf Anfrage der Bayerischen Verwaltungsschule erörtert, ob für Teilnehmer und Teilnehmerinnen eines eigens konzipierten **Sonderlehrgangs für Beamte des gehobenen nichttechnischen Post- und Fernmeldedienstes** eine Zustimmung zur Anerkennung der erworbenen Befähigung als Qualifikation für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, dritte Qualifikationsebene, gemäß Art. 11 Abs. 1 und Abs. 2 LlbG in Aussicht gestellt werden kann.

Auf Grund von Initiativen der Personalserviceagentur Vivento hat die Bayerische Verwaltungsschule für Beamte des gehobenen nichttechnischen

Post- und Fernmeldedienstes einen Sonderlehrgang für Laufbahnwechsler organisiert, der – wie bereits ein im Jahr 2010 entsprechend für den mittleren (nichttechnischen) Fernmeldedienst konzipierter Sonderlehrgang – vor der Übernahme zu bayerischen Dienstherrn stattfinden soll. In diesem Sonderlehrgang (Dauer rund vier Monate mit täglichem Unterricht) sind 342 Unterrichtseinheiten und 12 Leistungsnachweise vorgesehen. Der Lehrgang ist erfolgreich abgeschlossen, wenn die Teilnehmer in mindestens zehn Leistungsnachweisen mindestens den Notendurchschnitt „ausreichend“ (4,50) erzielt haben.

Da der vorgesehene Sonderlehrgang hinsichtlich der Dauer der Unterrichtseinheiten und den Stoffinhalten weitgehend dem Angestelltenlehrgang II in verkürzter Form entspricht und die für eine Tätigkeit in der bayerischen inneren Verwaltung erforderlichen Grundkenntnisse vermittelt, hat der Landespersonalausschuss die Zustimmung zum Laufbahnwechsel für Teilnehmer an dieser Sondermaßnahme in Aussicht gestellt. Eine abschließende Zustimmung des Landespersonalausschusses kommt in Betracht, wenn der für den Laufbahnwechsel vorgesehene Beamte eine Bewährungszeit in Aufgaben der neuen Laufbahn beim aufnehmenden Dienstherrn – zum Beispiel im Wege der Abordnung – nachweisen kann.

3.6 Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen, Art. 9 Abs. 2 LlbG

Mit der Dienstrechtsreform wurden in Bayern die Laufbahnen neu strukturiert. Die vor dem Inkrafttreten des Leistungslaufbahngesetzes vorhandenen Laufbahnen wurden sechs neuen Fachlaufbahnen zugeordnet. Innerhalb einer Fachlaufbahn ist der Wechsel zu einem anderen fachlichen Schwerpunkt unter Beachtung des Art. 9 Abs. 1 LlbG regelmäßig möglich und bedarf lediglich der Zustimmung der aufnehmenden obersten Dienstbehörde.

Der Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen bedarf dagegen stets der Zustimmung des Landespersonalausschusses. In diesem Zusammenhang

hat sich der Landespersonalausschuss mit der Möglichkeit eines **Wechsels von der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen** befasst.

Im Rahmen des Laufbahnwechsels nach den früheren Vorschriften der LbV war ein Wechsel aus einer Laufbahn des technischen Dienstes (jetzt: Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik) in eine Laufbahn des nicht-technischen Verwaltungsdienstes (jetzt: Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen) grundsätzlich nicht möglich.

Gemäß Art. 9 Abs. 2 LlbG ist ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn auf Grund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann. Ein Wechsel ist lediglich dann ausgeschlossen, wenn für die neue Fachlaufbahn oder den neuen fachlichen Schwerpunkt eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Rechtsvorschrift vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Über die Anerkennung der Qualifikation entscheidet die aufnehmende oberste Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses. Nach Art. 9 Abs. 2 Satz 4 LlbG kann der Landespersonalausschuss über die Art der Unterweisung, über förderliche praktische Tätigkeiten und über die Fortbildungsmaßnahmen besondere Regelungen treffen.

Da ein Wechsel der Fachlaufbahn die umfassende Zuerkennung der Qualifikation für diese Fachlaufbahn (mit eventuell gebildeten verschiedenen fachlichen Schwerpunkten) beinhaltet, wird bei Beamten mit einer technischen Vor- und Ausbildung, die keinerlei Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, eine Zustimmung des Landespersonalausschusses zum Wechsel in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen auch weiterhin nicht in Betracht kommen können.

Für Beamte der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, die seit vielen Jahren überwiegend Verwaltungsaufgaben erledigen, kann dagegen im Einzelfall nach einer sorgfältigen Prüfung ein Wechsel in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen unter bestimmten Voraussetzungen in Frage kommen. Erforderlich ist in jedem Fall ein **auf den Einzelfall abgestimmtes Fortbildungskonzept**.

3.7 Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden

Das Leistungslaufbahngesetz ist offen für Qualifikationen, die im Ausland erworben worden sind. Ausländische Bildungsabschlüsse führen **unter denselben Voraussetzungen wie die entsprechenden inländischen Bildungsabschlüsse** gemäß Art. 38 bis 40 LlbG oder gemäß Art. 6 Abs. 2 LlbG zu einem originären Qualifikationserwerb, der von der zuständigen obersten Dienstbehörde ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses festgestellt werden kann. Daneben kann die oberste Dienstbehörde – mit Zustimmung des Landespersonalausschusses – Bewerber mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen in besonders gelagerten Fällen auch als andere Bewerber im Sinn des Art. 4 Abs. 2 LlbG in ein Beamtenverhältnis berufen.

Hiervon unterscheidet sich das in Art. 41 bis 51 LlbG in Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 geregelte Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen, die in anderen Mitgliedstaaten der EU erworben worden sind, grundlegend. Dieses Verfahren wird **auf Antrag des Bewerbers** eingeleitet und grundsätzlich bei der obersten Dienstbehörde durchgeführt, bei der der Bewerber seine Einstellung anstrebt. Die für die Anerkennung zuständigen Stellen können die Zuständigkeit für das Verfahren auf den Landespersonalausschuss übertragen.

Von dieser Möglichkeit haben inzwischen das Staatsministerium des Innern (mit der Gesamtzuständigkeit für alle Kommunen), das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und das Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (für den Einstieg in der ersten bis dritten Qualifikationsebene) Gebrauch gemacht.

Im Vollzug erweist sich das Anerkennungsverfahren nach Art. 41 ff. LlbG als äußerst arbeits- und zeitaufwändig, da insbesondere die Festlegung der Qualifikationsebene umfangreiche Recherchen erfordert.

Aufgrund der bislang bekannt gewordenen Fälle ist davon auszugehen, dass auch künftig ein nicht unwesentlicher Teil der Anträge von aus dem Inland stammenden Beamten kommen wird, die ihre beruflichen Chancen durch einen im Ausland – zumeist im Fernstudium – erworbenen Berufs- oder Hochschulabschluss verbessern wollen.

3.8 Einstellung von Volljuristen in der dritten Qualifikationsebene

Im Jahr 2011 befasste sich der Landespersonalausschuss mit dem Antrag einer obersten Dienstbehörde, die einen Volljuristen als anderen Bewerber in die dritte Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen übernehmen wollte.

Gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 1 LlbG können andere Bewerber in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn sie die erforderliche Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben. Die Berufung anderer Bewerber bedarf der Zustimmung des Landespersonalausschusses. Andere Bewerber können gemäß Art. 52 Abs. 1 Satz 1 LlbG nur dann in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wenn ein besonderes dienstliches Interesse an deren Gewinnung besteht. Die für Regelbewerber erforderlichen Voraussetzungen für einen Qualifikationserwerb dürfen von anderen Bewerbern nicht gefordert werden. Gemäß Art. 52 Abs. 2 Satz 2 LlbG dürfen bei der

Feststellung der Qualifikation des anderen Bewerbers aber keine geringeren Anforderungen gestellt werden als sie von Regelbewerbern gefordert werden. Die Berufs- und Lebenserfahrung muss demnach nach Fachrichtung, Tiefe und Verwendungsbreite den Aufgaben in der künftigen Fachlaufbahn und Qualifikationsebene vergleichbar sein.

Im Falle des Volljuristen hat der Landespersonalausschuss dieses besondere **dienstliche Interesse verneint** und den Antrag abgelehnt. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass die Qualifikation für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen nicht automatisch die Qualifikation für einen Einstieg in einer niedrigeren Qualifikationsebene erfasst. Ferner darf die berechtigte Erwartung der Inspektorenanwärter auf eine künftige, der Laufbahn entsprechende Verwendung, die mit der Einstellung in einer sogenannten Bedarfsausbildung begründet wird, nicht nachträglich durch die Übernahme von Bewerbern mit einer formalen Qualifikation für eine höhere Qualifikationsebene, in der sie jedoch mangels entsprechender Leistungen keine Einstellungschancen haben, vereitelt werden.

3.9 Übernahme eines Absolventen des Angestelltenlehrgangs II als anderer Bewerber in die dritte Qualifikationsebene

Der Landespersonalausschuss war mit dem Antrag einer obersten Dienstbehörde befasst, der **Übernahme eines auf Arbeitsvertragsbasis beschäftigten Absolventen des Angestelltenlehrgangs II als anderen Bewerber** gemäß Art. 4 Abs. 2, Art. 52 LlbG in das Beamtenverhältnis zuzustimmen. Der Arbeitnehmer sollte in die dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen einsteigen.

Die Qualifikation für Ämter der dritten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen wird regelmäßig gemäß Art. 6 Abs. 1 Nr. 1, Art. 35 Abs. 3 Satz 1 LlbG durch ein Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern und das Beste-

hen der Qualifikationsprüfung bzw. gemäß Art. 6 Abs. 1 Nr. 2, Art. 39 Abs. 1, 3 LlbG durch einen Diplomabschluss an einer Fachhochschule oder einen Bachelorabschluss an einer Fachhochschule oder Universität und eine einschlägige hauptberufliche Tätigkeit nach Abschluss des Studiums von mindestens drei Jahren erworben.

Daneben kann nach Art. 4 Abs. 2 LlbG mit Zustimmung des Bayerischen Landespersonalausschusses als „anderer Bewerber“ in das Beamtenverhältnis auch berufen werden, wer die erforderliche Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat, sofern gemäß Art. 52 Abs. 1 LlbG an der Gewinnung des anderen Bewerbers ein besonderes dienstliches Interesse besteht.

Gemäß Art. 52 Absatz 2 Satz 2 LlbG dürfen bei der Feststellung der Qualifikation des anderen Bewerbers keine geringeren Anforderungen gestellt werden als sie von Regelbewerbern gefordert werden. Die Berufs- und Lebenserfahrung muss demnach nach Fachrichtung, Tiefe und Verwendungsbreite den Aufgaben in der künftigen Fachlaufbahn und Qualifikationsebene vergleichbar sein.

Der Landespersonalausschuss stimmte der Übernahme des Beschäftigten mit Angestelltenlehrgang II in das Beamtenverhältnis nicht zu. Die Qualifizierung im Rahmen des **Angestelltenlehrgangs II** der Bayerischen Verwaltungsschule umfasst **740 Unterrichtsstunden**. Demgegenüber sieht die Ausbildung **eines Anwärters an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern** im Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung rund **2.300 Stunden Lehrveranstaltungen** vor, also mehr als das Dreifache an Unterricht, zudem noch in wesentlich größerer Breite und Tiefe. Aufgrund einer entsprechenden Petition hat sich der Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes des Bayerischen Landtages im Herbst 2011 mit dem Fall befasst und die Auffassung des Landespersonalausschusses bestätigt.

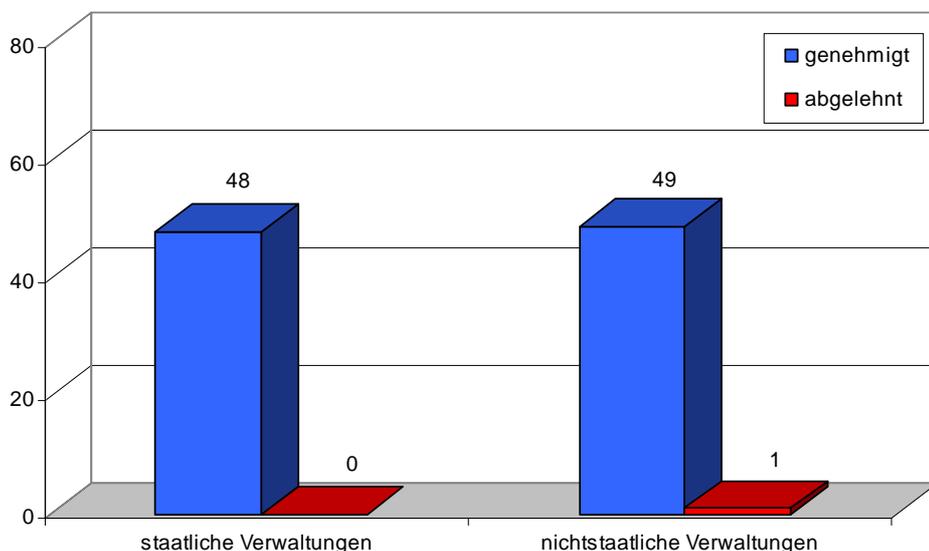
3.10 Aufstieg in die nächsthöheren Laufbahnen

3.10.1 Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst

3.10.1.1 Feststellung der Befähigung mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

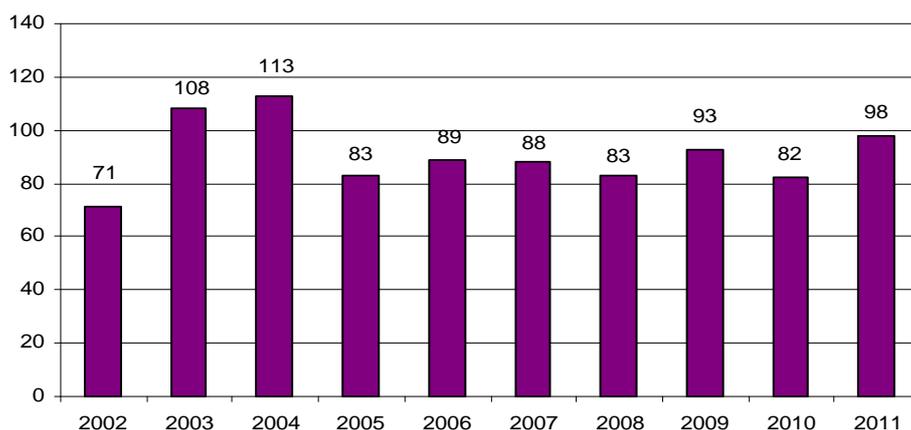
Mit Geltung des Neuen Dienstrechts wurde das bisherige Aufstiegsverfahren nach § 51 LbV durch die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG) abgelöst. Für Beamte, die am 31. Dezember 2010 die für die Zuerkennung der Aufstiegseignung geforderten Voraussetzungen nach altem Recht erfüllten, ist jedoch in der Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG die Möglichkeit vorgesehen, den Aufstieg noch nach altem Recht zu absolvieren. Diese Möglichkeit wurde im Berichtsjahr 2011 noch einmal verstärkt genutzt, so dass das Beschlusskollegium in **98 Fällen** (Vorjahr: 82 Anträge) über die Feststellung der Befähigung von Beamten der dritten Qualifikationsebene für den Aufstieg in Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes zu befinden hatte. Unter den 98 Aufstiegskandidaten befanden sich **22 Beamtinnen** (Vorjahr: 16 Beamtinnen) aus dem staatlichen und dem kommunalen Bereich; der Frauenanteil betrug 22,4%.

Über die Anträge wurde wie folgt entschieden:

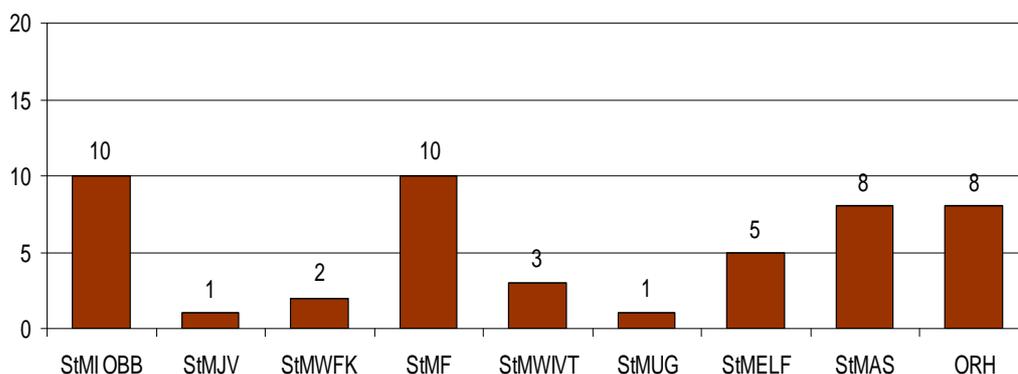


Die Beamten haben sich nach Ableistung der vorgeschriebenen Einführungszeit (Regeldauer 2½ Jahre) dem in der Verfahrensordnung vorgesehenen Prüfungsgespräch unterzogen. In 97 Fällen konnte eine positive Entscheidung getroffen werden; lediglich ein Antrag (ca. 1%) musste abgelehnt werden. Die Ablehnungsquote ist gegenüber dem Vorjahr (2,4%) wiederum leicht gesunken. Diese Zahl ist ein Beleg für die **sorgfältige Auswahl der Aufstiegskandidaten** durch die Verwaltungen und die **gute und zielorientierte Vorbereitung der Kandidaten** auf das Prüfungsgespräch.

Die Entwicklung der Antragszahlen in den letzten zehn Jahren ergibt sich aus folgender Grafik:

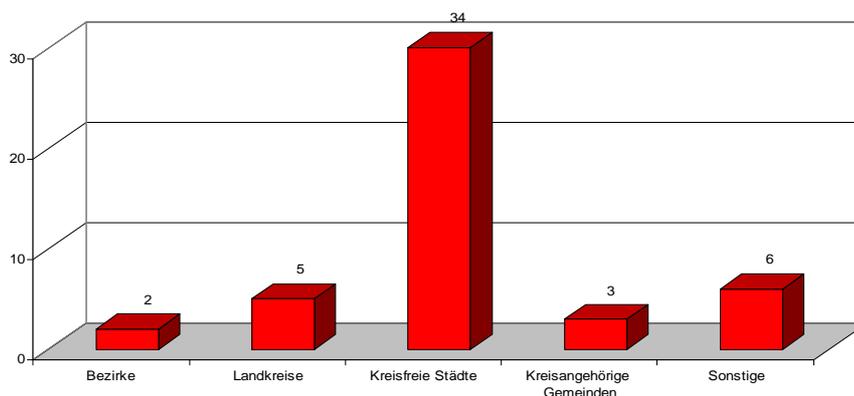


Die aus dem staatlichen Bereich gestellten Anträge (48) verteilen sich auf die obersten Dienstbehörden wie folgt:



Aus den obersten Landesbehörden (Bayerische Staatskanzlei, Staatsministerien, Bayerischer Landtag - Landtagsamt - und Bayerischer Oberster Rechnungshof) sind 26 Beamte (54%) in den ehemaligen höheren Dienst aufgestiegen.

Die Anträge aus dem nichtstaatlichen Bereich (50) verteilen sich wie folgt:



3.10.1.2 Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“

Nach § 3 Satz 1 der Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung von Beamten des gehobenen Dienstes für den Aufstieg in den höheren Dienst trifft der Landespersonalausschuss die Entscheidung über die Zuerkennung der Befähigung für die neue Laufbahn **regelmäßig auf Grund eines Vorstellungsverfahrens** mit einem prüfungsähnlichen Gespräch vor einem begutachtenden Ausschuss. In **besonders gelagerten Ausnahmefällen** kann der Landespersonalausschuss von diesem Vorstellungsverfahren absehen und die Feststellung nach Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG i.V.m. § 51 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 LbV unmittelbar aufgrund der vorgelegten Unterlagen treffen, wenn diese eine geeignete Grundlage hierfür bieten (§ 3 Satz 2 der Verfahrensordnung).

In diesem Zusammenhang kann über den **Aufstieg von lebensälteren Beamten** nach Vollendung des 55. Lebensjahres bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen nach Aktenlage entschieden werden. Der Landesperso-

nalausschuss hat sich im Hinblick auf die Sicherung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes vorbehalten, die Entscheidung über ein Absehen vom Vorstellungsverfahren **in jedem Einzelfall gesondert und ausschließlich auf Grund leistungsbezogener Kriterien** (zum Beispiel fachschriftstellerische Tätigkeit, nebenamtliches Engagement in der Aus- und Fortbildung sowie bei Prüfungen, Gewährung einer Leistungsbesoldung usw.) zu treffen. Eine Automatik für eine positive Entscheidung nach Aktenlage bei lebensälteren Aufstiegsbewerbern ist dabei ausgeschlossen. Es wird grundsätzlich ein **breiter Verantwortungsbereich der Beamten, der herausgehobene Leitungsfunktionen einschließen muss**, gefordert.

Dem Landespersonalausschuss wurden im Berichtsjahr 2011 drei Anträge auf Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“ vorgelegt. In zwei Fällen konnte die Befähigung auf Grund der vorgelegten Unterlagen festgestellt werden.

3.10.2 Verwendungsaufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst

3.10.2.1 Aufstieg mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

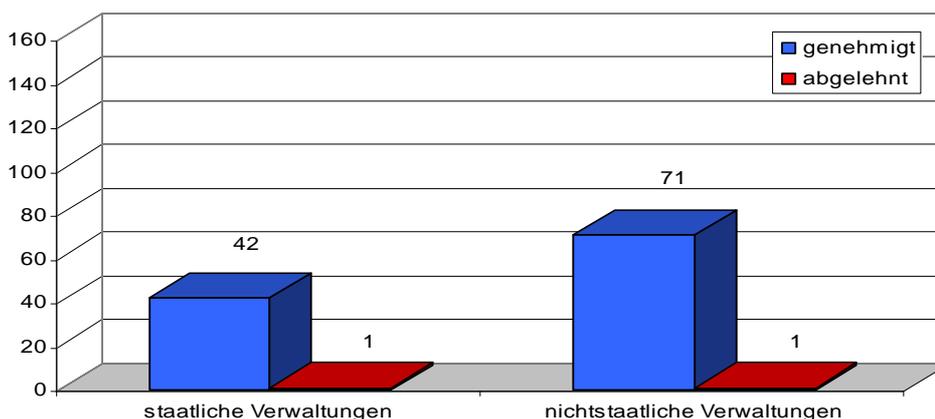
Auch der bisherige Aufstieg für besondere Verwendungen nach § 46 Abs. 5 Satz 1 LbV wurde mit Geltung des Neuen Dienstrechts durch die modulare Qualifizierung nach Art. 20 LlbG abgelöst. Allerdings regelt auch hier die Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG, dass Beamte, die am 31. Dezember 2010 die für die Zuerkennung der Aufstiegseignung geforderten Voraussetzungen nach altem Recht erfüllten, die Möglichkeit haben, den Aufstieg noch nach altem Recht zu absolvieren.

Im Berichtsjahr 2011 hat der Landespersonalausschuss über insgesamt **115 Anträge** (Vorjahr 2010: 235 Anträge) auf Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung von Beamten der zweiten Qualifikationsebene im Rahmen des Aufstiegs für besondere Verwendungen entschieden. Unter den 115 Aufstiegs-kandidaten befanden sich **27 Beamtin-**

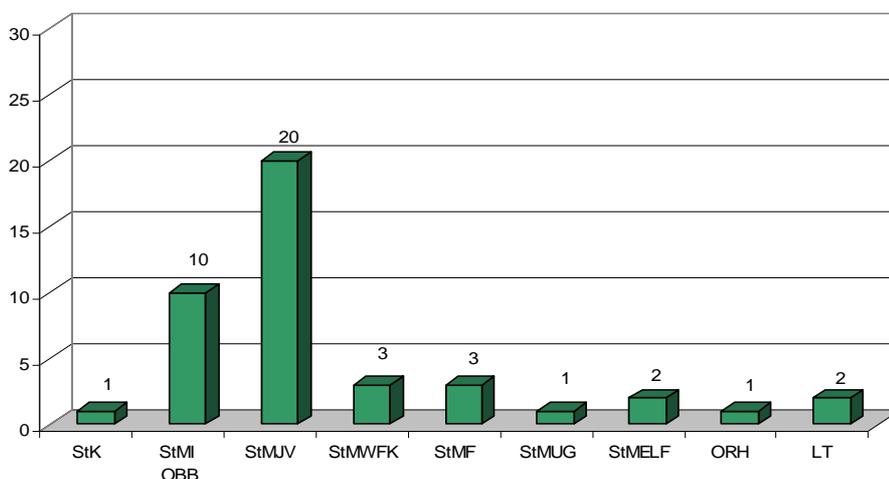
nen (Vorjahr: 55 Beamtinnen) aus dem staatlichen und dem kommunalen Bereich; der Frauenanteil entspricht mit 23,4% exakt dem des Vorjahres.

Nach Ableistung der Einführungszeit haben sich die Beamten dem in der Verfahrensordnung vom 1. Dezember 1995 (StAnz Nr. 48), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 14. Mai 2009 (StAnz Nr. 24), vorgesehenen **Vorstellungsgespräch** vor einem bei der Geschäftsstelle eingerichteten begutachtenden Ausschuss unterzogen. In 113 Fällen konnte eine positive Entscheidung getroffen werden; lediglich zwei Anträge (1,8%) mussten abgelehnt werden.

Die Verteilung der Anträge auf die staatlichen und kommunalen Verwaltungen ergibt sich aus folgender Übersicht:

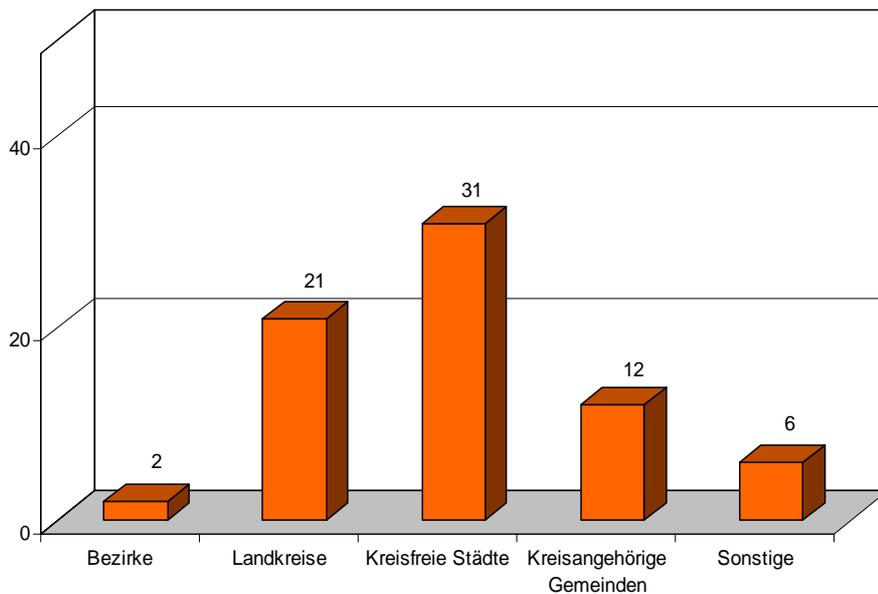


Die aus dem staatlichen Bereich gestellten Anträge (43) verteilen sich auf die einzelnen Geschäftsbereiche wie folgt:



Die weitaus meisten Kandidaten (38) kamen aus der sogenannten Außenverwaltung. Aus dem Ministerialdienst sind lediglich fünf Beamte (11,6%) in den ehemaligen gehobenen Dienst aufgestiegen.

Die Anträge aus dem nichtstaatlichen Bereich (72) wurden von folgenden Verwaltungen gestellt:

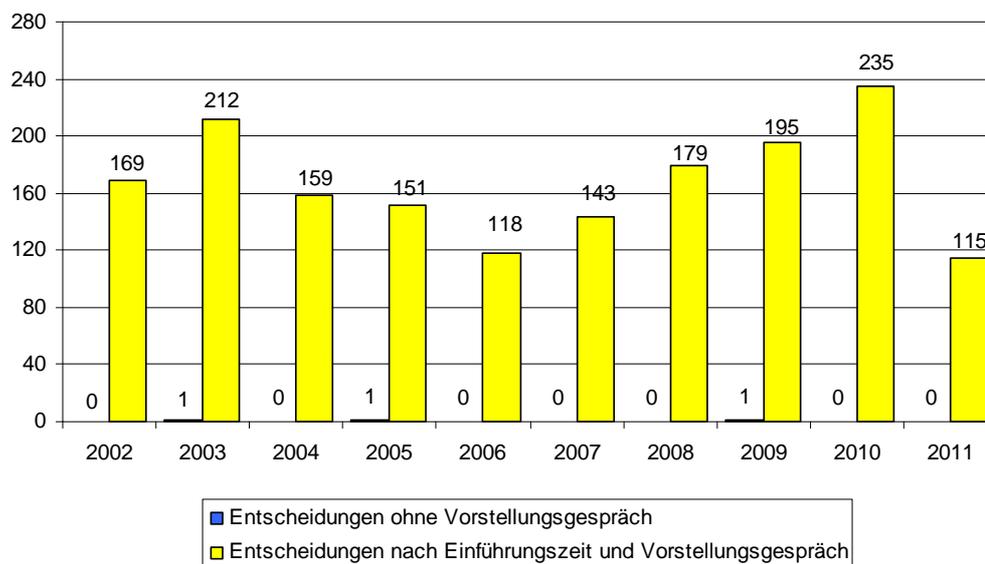


3.10.2.2 Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung nach Aktenlage

Im Berichtsjahr hat der Landespersonalausschuss in **keinem Fall** von der in § 3 Abs. 3 der Verfahrensordnung vorgesehenen Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht, von dem Vorstellungsgespräch abzusehen und die Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn „nach Aktenlage“ zu treffen.

3.10.2.3 Zusammenfassung

Die Gesamtzahl der in den letzten zehn Jahren an den Landespersonalausschuss gestellten Anträge hat sich wie folgt entwickelt:



Nach einem kontinuierlichen und deutlichen Anstieg der Antragszahlen seit dem Jahr 2006 (2006: 118 Anträge, 2007: 143 Anträge, 2008: 179 Anträge, 2009: 195 Anträge, 2010: 235 Anträge) haben sich die Antragszahlen im Jahr 2011 fast halbiert. Offensichtlich hat eine erhebliche Anzahl von Beamten auf den Verwendungsaufstieg verzichtet und teilweise sogar Verzögerungen im beruflichen Werdegang in Kauf genommen, um über den neuen Weg der modularen Qualifizierung ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 zu erreichen. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang aber gleichzeitig, dass sich die relativ hohen Zahlen der Jahre 2009 und 2010 unter anderem darauf zurückführen lassen, dass mit dem Wegfall der bisherigen Mindestaltersgrenze (45. Lebensjahr) durch die Neufassung der Laufbahnverordnung vom 1. April 2009 (GVBl S. 51) Beamte des mittleren Dienstes deutlich früher – nämlich bereits nach 15 Dienstjahren und im günstigsten Fall bereits im Alter von 35 Jahren – für eine Zulassung zum Aufstieg in Betracht kamen.

3.10.3 Aufstieg in Laufbahnen des ehemaligen mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche

Nach Maßgabe der Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG i.V.m. § 41 Abs. 5 Satz 1 LbV kann Beamten der ersten Qualifikationsebene mit herausgehobenen Aufgaben ein **prüfungsfreier Aufstieg in die Laufbahnen des ehemaligen mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche** ermöglicht werden. Besondere Dienstleistungsbereiche sind eingerichtet im

- ehemaligen mittleren Verwaltungsbetriebsdienst,
- ehemaligen mittleren Vermessungsbetriebsdienst,
- ehemaligen mittleren Museumsbetriebsdienst und
- ehemaligen mittleren Justizbetriebsdienst.

Nach einem generellen Beschluss des Landespersonalausschusses (vergleiche die Übergangsregelung in Abschnitt II Nr. 2 Satz 2 ARLPA vom 9. Dezember 2010 in Verbindung mit der für eine Übergangszeit fortgeltenden Regelung in Abschnitt I Nr. 6.2 ARLPA vom 20. Mai 2009) kommen für diesen Sonderaufstieg Beamte in Betracht, die die allgemeinen Aufstiegsvoraussetzungen des § 41 Abs. 1 Satz 1 LbV erfüllen, eine **mindestens zehnjährige hauptberufliche förderliche Tätigkeit** nachweisen können, **seit fünf Jahren mindestens ein Amt der Besoldungsgruppe A 5** bekleiden (auf diese Zeit können gleichwertige Tätigkeiten im Beschäftigungsverhältnis im Umfang von zwei Jahren angerechnet werden) und sich auf einem Dienstposten, der den Aufstieg rechtfertigt, mindestens **zwei Jahre lang bewährt** haben. Mit dieser Regelung kann qualifizierten Beamten in vielen Bereichen der Verwaltung eine attraktive berufliche Perspektive geboten werden.

Im Berichtsjahr 2011 wurden insgesamt vier entsprechende Anträge gestellt (2010: 49 Anträge).

4 Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Bestandsaufnahme

Im Rahmen der seit dem 1. Januar 2011 neu zum Aufgabenspektrum des Landespersonalausschuss hinzugetretenen Aufgabe als Kompetenzzentrum dienstherrenübergreifende Konzepte für Personalentwicklungsmaßnahmen unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen, hat der Landespersonalausschuss im Frühjahr 2011 zunächst eine **Bestandsaufnahme** vorgenommen. Alle Staatsministerien, die Staatskanzlei, das Landtagsamt, der Oberste Rechnungshof sowie die kommunalen Dienstherren (über die vier kommunalen Spitzenverbände) wurden um Auskunft zu vorhandenen Personalentwicklungskonzepten und einer Reihe von damit in Zusammenhang stehenden Zusatzfragen gebeten.

Rückmeldungen sind von fast allen staatlichen obersten Dienstbehörden, von fünf Bezirken, 17 Landkreisen sowie 14 Städten und Gemeinden bei der Geschäftsstelle des Landespersonalausschuss eingegangen.

Im Rahmen der 48 Rückmeldungen bestätigten 25 der an der Umfrage teilnehmenden obersten Dienstbehörden, dass ein **Personalentwicklungskonzept** oder zumindest verschiedene Bausteine der Personalentwicklung vorlägen. Insgesamt wurden der Geschäftsstelle des Landespersonalausschuss 17 Personalentwicklungskonzepte übermittelt.

Bei den obersten Dienstbehörden, die Rückmeldungen übermittelt haben, wird Personalentwicklung als **aktuelles Thema von hohem Rang** eingestuft. Während die meisten obersten Dienstbehörden im staatlichen Bereich Personalentwicklungskonzepte erstellt haben, wurde von vielen kommunalen Dienstherren gemeldet, dass hier Handlungsbedarf gesehen werde. Bei einer Reihe von kommunalen Dienstherren ist die Erstellung

eines Personalentwicklungskonzepts bzw. dessen Überarbeitung derzeit konkret geplant. Gleichwohl kann auf Grundlage der Rückläufe nicht ausgeschlossen werden, dass ausgeformte Personalentwicklungskonzepte im kommunalen Bereich eher die Ausnahme darstellen und außerhalb des Kreises der obersten Dienstbehörden, die sich an der Umfrage beteiligt haben, nur vereinzelt praktiziert werden.

Bei der Durchsicht der übermittelten Konzepte war festzustellen, dass in den „klassischen“ Handlungsfeldern der Personalentwicklung überwiegend ähnliche Regelungen bestehen. Zu diesen Bausteinen gehören:

- die hausinterne Ausschreibung frei werdender Stellen;
- eine sorgfältige Auswahl neuer Mitarbeitern und eine intensive Einarbeitung, die Förderung der Flexibilität durch die Übernahme neuer Aufgabengebiete (Rotation);
- die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitergesprächen;
- fachliche und fachübergreifende Fortbildung;
- die Erstellung von Beurteilungsrichtlinien;
- die Förderung des Aufstiegs von besonders qualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern;
- die regelmäßige Schulung von Führungskräften;
- Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und
- die Schaffung von Möglichkeiten für Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit.

Diese Punkte werden entweder in einem Personalentwicklungskonzept zusammengefasst behandelt oder in verschiedenen Richtlinien und Leitfäden aufbereitet, zum Teil auch mit Checklisten.

Einige wenige Personalentwicklungskonzepte behandeln auch besonders innovative Instrumente der Personalentwicklung, die der Landespersonalausschuss im Weiteren noch vertiefter betrachten und auf ihre Tauglich-

keit für den Einsatz auch außerhalb von Spezialkonstellationen untersucht wird. In diesem Zusammenhang sind insbesondere folgende Instrumente zu nennen:

Hospitationen

Führungsnachwuchskräften aus dem nachgeordneten Bereich wird die Möglichkeit eröffnet, bei Referaten im jeweils zuständigen Staatsministerium (insbesondere Stabsreferaten und Referaten mit Querschnittsaufgaben), bzw. umgekehrt bei Behörden im nachgeordneten Bereich und bei Bedarf ressortübergreifend bei Behörden außerhalb des Geschäftsbereichs eine Hospitation, ggf. auch mehrmals, abzuleisten. Durch die Hospitationen lassen sich künftige Einsatzmöglichkeiten der Nachwuchskräfte erhöhen; gleichzeitig kann die Motivation bei den Mitarbeitern für die Wahrnehmung neuer Aufgaben gestärkt werden.

Mentoring-Programm für neue Führungskräfte

Die Einarbeitung in eine neue Führungsfunktion wird durch ein strukturiertes Vorgehen beschleunigt und erleichtert. Als unterstützende Maßnahme bietet sich hier das Mentoring an. Dabei wird der neuen Führungskraft (Mentee) eine erfahrene Führungskraft zur Seite gestellt. Mentoren sind nicht die Vorgesetzten der Mentees; sie beraten und unterstützen die Mentees persönlich bei der Übernahme der neuen Aufgabe über einen längeren Zeitraum.

Cross-Mentoring

Verwaltungsübergreifend werden Mentees (erste Führungsposition) und Mentoren (langjährige, höhere Führungskräfte) über ein Jahr zu einem Team zusammengeführt. Die Maßnahme umfasst individuelle Beratung und Feedback und vermittelt Einblicke in andere Ablauf- und Führungskulturen.

Führungskräftefeedback/Führungsdialog

Dabei handelt es sich um anonyme Fragebogen, in denen Mitarbeiter ihre Einschätzung zum Führungsstil ihres Vorgesetzten äußern können und

deren Auswertung durch Moderatoren unterstützt wird. An ein solches Führungskräftefeedback schließt sich zwingend eine Zielvereinbarung mit der Führungskraft an.

Führung auf Probe

Mitunter werden Führungsfunktionen „auf Probe“ vergeben. Vor Ablauf der „Probezeit“ (und damit vor einer möglichen Beförderung) wird eine Bewährungsfeststellung getroffen, die die fachliche, persönliche, soziale und methodische Eignung der Führungsperson zum Gegenstand hat. Die Möglichkeit einer Revision von Personalentscheidungen ist ein Vorteil dieses Instruments; ein weiterer Nutzen liegt in der Personalentwicklungskomponente: Die Beteiligten werden veranlasst, sich über die Anforderungen an die Führungsfunktion anhand des Anforderungsprofils der Stelle klar zu werden. Dieses Instrument der Personalentwicklung ist von der Übertragung von Führungsfunktionen auf Probe gemäß Art. 46 BayBG klar zu unterscheiden: Im Anwendungsbereich des Art. 46 BayBG wird nicht die Beförderungsentscheidung aufgeschoben, sondern das Beförderungsamt nur auf Probe übertragen.

Förderung von Spezialisten

Mit der Zweiteilung der Spitzenstellen in Stellen mit Leitungs-, Lenkungs- oder Koordinierungsfunktion einerseits und in Stellen für ausgewiesene Experten ohne solche Funktionen andererseits wird der allgemeinen personalpolitischen Zielsetzung Rechnung getragen, dass auch gute Fachleute die Chance erhalten sollen, in Spitzenämter vorzustoßen.

„job enrichment“

Bei dieser Maßnahme wird dem Mitarbeiter die Verrichtung qualitativ höherwertiger Aufgaben übertragen, ohne dass damit die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens oder eine gesonderte Vergütung verbunden wäre. Der vergrößerte Handlungsspielraum und mehr Entscheidungs-, Durchführungs- und Verantwortungskompetenzen (ganzheitliche Sachbearbeitung) sollen zu einer größeren Motivation des Mitarbeiters führen.

„job enlargement“

Im Gegensatz zum „job enrichment“ erfolgt bei dieser Maßnahme keine Veränderung des Entscheidungsspielraums. Jedoch erfolgt eine qualitative Aufgabenerweiterung, durch die die Bandbreite der Arbeitsinhalte ausgedehnt wird, was einer übermäßigen Spezialisierung entgegenwirken und Monotonie vermeiden helfen soll.

„switch“

Diese Maßnahme ist für Führungskräfte und Beschäftigte in Schlüsselpositionen konzipiert. Teilnehmer arbeiten eine Woche lang in einer sozialen Einrichtung und „switchen“ somit in einen völlig anderen Arbeitsalltag mit dem Ziel, praxisorientierte Erfahrungen zu sammeln und ihre soziale Kompetenz zu vertiefen.

Personalentwicklung „out of the job“

Durch diese Maßnahme erfolgt die Vorbereitung auf den Ruhestand von Mitarbeitern. Ziel ist die Wissenssicherung für die Verwaltung sowie die Vorbereitung des Abschlussgesprächs, das auch dem Mitarbeiter den Übergang in den Ruhestand erleichtert. Zudem dient die Maßnahme einer zeitgerechten Stellenausschreibung und einer ausreichenden Einarbeitungszeit für den Nachfolger.

Die im Rahmen der Umfrage gestellten **Zusatzfragen** wurden bei den Rückmeldungen oftmals nur teilweise beantwortet. Eine Auswertung der Antworten lässt folgende Tendenzen erkennen:

Strukturierte Interviews werden nach Angaben der obersten Dienstbehörden überwiegend standardmäßig zur Bewerberauswahl eingesetzt. Die Erfahrungen werden ganz überwiegend als sehr gut bezeichnet, da eine bessere Vergleichbarkeit und höhere Transparenz und damit auch Akzeptanz der Auswahlentscheidung erzielt wird. Jedoch lässt sich nicht ausschließen, dass der Unterschied zwischen einem klassischen Vorstellungsgespräch und strukturierten Interviews mitunter nicht konsequent

beachtet wird. Im Anwendungsbereich von Art. 22 Abs. 1 Satz 2, Abs. 8 LlbG müssen strukturierte Interviews **wissenschaftlich fundiert** sein.

Instrumente zur **Identifikation künftiger Führungskräfte** kommen in den Verwaltungen kaum zur Anwendung, insbesondere wird von dem Instrument des „Potenzialtags/Potenzialeinschätzung“ bisher nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht. Aufgrund des Ergebnisses der Bestandsaufnahme hat sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2011 vertieft mit Instrumenten zur Identifikation von Führungsnachwuchs befasst (vgl. nachfolgend 4.2).

Einige Zusatzfragen betrafen auch die **modulare Qualifizierung**. Die meisten obersten Dienstbehörden konnten im Zeitpunkt der Umfragen noch keine definitiven Aussagen dazu treffen, wie viele Beamte zukünftig zur modularen Qualifizierung entsandt werden. Uneinheitlich ist die Bewertung, was Unterschiede im beruflichen Fortkommen zwischen Aufsteigern bzw. künftig modular Qualifizierten einerseits und Berufsanfängern mit Einstieg in der höheren Qualifikationsebene andererseits betrifft. Zum einen wird die **größere Berufserfahrung der modular Qualifizierten** betont, zum anderen wird auf das **breitere und frischere Fachwissen der Berufseinsteiger und deren umfassendere Einsatzmöglichkeiten** hingewiesen.

Insbesondere zu dem von der Geschäftsstelle des Landespersonalausschuss eigens angefragten Thema des „**ausbeförderten**“ **Beamten** haben die an der Umfrage teilnehmenden Verwaltungen erhebliches Interesse bekundet. Als spezifisches Instrument zur Motivation von Beamten, die in ihrer beruflichen Laufbahn nicht mit weiteren Beförderungen rechnen können, sind zumeist **Leistungsprämien** genannt worden. Einzelne Dienstherrn versuchen jedoch auch mittels Mitarbeitergespräch und individuellen Lösungen, die sich entweder auf den Aufgaben- oder den Verantwortungsbereich („**job enlargement**“ bzw. „**job enrichment**“) oder auch die **Gestaltung der Arbeitszeit** beziehen, dieses Problem zu lösen.

Aufgrund der vorliegenden Rückmeldungen hat der Landespersonalaus-
schuss festgestellt, dass bei der Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten und der Erprobung innovativer Instrumente der Personalentwicklung **große Potenziale** erschlossen werden können. Die Entwicklung steht erst an ihrem Anfang.

4.2 Instrumente zur Identifikation des Führungskräftenachwuchs

Die obersten Dienstbehörden stehen nicht nur bei der Auswahl unter einer Mehrzahl von Berufsanfängern, die sich um eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis bewerben, sondern auch bei der **Identifikation geeigneter Nachwuchsführungskräfte** regelmäßig vor dem Problem, sachgerechte (und nötigenfalls auch gerichtsfeste) Auswahlentscheidungen zu treffen.

Aufgrund der Umfrageergebnisse, die gezeigt haben, dass Instrumente zur Identifikation von Führungskräftenachwuchs nur sehr vereinzelt systematisch eingesetzt werden (vgl. 4.1), hat sich der Landespersonalaus-
schuss im Rahmen seiner neuen Aufgabe nach Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG ausführlich mit diesem Thema beschäftigt. Im Detail betrachtet wurden die derzeit in der Steuerverwaltung und bei der Landeshauptstadt München eingesetzten Verfahren.

4.2.1 Potenzialtag in der Steuerverwaltung

Das Bayerische Landesamt für Steuern hat Personalauswahlinstrumente nach Art eines Assessment Centers entwickelt, die mit dem griffigen Namen Potenzialtag versehen worden sind. Der Potenzialtag im Zuständigkeitsbereich des Bayerischen Landesamts für Steuern dient der **Auswahl von zukünftigen Sachgebietsleitern der dritten Qualifikationsebene in der Steuerverwaltung** und ist dort zum 1. Januar 2010 eingeführt worden. In der Entwicklung und Durchführung ist er so konzipiert worden, dass er dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis entspricht.

Die Qualitätsstandards für Assessment Center und die Anforderungen der DIN-Norm 33430 werden erfüllt.

Der Potenzialtag richtet sich nach den anlässlich seiner Einführung veröffentlichten Regeln an alle Beamten der dritten Qualifikationsebene, die Interesse an der dauerhaften Übernahme eines Dienstpostens als Sachgebietsleiter an einem Finanzamt haben. Voraussetzung für die Zulassung ist, dass dem Beamten in der periodischen Beurteilung 2009 oder in einer folgenden periodischen Beurteilung **erstmalig die Sachgebietsleitereignung zuerkannt** wurde bzw. zuerkannt werden wird. Die Teilnehmer am Potenzialtag werden vom Bayerischen Landesamt für Steuern festgelegt und vier Wochen vor dem Termin zum Potenzialtag eingeladen. Eine Möglichkeit zur **Selbstbewerbung des Beamten** ist **nicht vorgesehen**.

Nach dem Verständnis des Bayerischen Landesamts für Steuern ist der Potenzialtag einerseits Auswahlinstrument für die Feststellung der Führungskompetenz in Ergänzung zur Eignungsprognose in der aktuellen periodischen Beurteilung und zugleich Hilfestellung für die Bewerber selbst. Diese können sich durch die Teilnahme am Potenzialtag ein Bild von den an sie gerichteten Anforderungen machen und erhalten die Möglichkeit, die eigenen Stärken und Schwächen als künftige Führungskraft zu erkennen, um diese dann auszubauen bzw. zu verringern.

Im Mittelpunkt des Potenzialtags stehen **ausschließlich Führungskompetenzen** wie Belastbarkeit, Organisationsvermögen, Führungs- und Verantwortungsbewusstsein und soziale Kompetenz. Die für die Tätigkeit als Sachgebietsleiter unabdingbare **Sachkompetenz** wird bereits **durch die Zuerkennung der Sachgebietsleitereignung** in der periodischen Beurteilung bestätigt.

An einem Potenzialtag nehmen jeweils sechs Bewerber teil, die von sechs Beobachtern begutachtet werden. Die sechs Bewerber werden ebenso wie die Beobachter in zwei Gruppen zu je drei Personen aufgeteilt. Das Beobachtergremium besteht dabei jeweils aus einem Leiter eines Finanz-

amts, einem erfahrenen Sachgebietsleiter und einem Angehörigen der Personalabteilung des Bayerischen Landesamts für Steuern. Der Potenzialtag dauert einen vollen Tag und wird am Fachbereich Finanzwesen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Herrsching und an der Landesfinanzschule in Ansbach durchgeführt. Er besteht aus drei Bestandteilen, nämlich einer Gruppendiskussion, einem Rollenspiel und einem strukturierten Interview.

Bei der **Gruppendiskussion** erörtern die Bewerber ein vorgegebenes Thema und werden dabei von den Beobachtern im Hinblick auf die Führungskompetenzen beurteilt. Beim **Rollenspiel** werden die Bewerber während der direkten Interaktion mit einem Schauspieler beobachtet und beurteilt. Im Rahmen des **strukturierten Interviews** werden die Bewerber zu ihrem Verhalten in möglichen künftigen erfolgskritischen Situationen aus dem Berufsalltag befragt. Am Ende des Potenzialtages wird den Bewerbern nach einer Beratung der Beobachter das Ergebnis einzeln mündlich bekanntgegeben. Die Ergebnisniederschrift wird zur Befähigungsakte beim Bayerischen Landesamt für Steuern genommen; der Beamte erhält von dort eine Ergebnisbestätigung.

Bei einer Begutachtung mit „geeignet“ eröffnet sich für die Bewerber die Möglichkeit zu einem planmäßigen Ersteinsatz als Sachgebietsleiter; bei einer Begutachtung mit „nicht geeignet“ können die Bewerber den Potenzialtag frühestens nach Ablauf eines Jahres nach der ersten Teilnahme wiederholen.

4.2.2 Potenzialeinschätzung bei der Landeshauptstadt München

Neben dem Bayerischen Landesamt für Steuern nutzt nur noch die Landeshauptstadt München gezielt Instrumente der Potenzialeinschätzung wie strukturierte Interviews und Assessment Center zur Auswahl von künftigen Führungspersonal, dies nach den Erkenntnissen aus der Bestandsaufnahme als einzige oberste Dienstbehörde in Bayern sogar **flä-**

chendeckend quer durch alle Referate der städtischen Verwaltung.

Demgegenüber ist der Einsatz strukturierter Interviews bei der Einstellung von Bewerbern bayernweit durchaus schon verbreitet, auch und nicht zuletzt im kommunalen Bereich.

Unter Potenzialeinschätzung ist der systematische Versuch zu verstehen, die momentan vorhandenen, aber noch nicht genutzten Fähigkeiten (offenes Potenzial) sowie die noch nicht erkannten bzw. noch nicht ausgebildeten Fähigkeiten (verborgenes Potenzial bzw. Entwicklungspotenzial) festzustellen. Die Landeshauptstadt München bedient sich zur Potenzialeinschätzung im Rahmen von Vorstellungsrunden zur Besetzung von Führungsfunktionen und Querschnittsfunktionen neben strukturierten Interviews auch Elementen eines Assessment Centers.

Strukturierte Interviews werden bei der Landeshauptstadt München jeweils von einer Gruppe von Interviewern durchgeführt, die über unterschiedliche berufliche Hintergründe verfügen. Allen Bewerbern um eine Führungsfunktion werden dabei standardisierte, im Wesentlichen gleichartige Fragen gestellt, wobei es einen Erwartungshorizont für gute Antworten gibt. Die Fragen werden dabei gezielt mit Blick auf das Anforderungsprofil der jeweils zu besetzenden Stelle ausgewählt. Eine Bewertung der einzelnen Bewerber erfolgt grundsätzlich erst nach Abschluss aller Interviews, da sich gezeigt hat, dass schon kurze Stellungnahmen einzelner Interviewer einen verfälschenden Einfluss auf das Ergebnis des Interviewteams nehmen können.

Zur **Steigerung der prognostischen Validität** von strukturierten Interviews können als weitere Kriterien **Arbeitsproben** und **Elemente eines Assessment Centers** in die Potenzialerkennung eingebunden werden.

Bei einem Assessment Center beobachten eigens dafür geschulte Beobachter das tatsächliche Verhalten der Bewerber in Bezug auf vorher definierte praxisrelevante Situationen und Anforderungen und bewerten die-

ses anschließend auf der Grundlage eines Anforderungsprofils anhand eindeutiger, im Vorhinein formulierter Bewertungshinweise und -skalen.

Wesentlich für den Erfolg und die Verlässlichkeit der Ergebnisse eines Assessment Centers ist zunächst eine anforderungsspezifische Konzeption der Aufgaben, die möglichst realitätsnah und typisch gestaltet werden sollten, damit sie im Rahmen eines Assessment Centers überzeugend simuliert werden können. Durch eine anforderungsspezifische Gestaltung können insbesondere die Schlüsselqualifikationen getestet werden, die für eine spezielle Position von besonderem Belang sind, bei Führungskräften beispielsweise Konflikt- oder Motivationsfähigkeit.

Die Einbettung der Aufgaben kann im Rahmen eines Assessment Centers vielgestaltig sein. In Betracht kommen persönliche oder fachliche Präsentationen, ein Konfliktgespräch oder eine Verhandlung, die mit einem Rollenspiel simuliert wird, eine Motivationsrede, eine Gruppendiskussion oder sonstige Teamübungen sowie Arbeitsproben wie die Erstellung eines Projektplans oder andere schriftliche Übungen.

Als spezifischer Vorteil eines Assessment Centers wird angeführt, dass es sich hierbei um ein in hohem Maße valides und aussagekräftiges Verfahren zur Identifikation geeigneter Bewerber handelt.

Unabhängig davon, ob ein Bewerber tatsächlich bei der Besetzung einer Führungsfunktion zum Zug kommt, kann ihm aufgrund eines Stärken-Schwächen-Profiles ein umfassendes Feedback gegeben werden, das dem beteiligten Beamten nicht nur eine **bessere Selbsteinschätzung** ermöglicht, sondern auch dem Dienstherrn **Anhaltspunkte für eine individuelle Personalentwicklung** ermöglicht.

Die Landeshauptstadt München führt ihre Maßnahmen zur Potenzialerkennung in **Potenzialförderseminaren** zusammen. Diese Personalförderseminare werden zur Auswahl der Teilnehmer an bestimmten Qualifikationsreihen, aber auch als Abschluss und zur Evaluation bestimmter Quali-

fizierungsreihen (z.B. im Immobilienmanagement) durchgeführt, ebenso zur Potenzialerkennung im Rahmen der Personalentwicklung und im Rahmen eines weiteren Aufstiegs im beruflichen Werdegang. Die Potenzialförderseminare werden auf der Grundlage eines Anforderungskatalogs gestaltet, in den das spezifische Profil der zu besetzenden Stellen einfließt.

Potenzialförderseminare finden bei der Landeshauptstadt während des ganzen Jahres im Abstand von wenigen Wochen zueinander statt. Zu einem Potenzialförderseminar werden zwischen acht und zwölf Beamte eingeladen. Vor den Potenzialförderseminaren erfolgt eine Ausschreibung und sodann eine Vorauswahl der Teilnehmer auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen, so dass zur Vorstellungsrunde regelmäßig nur Beamte mit einer im Wesentlichen gleichen Beurteilungslage eingeladen werden.

Üblicherweise werden in den zweitägigen Potenzialförderseminaren in acht verschiedenen Übungen typische und aussagekräftige Situationen des Arbeitsalltags simuliert. In jeder Übung werden zwei bis vier für die zu besetzende Stelle bedeutsame, vorher definierte Kriterien beobachtet. Jedes Kriterium wird in mindestens zwei verschiedenen Übungen gemessen. Die Beobachter erhalten vor dem Potenzialförderseminar ein eingehendes Beobachtungstraining, bei denen sie nicht zuletzt für typische Beobachtungsfehler (Überstrahlungseffekte; selektive Wahrnehmung aufgrund von Vorerfahrungen oder Stereotypisierung; Sympathie- und Kontrasteffekte) sensibilisiert werden, sowie zu den jeweiligen Übungen ausführliche Beobachtungshilfen, die auch die Vergleichbarkeit der Beobachtungen verbessern. Die Beobachter sollen zunächst beobachten und anschließend bewerten, ehe sie sich in sogenannten Beobachtungskonferenzen austauschen. Pro Potenzialförderseminar werden vier bis sechs sachkundige Beobachter eingesetzt. Das Ergebnis des Potenzialförderseminars wird dem Teilnehmer in einem Feedbackgespräch mitgeteilt und bildet die Grundlage individueller Personalfördermaßnahmen.

Der Landespersonalausschuss hat die Potenzialtage des Landesamts für Steuern und die Potenzialförderseminare der Landeshauptstadt München als wertvolle Instrumente begrüßt, da dadurch in der bisherigen beruflichen Tätigkeit des Beamten noch nicht schwerpunktmäßig geforderte Qualifikationen (insbesondere im Bereich Personalführung) zuverlässiger beurteilt und die Auswahl künftiger Führungskräfte auf eine breitere, wissenschaftlich fundierte Grundlage gestellt werden kann.

4.3 Strukturierte Interviews und Assessment Center im Rahmen der Einstellung

Der bis zum 31. März 2010 geltende § 20 der Verordnung zur Regelung der besonderen Auswahlverfahren für die Einstellung in Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes sah in Abs. 1 vor, dass die einstellenden Verwaltungen die erfolgreichen Bewerber ergänzend einer Prüfung ihrer **außerfachlichen Fähigkeiten** unterziehen und das Ergebnis bei der Bewerberauswahl einbeziehen sollten. Alle ergänzenden Prüfungen mussten vom Landespersonalausschuss genehmigt werden. In der Neuregelung des Art. 22 Abs. 8 Leistungslaufbahngesetz sind die gesonderten Auswahlverfahren seit 1. April 2011 – alle Laufbahnen umfassend – neu normiert worden. Der Landespersonalausschuss hat nunmehr nur noch Verfahren zu genehmigen, die von den gesetzlichen Vorgaben abweichen.

Die Geschäftsstelle hat das Auslaufen der Altregelung zum Anlass genommen, bei den Einstellungsbehörden die Erfahrungen für die **Einstellungsjahrgänge 2007 bis 2009 in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes** abzufragen.

Als ergänzende Prüfungen werden Strukturierte Interviews bzw. Assessment Center eingesetzt. Beide Verfahren sind für die Personalauswahl anerkannte und aussagekräftige Verfahren. Sie ermöglichen, die außerfachlichen Fähigkeiten der Bewerber zu erkennen und zu bewerten. Beim

Assessment Center werden die Bewerber in verschiedenen Situationen (Interview, Rollenspiel, Diskussion) von mehreren Beobachtern anhand ihres Verhaltens beobachtet, beurteilt und eingeschätzt. Auf der Basis eines zugrunde liegenden Anforderungsprofils wird die Eignung für eine konkrete Stelle bewertet. Die Ausgestaltung und Durchführung sind verhältnismäßig aufwändig.

Strukturierte Interviews sind strukturierte Gespräche, deren Ablauf in Leitfäden festgelegt ist. Die Bewerber werden mit verschiedenen Situationen konfrontiert, zu denen sie Lösungen aufzeigen sollen. Angepasst an das Anforderungsprofil der Stelle kann ermittelt werden, ob der Bewerber die notwendigen außerfachlichen Fähigkeiten hat.

Im Abfragezeitraum (2007 bis 2009) führten sieben kommunale Verwaltungen sowohl im mittleren als auch gehobenen nichttechnischen Dienst ergänzende Verfahren durch. Drei staatliche Einstellungsbehörden setzten ergänzende Verfahren im gehobenen Dienst ein. Im Einzelnen stellte sich der Einsatz ergänzender Verfahren wie folgt dar:

	mittlerer Dienst	gehobener Dienst
Stadt Erlangen	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Stadt Fürth	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Stadt Ingolstadt	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Stadt München	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Stadt Nürnberg	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Stadt Regensburg	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Stadt Schwabach	nichttechnischer Verwaltungsdienst	nichttechnischer Verwaltungsdienst
Staatsministerium der Finanzen		nichttechnischer Steuerverwaltungsdienst; nichttechnischer Staatsfinanzdienst

Staatsministerium des Innern		Polizeivollzugsdienst
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst		Bibliotheksdienst

In den Einstellungsjahren **2007, 2008 und 2009** haben – ohne die Stadt Erlangen - insgesamt **4.291 Bewerber an einem ergänzenden Verfahren zur Prüfung der außerfachlichen Fähigkeiten** teilgenommen. Die Stadt Erlangen konnte aufgrund eines Wechsels des Personalverwaltungssystems nicht auf die Zahlen des betrachteten Zeitraums zurückgreifen und blieb daher unberücksichtigt.

Die **Teilnehmerzahlen** der Einstellungsbehörden – ohne Stadt Erlangen - gliedern sich zusammengefasst wie folgt auf:

		mittlerer Dienst	gehobener Dienst
2007	Teilnehmer	236	870
	Einstellungen	66	407
2008	Teilnehmer	202	1323
	Einstellungen	80	602
2009	Teilnehmer	254	1406
	Einstellungen	74	578

Der Anteil der Bewerber, die aufgrund des Ergebnisses im ergänzenden Verfahren abgelehnt wurden, schwankt in einem gewissen Rahmen von Jahr zu Jahr und von Einstellungsbehörde zu Einstellungsbehörde.

Bei Behörden, bei denen die Ablehnungsquote im Jahresvergleich angestiegen ist, wird dies auf die wachsende Erfahrung der Mitglieder der Auswahlkommissionen zurückgeführt. Die Hemmung, ungeeignete Bewerber als solche einzustufen, sinke mit zunehmender Erfahrung. Darüber hinaus stellte die Stadt Fürth fest, dass aufgrund der Anhebung der Höchstaltersgrenze zahlreiche ältere Bewerber am Verfahren teilgenommen haben, die den außerfachlichen Anforderungen für die jeweilige Laufbahn nicht entsprachen.

Übersicht mittlerer Dienst

Einzelangaben

		Teilnehmer mittlerer Dienst	nicht bestanden	Einstellungen
Stadt Erlangen		k.A.	k.A.	k.A.
Stadt Fürth	2007	23	0	5
	2008	16	4	3
	2009	20	7	2
Stadt Ingolstadt	2007	9	3*	3
	2008	8	1*	5
	2009	14	8*	4
Stadt München	2007	132	*	39
	2008	106	*	48
	2009	139	*	41
Stadt Nürnberg	2007	65	8	18
	2008	60	5	20
	2009	65	7	22
Stadt Regensburg	2008	8	*	3
	2009	10	*	4
Stadt Schwabach	2007	7	0	1
	2008	4	0	1
	2009	6	1	1

* Nichteinstellung kann nicht auf Verfahren zurückgeführt werden (teilweise Absagen)

Übersicht gehobener Dienst

Einzelangaben

		Teilnehmer gehobener Dienst	nicht bestanden	Einstellungen
Stadt Erlangen		k.A.	k.A.	k.A.
Stadt Fürth	2007	29	2	3
	2008	28	6	5
	2009	22	7	5
Stadt Ingolstadt	2007	13	8*	2
	2008	13	7*	2
	2009	7	3*	0
Stadt München	2007	212	*	96
	2008	145	*	83
	2009	244	*	81

Stadt Nürnberg	2007	51	6	20
	2008	67	7	26
	2009	75	8	32
Stadt Regensburg	2007	12	*	3
	2008	8	*	2
	2009	10	*	4
Stadt Schwabach	2007	4	0	1
Staatsministerium der Finanzen Steuerverwaltung	2007	346	30	218
	2008	726	109	395
	2009	769	157	377
Staatsministerium der Finanzen Staatsfinanzverwaltung	2008	29	3	14
Staatsministerium des Innern Polizeivollzug	2007	155	27	50
	2008	245	31	60
	2009	218	24	60
Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst	2007	48	1	14
	2008	62	7	15
	2009	61	15	19

* Nichteinstellung kann nicht auf Verfahren zurückgeführt werden (teilweise Absagen)

Das ergänzende Verfahren dauert pro Bewerber im Durchschnitt 45 Minuten. Die Gesamtlänge des jeweiligen Verfahrens hängt davon ab, ob es sich um ein strukturiertes Interview oder um ein Assessment Center handelt. Bei Assessment Centern ergibt sich die Dauer aus der Menge der unterschiedlichen Testmodule. Beim strukturierten Interview kommt es darauf an, wie viele Teilnehmer gleichzeitig geprüft werden. Die Behörden erachten die jeweilige Dauer durchweg als ausreichend.

Die Fallbeispiele, die bei den ergänzenden Verfahren Anwendung finden, werden von den Behörden fortlaufend weiterentwickelt und entsprechend den Erfahrungen aus dem Vorjahr angepasst. Fälle und Fragen, die sich als wenig effektiv herausgestellt haben, werden aus dem Fragenpool entfernt, neue Fälle werden hinzugenommen. Insbesondere wenn Gruppendiskussionen Teil des ergänzenden Verfahrens sind, werden stets Themen mit aktuellen Bezügen gewählt.

Die meisten Einstellungsbehörden ziehen für die Bewertung eine Noten- oder Punkteskala zwischen 1 und 5 bzw. zwischen 1 und 6 heran. Die Bayerische Staatsbibliothek und das Landesamt für Steuern arbeiten mit einer grafischen Bewertungsskala, bei der allerdings auch Noten hinterlegt sind.

Die Beobachtergremien bestehen in der Regel aus mindestens drei Personen. Es handelt sich im Einzelnen um Mitarbeiter der Personalabteilung der einstellenden Behörden, Ausbildungsleiter oder Amtsleiter, Fachbereichsleiter oder Dozenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege sowie um Vertreter des Personalrats, der Jugend- und Ausbildungsvertretung, der Gleichstellungsstelle und bei Bedarf die Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Die Beobachter sind grundsätzlich Beamte des gehobenen und höheren Dienstes. Bei einigen Kommunen kommen bei der Auswahl für den mittleren Dienst auch Beamte des mittleren Dienstes zum Einsatz. Soweit Mitglieder aus dem Bereich der Personalvertretung herangezogen werden, wirken vereinzelt Tarifbeschäftigte mit. Bei der Landeshauptstadt München setzen sich die Beobachtergremien aus zwei Beamten des gehobenen Dienstes zusammen. Im Gegensatz zu den übrigen Behörden, bei denen jeweils drei Bewerber von mindestens drei Beobachtern interviewt werden, steht bei der Landeshauptstadt München allerdings auch nur ein Bewerber zwei Beobachtern gegenüber.

Alle Personen, die als Beobachter bei ergänzenden Verfahren eingesetzt sind, sind vorher speziell geschult worden. Bei der Schulung werden der Verfahrensablauf sowie das Anforderungsprofil für die jeweilige Laufbahn erläutert und die Beobachtung und Bewertung der Bewerber in Theorie und mit praktischen Übungen vermittelt. Dabei wird vor allem auf die Systematik der Beobachtung, die Abgrenzung der verschiedenen Beobachungskriterien, Bezugsmaßstäbe, Formen der Urteilsbildung sowie Beobachtungsfehler bzw. Beobachtungsverzerrungen eingegangen.

Fast alle Einstellungsbehörden führen jährlich Auffrischungsschulungen durch. Von diesen wird nur abgesehen, wenn die eingesetzten Beobachter fortlaufend bei Interviews oder anderen Auswahlgesprächen eingesetzt sind und deshalb über große Routine und Erfahrung verfügen. Darüber hinaus wird nach jedem Durchgang eine Evaluationsbesprechung oder Beobachterkonferenz abgehalten, in der das Verfahren reflektiert wird.

Das Ergebnis des ergänzenden Verfahrens teilen die Behörden auf unterschiedliche Weise mit. Die staatlichen Behörden informieren die Bewerber direkt im Anschluss an das Interview in einem Einzelgespräch darüber, ob sie als geeignet eingestuft worden sind oder nicht. Eine schriftliche Zu- oder Absage folgt innerhalb eines Zeitraums von zwei bis vier Wochen. Die nichtstaatlichen Behörden geben keine mündliche Rückmeldung direkt nach dem ergänzenden Verfahren. Sie informieren ihre Bewerber nach zwei bis vier Wochen schriftlich darüber, ob eine Einstellung möglich ist. Die Landeshauptstadt München informiert die erfolgreichen Bewerber zudem vorab telefonisch über ihr Abschneiden im ergänzenden Verfahren.

Nach den Angaben der Behörden werden die ergänzenden Verfahren von den Bewerbern überwiegend positiv aufgenommen. Assessment Center und strukturierte Interviews sind für die meisten Bewerber inzwischen nicht mehr außergewöhnlich. Die Verfahren werden als angemessen und fair eingestuft. Die hohe Akzeptanz der Verfahren spiegelt sich in der niedrigen Zahl an Einwendungen wider. Bei den meisten Behörden wurden bislang noch gar keine Beschwerden, bei den übrigen nur sehr wenige vorgebracht. Lediglich ein Teilnehmer klagte vor dem Verwaltungsgericht. Bei allen Behörden wird das jeweilige Verfahren von der Personalvertretung ausdrücklich befürwortet.

Inwiefern sich die ergänzenden Verfahren auf die fachlichen Leistungen während des Vorbereitungsdienstes auswirken, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eindeutig beurteilt werden, da die Verfahren noch nicht lange genug im Einsatz sind. Die im Mittelpunkt stehende soziale Kompetenz der Bewerber ist nach Aussage der Ausbildungsleiter, die die Anwär-

ter während der Ausbildung in den Praxisphasen betreuen, höher als vor dem Einsatz der ergänzenden Verfahren. Sowohl das Arbeits- als auch das Sozialverhalten der Bewerber haben sich verbessert.

Zudem wurde vor allem bei den kommunalen Behörden festgestellt, dass die Bewerber durch das Verfahren ein klareres Bild über die Ausbildung und den späteren Beruf erhalten. Ein Abgleich mit den eigenen Interessen und Vorstellungen ist leichter möglich und die Zahl der Anwärter, die den „falschen“ Beruf gewählt haben und die Ausbildung aus diesem Grund abbrechen, konnte reduziert werden.

Angesichts der zunehmenden Arbeitsverdichtung in den Verwaltungen werden Personalauswahlinstrumente wie strukturierte Interviews oder Assessment Center zunehmend wichtiger. Auch wenn die ergänzenden Verfahren zeit- und personalintensiv sind, sind sie ein wichtiges Mittel, um die Eignung der Bewerber für den jeweiligen fachlichen Schwerpunkt innerhalb der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen festzustellen. Die Kombination des schriftlichen Verfahrens des Landespersonalausschusses, welches kognitive Fähigkeiten testet, mit einem ergänzenden Verfahren zur Prüfung der außerfachlichen Fähigkeiten liefert ein umfassendes Bild der Bewerber.

Die Verfahren erscheinen auch deshalb notwendig, weil soziale Kompetenz im Rahmen der Ausbildung nur bis zu einem gewissen Maß vermittelt werden kann. Erhebliche Defizite auszugleichen ist im Hinblick auf die Stofffülle und die verhältnismäßig kurze Ausbildungszeit kaum möglich. Deshalb haben Bewerber, die bereits zu Beginn des Vorbereitungsdienstes über entsprechende Fähigkeiten verfügen, höhere Chancen, in der Ausbildung und im späteren Berufsalltag erfolgreich zu sein.

5 Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

5.1 Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich und im allgemeinen Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten

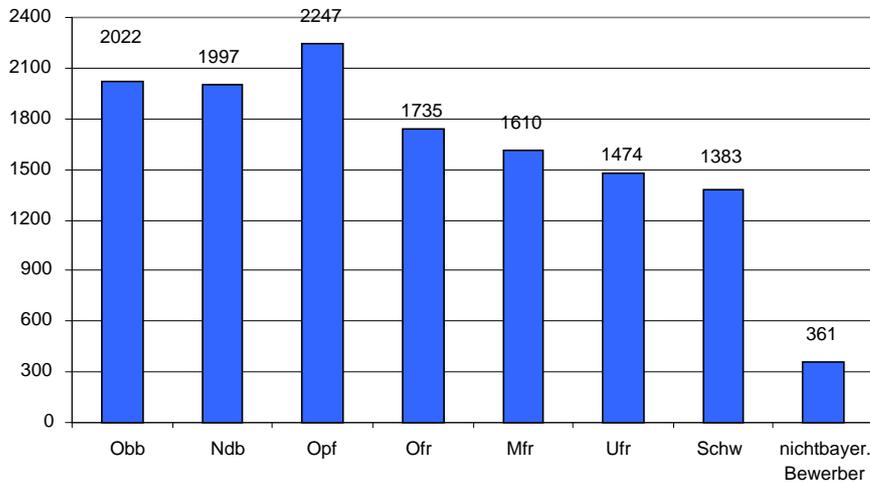
Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2011 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2010 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten der Bewerber in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2011** wurde am 12. Juli 2010 durchgeführt.

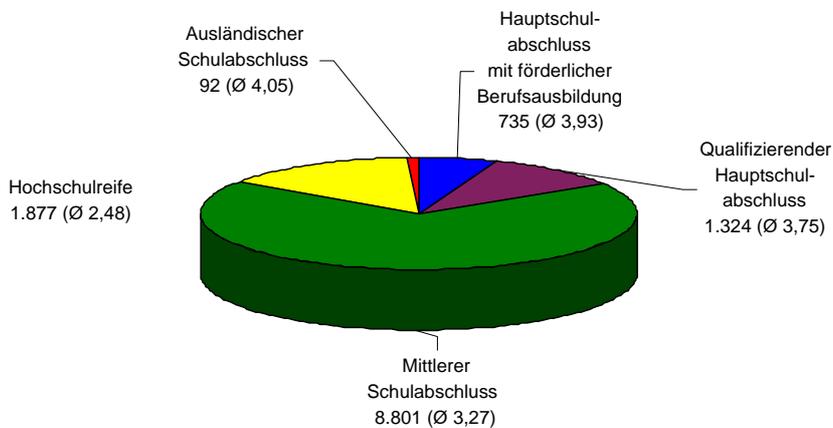
Für das Einstellungsjahr 2011 wurden 21.159 Zulassungsanträge gestellt. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem 17.942 Zulassungsanträge eingegangen sind, ist die Zahl der Anträge deutlich gestiegen. 154 Anträge wurden von Seiten der Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen. Zudem lagen 2.483 mehrfach gestellte Anträge vor, so dass letztlich 18.522 Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

An der Auswahlprüfung haben **12.829 Bewerber** (Vorjahr: 11.582) **teilgenommen**. 6.951 davon waren weiblich (54,18%) und 5.878 männlich (45,82%). Unter den Teilnehmern waren 191 schwerbehinderte Menschen (1,49%). 486 Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, so dass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbleibenden 12.343 Prüfungsteilnehmern haben 914 Bewerber (7,41%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,0 war. **Mit Erfolg** haben **11.429 Bewerber** (Vorjahr: 10.848) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

Die Teilnehmer an der Auswahlprüfung kamen aus folgenden Regierungsbezirken:



Nachfolgende Schulabschlüsse wurden von den Prüfungsteilnehmern im Einzelnen nachgewiesen. Die in der Auswahlprüfung erreichten Durchschnittsnoten sind jeweils in Klammern angegeben.



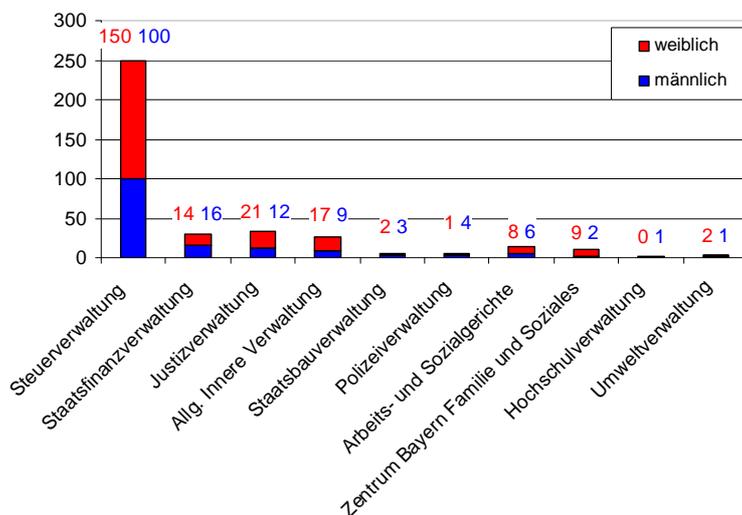
Durch die Einbindung der Bewerber für den allgemeinen Vollzugsdienst in das zentrale Auswahlverfahren haben an der Prüfung auch Bewerber mit Hauptschulabschluss und einer förderlichen Berufsausbildung teilgenommen.

Den **staatlichen Dienststellen** wurden **378 Bewerber** (Vorjahr: 362 Bewerber) zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 485 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	Obb	Ndb	Opf	Ofr	Mfr	Ufr	Schw	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								250	250
Staatsfinanzverwaltung	1	0	0	7	12	4	6		30
Justizverwaltung	16	0	0	7	10	0	0		33
Allg. Innere Verwaltung	8	2	2	2	4	3	5		26
Staatsbauverwaltung	0	1	0	0	4	0	0		5
Polizeiverwaltung	3	2	0	0	0	0	0		5
Arbeits- und Sozialgerichte	7	1	2	1	2	1	0		14
ZBFS *	2	2	2	2	1	2	0		11
Hochschulverwaltung	0	0	0	0	0	1	0		1
Umweltverwaltung	1	1	0	0	0	1	0		3
Summe	38	9	6	19	33	12	11	250	378

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach männlichen und weiblichen Bewerbern:



Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Hauptschulabschluss		Mittlerer Abschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	8	2,12%	142	37,57%	100	26,46%
Staatsfinanzverwaltung	0	0,00%	15	3,97%	15	3,97%
Justizverwaltung	1	0,26%	21	5,56%	11	2,91%
Allg. Innere Verwaltung	0	0,00%	18	4,76%	8	2,12%
Staatsbauverwaltung	0	0,00%	2	0,53%	3	0,79%
Polizeiverwaltung	0	0,00%	1	0,26%	4	1,06%
Arbeits- und Sozialgerichte	2	0,53%	7	1,85%	5	1,32%
ZBFS *	1	0,26%	6	1,59%	4	1,06%
Hochschulverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	1	0,26%
Umweltverwaltung	0	0,00%	1	0,26%	2	0,53%
Summe	12	3,17%	213	56,35%	153	40,48%

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

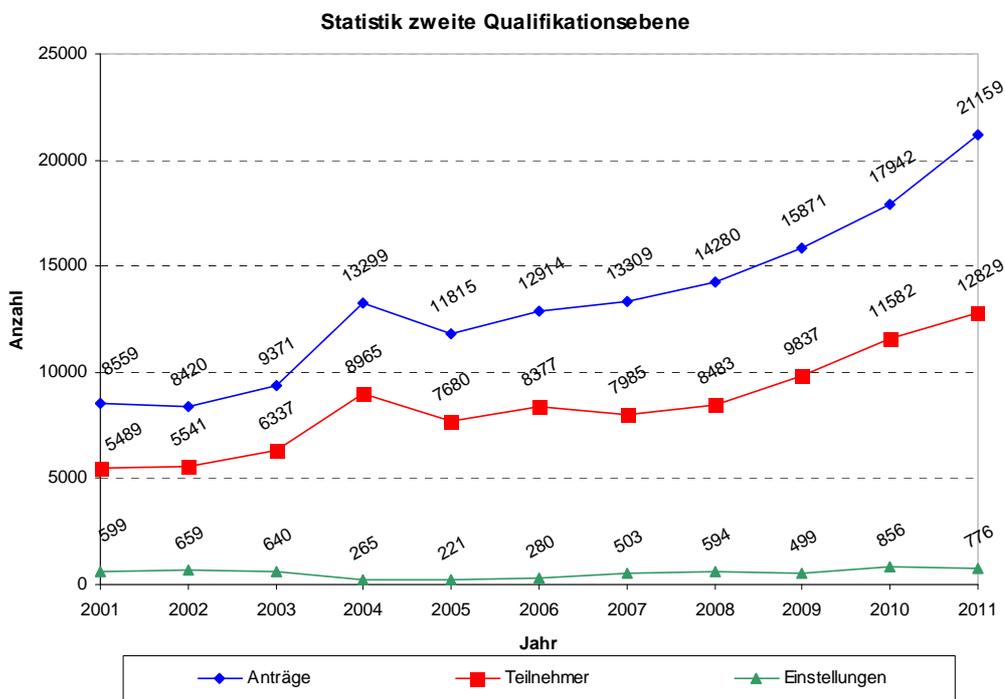
Anzumerken ist, dass sich die Zahl der den staatlichen Verwaltungen zugewiesenen Bewerber **nicht mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmer deckt**. Zeitsoldaten auf Vorbehaltsstellen, Bewerber für den allgemeinen Vollzugsdienst, für den Bibliotheksdienst und für die Kommunen sowie die über den gemeldeten Bedarf hinaus eingestellten Bewerber der staatlichen Verwaltungen werden wegen der Besonderheiten in den einzelnen Verwaltungen nicht von der Zuweisung erfasst. **Damit liegt die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerber erheblich höher.**

Zur **Einstellung in den Vorbereitungsdienst** sind von den verschiedenen Dienstherren aus dem Auswahlverfahren insgesamt **776 Bewerber übernommen** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeinen Vollzugsdienst)** haben **506** und die **nichtstaatlichen Dienstherren 157** Bewerber zu Sekretärinnen ernannt, davon waren 357 weiblich und 306 männlich. In die Laufbahn des **allgemeinen Vollzugsdienstes** wurden **113** Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 28 weiblich und 85 männlich.

Die Geschäftsstelle hat für das Berichtsjahr 2011 die Anzahl der **eingestellten** Bewerber mit Behinderung bei den kommunalen und staatlichen Verwaltungen ermittelt. Nach Angaben der Einstellungsbehörden konnten von den 191 Prüfungsteilnehmern mit Behinderung 16 (8,4%; Vorjahr: 15,1%) in den Vorbereitungsdienst übernommen werden.

Aus der nachfolgenden Grafik sind die Zahlen der Zulassungsanträge, der Prüfungsteilnehmer und der Einstellungen seit 2001 ersichtlich:



Trotz leicht rückläufiger Einstellungszahlen im Jahr 2011 bewegen sich diese weiter auf hohem Niveau. Die wiederum stark steigende Zahl der Bewerber zeigt, dass an den Möglichkeiten, im öffentlichen Dienst eine Ausbildung zu absolvieren, großes Interesse besteht. Staatliche und kommunale Dienstherren gelten nach wie vor als attraktive Arbeitgeber.

5.2 Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich

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

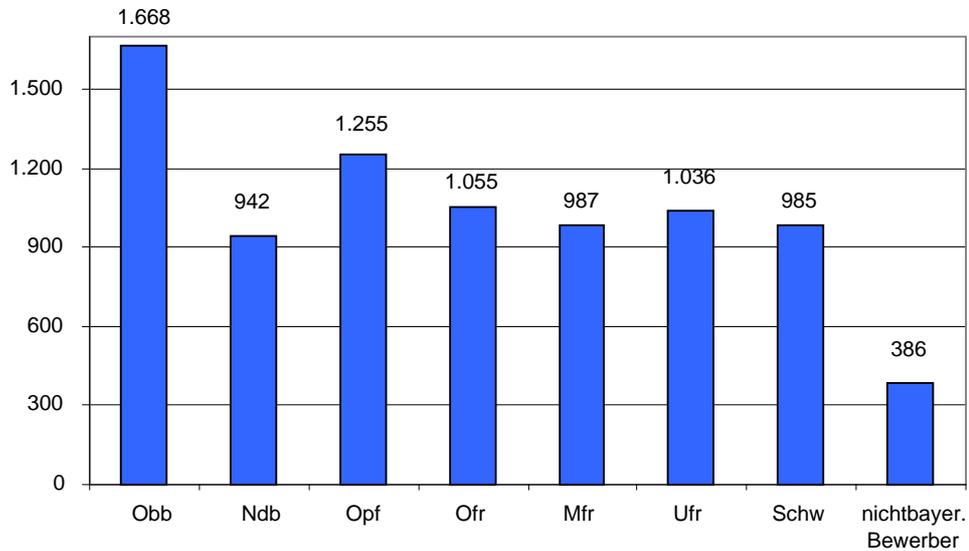
Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2011** fand am 11. Oktober 2010 statt.

Für das Einstellungsjahr 2011 wurden 13.188 Zulassungsanträge gestellt. Die Zahl der Anträge lag damit weit über dem Vorjahreswert von 9.964. Von den eingegangenen Anträgen wurden 172 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerber zurückgezogen. Außerdem lagen 921 mehrfach gestellte Anträge vor, so dass insgesamt 12.095 (Vorjahr: 8.989) Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

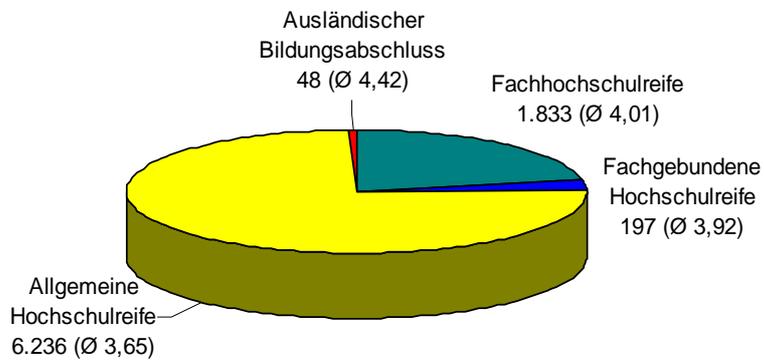
Zur Auswahlprüfung **erschieden 8.314 Bewerber**. Die Zahl der Prüfungsteilnehmer ist damit gegenüber dem Vorjahr (5.947) erheblich gestiegen. 4.394 Teilnehmer waren weiblich (52,85%), 3.920 männlich (47,15%). Unter den Teilnehmern waren 49 schwerbehinderte Menschen.

Von den 8.314 Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 219 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 8.095 Teilnehmern haben 1.014 (12,53%; Vorjahr: 7,36%) das Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen. **7.081 Bewerber** (Vorjahr: 5.373) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

Die Prüfungsteilnehmer an der Auswahlprüfung kamen aus folgenden Regierungsbezirken:



Folgende Schulabschlüsse und durchschnittliche Prüfungsnoten wurden von den Prüfungsteilnehmern erreicht:

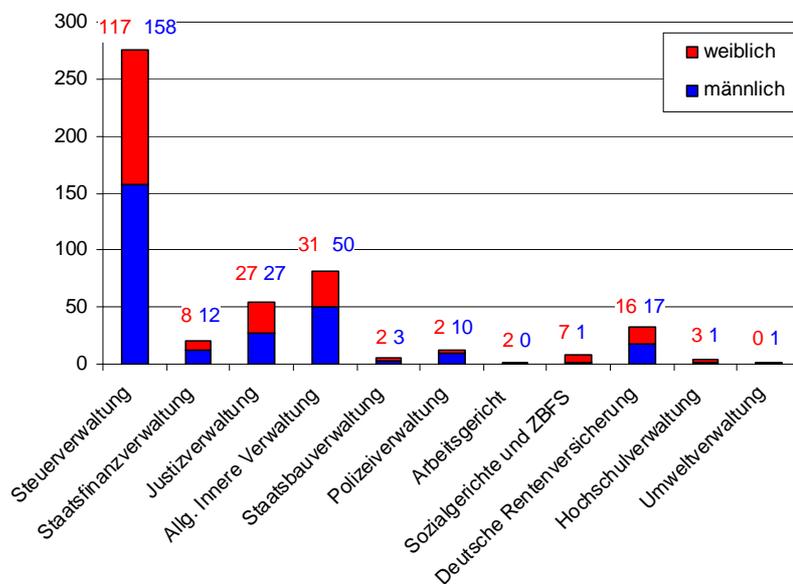


Den **staatlichen Dienststellen** wurden **495 Bewerber** (Vorjahr: 561) zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 593 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	Obb	Ndb	Opf	Ofr	Mfr	Ufr	Schw	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								275	275
Staatsfinanzverwaltung	1	4	4	3	5		3		20
Justizverwaltung	22	0	0	8	24	0	0		54
Allg. Innere Verwaltung	27	5	6	5	11	9	18		81
Staatsbauverwaltung	2	0	0	0	2	0	1		5
Polizeiverwaltung	6	1	0	1	2	0	2		12
Arbeitsgerichte	1	0	0	0	0	1	0		2
Sozialgerichte und ZBFS*	3	0	1	1	1	1	1		8
Dt. Rentenversicherung	0	0	0	9	0	9	15		33
Hochschulverwaltung	2	0	0	0	2	0	0		4
Umweltverwaltung	0	1	0	0	0	0	0		1
Summe	64	11	11	27	47	20	40	275	495

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach männlichen und weiblichen Bewerbern:



Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	24	4,85%	7	1,41%	242	48,89%
Staatsfinanzverwaltung	2	0,40%	0	0,00%	18	3,64%
Justizverwaltung	7	1,41%	1	0,20%	46	9,29%
Allg. Innere Verwaltung	4	0,81%	0	0,00%	77	15,56%
Staatsbauverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	5	1,01%
Polizeiverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	12	2,42%
Arbeitsgerichte	0	0,00%	0	0,00%	2	0,40%
Sozialgerichte und ZBFS*	0	0,00%	0	0,00%	8	1,62%
Deutsche Rentenversicherung	0	0,00%	3	0,61%	30	6,06%
Hochschulverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	4	0,81%
Umweltverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	1	0,20%
Summe	37	7,47%	11	2,22%	445	89,90%

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

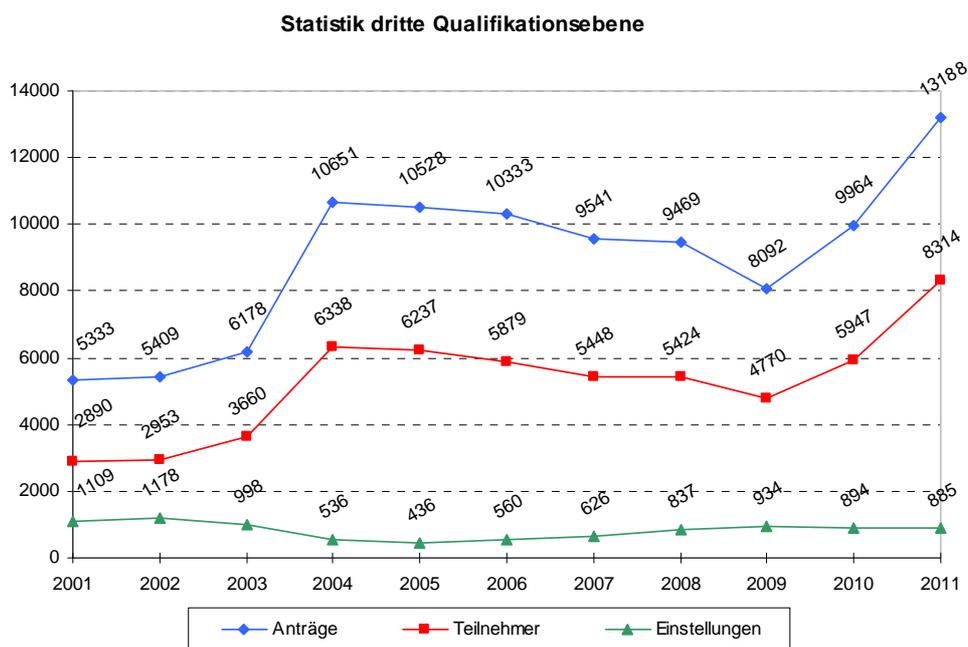
	Ausländischer Bildungsabschluss	
	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	2	0,40%
Alle weiteren Verwaltungen	0	0,00%
Summe	2	0,40%

Die Zahl der den staatlichen Verwaltungen zugewiesenen Bewerber ist **nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmer**, da Zeitsoldaten auf Vorbehaltsstellen, Bewerber für den Bibliotheksdienst, den Polizeivollzugsdienst und für nichtstaatliche Verwaltungen sowie die über den gemeldeten Bedarf hinaus eingestellten Bewerber der staatlichen Verwaltungen - aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten - nicht von der Zuweisung erfasst werden. **Damit liegt die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerber erheblich höher.**

Nach den Mitteilungen aller einstellenden Verwaltungen sind im Berichtsjahr 2011 insgesamt **885 Inspektoranwälter/-innen** (Vorjahr 894) in den Vorbereitungsdienst übernommen worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen 671** (Vorjahr: 693) und die **nichtstaatlichen Dienstherren 214** (Vorjahr: 201) Anwärter eingestellt.

Nach Angaben der kommunalen und staatlichen Einstellungsbehörden konnten im Berichtsjahr 2011 von den 49 Prüfungsteilnehmern mit Behinderung insgesamt 15 schwerbehinderte Menschen (30,6%; Vorjahr: 32%) in den Vorbereitungsdienst übernommen werden.

Die Entwicklung der Einstellungs-, Antrags- und Teilnehmerzahlen seit 2001 zeigt die nachstehende Grafik:



Bei den dem Vorjahr gegenüber kaum veränderten Einstellungszahlen im Jahr 2011 konnte bei den Bewerberzahlen ein außerordentlicher Anstieg verzeichnet werden. Dieser dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass am Auswahlverfahren für das Einstellungsjahr 2011 die Schüler des doppelten Abiturjahrgangs in Bayern (G8 und G9) teilgenommen haben.

5.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in die zweite und dritte Qualifikationsebene wurden bayernweit in 179 bzw. 143 Prüfungslokalen einheitlich durchgeführt. Hierbei unterstützten rund 1.000 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen die Geschäftsstelle bei der Prüfungsleitung

und -aufsicht. Weitere 200 Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss dankt diesen Bediensteten für ihren engagierten nebenamtlichen Einsatz.

5.4 Nachwuchswerbung

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat auch im Berichtsjahr 2011 eine Vielzahl von Werbemaßnahmen durchgeführt, um den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und seine vielfältigen beruflichen Möglichkeiten aufzuzeigen.

Die Geschäftsstelle beteiligte sich an Messeveranstaltungen der Bundesagentur für Arbeit (Nürnberg am 5. Mai 2011 und München am 27. Mai 2011). Mitarbeiter der Geschäftsstelle informierten in Vorträgen bei Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit und in Schulen über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Soweit Vorträge nicht von Mitarbeitern der Geschäftsstelle übernommen werden konnten, vermittelte sie kompetente Ansprechpartner vor Ort.

Um dem erhöhten Nachwuchsbedarf in den Ballungsräumen München und Nürnberg Rechnung zu tragen, wurden alle Schulen in München und Umland sowie im Ballungsraum Nürnberg angeschrieben und gebeten, ihre Schüler über die beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu informieren. Hierzu wurden Poster mit Informationen zu den Auswahlverfahren zur Verfügung gestellt. Zudem erhielten Schulen, die schwerbehinderte Menschen unterrichten, gesonderte Schreiben, in denen auf die guten Möglichkeiten für schwerbehinderte Menschen im öffentlichen Dienst besonders hingewiesen wurde.

Die Geschäftsstelle erstellte umfangreiches Werbematerial, das den einstellenden Dienstherren, der Arbeitsagentur für Arbeit und Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den

Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen vertieften Eindruck über die Berufsfelder im öffentlichen Dienst.

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

Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen

In der Aufstellung werden zusätzlich die bis 31. Dezember 2010 geltenden Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes und der Laufbahnverordnung angeführt, soweit diese aufgrund von Übergangsregelungen auch im Jahr 2011 noch anzuwenden waren.

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes

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

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

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes

Probezeit

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

Übergangsregelungen zur Probezeit bei Beamten und Beamtinnen, die bereits vor dem 1. Januar 2011 in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind:

Kürzung der Probezeit in den Laufbahnen des ehemaligen mittleren Dienstes (Art. 70 Abs. 1 Satz 2 LlbG i. V. m. § 40 Abs. 2 Satz 1 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Kürzung der Probezeit in den Laufbahnen des ehemaligen gehobenen Dienstes (Art. 70 Abs. 1 Satz 2 LlbG i. V. m. § 44 Abs. 2 Satz 1 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Kürzung der Probezeit in den Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes (Art. 70 Abs. 1 Satz 2 LlbG i. V. m. § 49 Abs. 2 Satz 1 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Beförderung

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens von Ämtern (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)

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

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

Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage:

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 bei einem Einstieg in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

Ab einem Amt der BesGr A 10:

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

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

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

Gesamtdienstzeiten, Art. 18 LlbG

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

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

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

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

Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen

Zustimmung zum Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen (Art. 9 Abs. 2 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. 1, Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG)

Übergangsregelungen zum Aufstieg

Zustimmung zum Aufstieg in eine Laufbahn des ehemaligen mittleren Dienstes, für die keine Laufbahnprüfung vorgesehen ist (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 41 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 1 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Zustimmung zum Aufstieg in eine Laufbahn des ehemaligen mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 41 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 2 LbV)

vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung in die Aufgaben des ehemaligen gehobenen Dienstes für besondere Verwendungen (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 46 Abs. 5 Satz 1 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Zustimmung zur Kürzung der Einführungszeit für den Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst über ein Jahr hinaus (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 51 Abs. 3 Satz 3 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst – Feststellung der Befähigung (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i.V.m. § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV vom 1. April 2009 in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Andere Bewerber und Bewerberinnen

Zustimmung zur Berufung eines anderen Bewerbers oder einer anderen Bewerberin in das Beamtenverhältnis (Art. 4 Abs. 2, Art. 52 Abs. 2 Satz 3 LlbG)

Bewerberinnen und Bewerber aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Anerkennung einer Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn (Art. 41 bis 51 LlbG)

3. in Prüfungsangelegenheiten

Zustimmung zur Mitwirkung in einem Prüfungsausschuss bis zum Abschluss einer laufenden Prüfung nach dem Eintritt in den Ruhestand (§ 9 Abs. 4 Satz 2 APO)

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

4. nach sonstigen Vorschriften

Feststellung der Befähigung für das Amt eines berufsmäßigen Gemeinderatsmitglieds (Art. 5 Abs. 2 Buchst. a, Abs. 3 KWBG)

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

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

Anlage 2***Landespersonalausschuss in allgemeiner Besetzung*****Ordentliche Mitglieder**

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Wilhelm Hüllmantel	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen - Stellvertretender Vorsitzender -
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern
Johannes Reile	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Wolfgang Springer	Direktor beim Bayerischen Städtetag
Gerhard Sixt	Verwaltungsrat bei der Stadt Nürnberg
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtmann beim Amtsgericht München

Beratendes Mitglied

Georg Mocker	Generalbevollmächtigter der LfA Förder- bank Bayern
--------------	--

Stellvertretende Mitglieder

Ruth Nowak	Ministerialdirigentin in der Bayerischen Staatskanzlei
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen
Dr. Claudia Roth	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern
Dr. Jürgen Busse	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Norbert Kraxenberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Verbandes der bayerischen Bezirke
Johanna Markl	Steuerinspektorin beim Finanzamt Augsburg-Stadt
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern

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

Ordentliche Mitglieder

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Wilhelm Hüllmantel	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen - Stellvertretender Vorsitzender -
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern
Peter Küspert	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Karl Huber	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Manfred Schwerdtner	Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht Nürnberg (bis 20. März 2011)
Anita Traud	Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht Nürnberg (ab 21. März 2011)
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Sibylle Dworazik	Präsidentin des Landgerichts Ingolstadt

Stellvertretende Mitglieder

Ruth Nowak	Ministerialdirigentin in der Bayerischen Staatskanzlei
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen
Dr. Claudia Roth	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern
Ursula Schmid-Stein	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Angelika Mack	Präsidentin des Landesarbeitsgerichts München (bis 31. März 2011)
Angelika Hauf	Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts München (ab 1. April 2011)
Rita Rößler-Sauter	Vorsitzende Richterin am Finanzgericht Nürnberg
Sabine Schwarz	Richterin am Oberlandesgericht Nürnberg
Dagmar Conrad	Vorsitzende Richterin am Landgericht Augsburg
Andrea Breit	Richterin am Bayerischen Verwaltungs- gerichtshof