



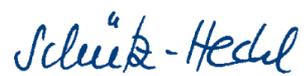
Jahresbericht 2012



Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2012 vor.

München, den 21. März 2013

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl

Inhaltsverzeichnis

I.	Landespersonalausschuss	Seite
	1. Aufgaben und Befugnisse	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 und Beratungen	8
	3. Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	15
	4. Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	41
	5. Aufsicht über die beamtenrechtlichen Prüfungen	52
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	55
	Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	7F
	Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	7İ

I. Landespersonalausschuss

1. Aufgaben und Befugnisse

Die Aufgaben und Befugnisse des Landespersonalausschusses ergeben sich aus dem Bayerischen Beamtengesetz (BayBG), dem Leistungslaufbahngesetz (LlbG) sowie verschiedenen Rechtsverordnungen. Neben einer Reihe von Entscheidungs- und Mitwirkungsbefugnissen in Einzelfällen hat der Landespersonalausschuss insbesondere gemäß Art. 115 Abs. 1 BayBG 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.

Aufgrund der Übergangsregelungen in Art. 70 LlbG ist der Landespersonalausschuss auch im Jahr 2012 noch vielfach nach den früheren Regelungen des BayBG in der bis einschließlich 31. Dezember 2010 geltenden Fassung und der Laufbahnverordnung vom 1. April 2009 (LbV) tätig geworden.

Eine Aufstellung über die beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen findet sich in der **Anlage 1**.

Die Mitglieder des Landespersonalausschusses sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (Art. 114 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben ist das Augenmerk des Landespersonalausschusses darauf gerichtet, unter Beachtung der Belange sowohl der antragstellenden obersten Dienstbehörde als auch der übrigen obersten Dienstbehörden, der kommunalen Spitzenverbände sowie der Berufsverbände der Beamten¹ 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 **Aufstiegs-**

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

verfahren nach Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i. V. m. § 46 LbV (Aufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen) und Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i. V. m. § 51 LbV (Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst).

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 nicht-technischen Dienstes betraut (siehe Abschnitt II. Nrn. 6.1 und 6.2).

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) und in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen (§ 46 LbV) durch (siehe Abschnitt II Nrn. 3.5.1 und 3.5.2).

3.5 Beratung von Verwaltungen

Staatliche und nichtstaatliche Verwaltungen werden von der Geschäftsstelle umfassend in laufbahnrechtlichen Fragen beraten. Insbesondere kommunale Dienstherren mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses in Frage kommt, wirkt die Geschäftsstelle auf eine sachdienliche Antragstellung hin. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass Anträge ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen oder in anderer Form neu gestellt werden.

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1. Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2012 in seiner allgemeinen Besetzung zu sechs Sitzungen und in der Besetzung für die Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte zu einer Sitzung zusammengetreten. Daneben hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung vier Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst, in der Besetzung für die Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte zwei Beschlüsse.

Die nach den §§ 4, 5 der Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung von Beamten des gehobenen Dienstes für den Aufstieg in den höheren Dienst vom 1. Dezember 1980 (StAnz Nr. 49), zuletzt geändert durch Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 14. Mai 2009 (StAnz Nr. 24), mit der Feststellung der Befähigung von Beamten des ehemaligen gehobenen Dienstes 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 47 Sitzungen 75 Gutachten zu der Frage erstellt, ob die für den Aufstieg vorgesehenen Beamten die Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst besitzen. Eine Feststellung der Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst nach Aktenlage gemäß Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG, § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV i. V. m. § 3 der Verfahrensordnung wurde in sechs Fällen getroffen.

Die begutachtenden Ausschüsse haben ferner in 39 Sitzungen 56 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 und Beratungen

Im Jahr 2012 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **629** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen

- 62 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 371 Einzelfälle und
- 196 Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen.

2.1 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben

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

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 6
- 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) 1
 - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 LlbG) 2
 - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 2 LlbG) 5

- Genehmigung von Systemen der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 35
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 3
- Beteiligung beim Erlass der Regelungen der Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie der weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG) 3
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 7

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

- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Universitätsklinikagesetzes und anderer Rechtsvorschriften vom 9. Juli 2012 (GVBI S. 339);
- Gesetz zur Änderung des Leistungslaufbahngesetzes und anderer Rechtsvorschriften vom 30. März 2012 (GVBI S. 94);
- Gesetz zur Änderung der Professorenbesoldung vom 11. Dezember 2012 (GVBI S. 624);
- Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern (BayVersRücklG) vom 11. Dezember 2012 (GVBI S. 613);

- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes vom 11. Dezember 2012 (GVBl S. 624);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik (FachV-VI) vom 24. April 2012 (GVBl S. 159);
- Verordnung zur Aufhebung der Verordnung über den Erwerb der Befähigung für die Laufbahn des gehobenen geologisch- und bodenkundlich-technischen Dienstes beim Bayerischen Geologischen Landesamt (EinstellungsV/GLA) vom 7. März 2012 (GVBl S. 87);
- Verordnung zur Regelung der Ausbildungsqualifizierung und der modularen Qualifizierung in der Justiz (Qualifizierungsverordnung Justiz – QV–J) vom 22. Februar 2012 (GVBl S. 51);
- Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (FachV-Pol/VS) vom 18. Mai 2012 (GVBl S. 246);
- Verordnung zur Änderung der Verordnungen im Schulbereich im Zusammenhang mit der Einführung der Mittelschule vom 17. August 2012 (GVBl S. 443);
- Verordnung über den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene in den fachlichen Schwerpunkten Vermessung und Geoinformation sowie Ländliche Entwicklung (VermGeoLEV/4. QE) vom 8. Oktober 2012 (GVBl S. 514);
- Verordnung zur Regelung der modularen Qualifizierung im Justizvollzug (Qualifizierungsverordnung Justizvollzug – QV–JV) vom 21. August 2012 (GVBl S. 450);

- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation (FachV-VermGeo) vom 28. September 2012 (GVBI S. 493);
- Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Rechtspfleger (ZAPO/RPfl) vom 19. November 2012 (GVBI S. 595);
- Verordnung zur Änderung der Allgemeinen Prüfungsordnung und der Verordnung über die Verleihung von Diplomgraden nach dem Gesetz über die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern (Veröffentlichung zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht erfolgt);
- Verordnung für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt Ländliche Entwicklung (FachV-LE/QE2+3) vom 2. Dezember 2012 (GVBI S. 716);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung (FachV-SozVerw) vom 7. Januar 2013 (GVBI S. 11).

Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss in Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG eingeräumten Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung wird die Geschäftsstelle durch die federführenden Ressorts regelmäßig frühzeitig beteiligt, so dass die praktischen Erfahrungen und die Sachkunde des Landespersonalausschusses in das Rechtsetzungsverfahren eingebracht werden können. Eine förmliche Beschlussfassung des Landespersonalausschusses erfolgt, sobald die Ressort- und Verbandsanhörung abgeschlossen ist.

Im vergangenen Jahr war im Landespersonalausschuss in seiner Besetzung für Angelegenheiten der Richter und Staatsanwälte die geplante Neufassung des Gesetzes über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern (BayVersRücklG) Gegenstand von Beratungen. Mit dem neu gefassten BayVersRücklG vom 11. Dezember 2012 (GVBl 2012, 613) wurden die beiden Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Freistaates Bayern“ und „Versorgungsfonds des Freistaates Bayern“ zu einem Sondervermögen „Bayerischer Pensionsfonds“ zusammengelegt.

Der Landespersonalausschuss befasste sich im Jahr 2012 mit zahlreichen Rechtsverordnungen. Gemäß Art. 67 Satz 2 LfVG bedürfen **Rechtsverordnungen** über

1. die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten,
2. die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene,
3. die Ausbildung und
4. die modulare Qualifizierung

der Zustimmung des Landespersonalausschusses.

Im Rahmen der Zustimmungsverfahren war festzustellen, dass die einzelnen Ressorts – von wenigen Ausnahmen abgesehen – weitgehend von der Möglichkeit der Bildung fachlicher Schwerpunkte innerhalb der sechs Fachlaufbahnen Gebrauch gemacht haben.

Bei der Überarbeitung der Ausbildungsvorschriften für den Einstieg in der dritten und vierten Qualifikationsebene wurden durchgehend die Vorbildungsvoraussetzungen aktualisiert: Ein Bachelor-Abschluss eröffnet grundsätzlich den Zugang zum Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten

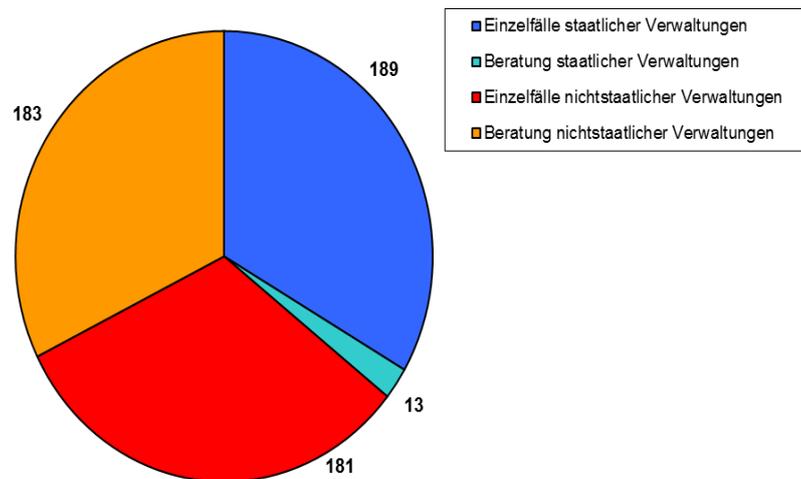
Qualifikationsebene. Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst in der vierten Qualifikationsebene ist ein Master-Abschluss (oder ein vergleichbarer Hochschulabschluss) nachzuweisen.

Die in der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) enthaltenen Grundsätze des Prüfungsverfahrens bei Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen sowie die zu den jeweiligen Fachlaufbahnen und fachlichen Schwerpunkten zu erlassenden Prüfungsbestimmungen werden im Benehmen mit dem Landespersonalausschuss erlassen (Art. 22 Abs. 6 LlbG). Im Hinblick auf die beabsichtigte Umstellung des bisherigen Diplomstudiengangs der Fachrichtung Bibliothekswesen auf einen Bachelor-Studiengang „Bibliotheks- und Informationsmanagement“ an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern wurden in der APO bereits die rechtlichen Grundlagen für die künftig modular aufgebaute Qualifikationsprüfung geschaffen.

Bezüglich der Gestaltung der Vorbereitungsdienste wurde festgestellt, dass die konkreten Ausbildungs- bzw. Studieninhalte verstärkt in gesonderten Ausbildungs- oder Studienrahmenplänen geregelt werden. Die Fachverordnungen selbst werden zunehmend „entschlackt“ und die zu erbringenden Leistungsnachweise reduziert. Die Fachverordnungen erfüllen derzeit nach Ansicht des Landespersonalausschusses noch die rechtlichen Anforderungen an eine objektiv nachvollziehbare Ausbildung und ermöglichen den Bewerbern die nötige Information zu den Mindestanforderungen des jeweiligen Ausbildungsganges.

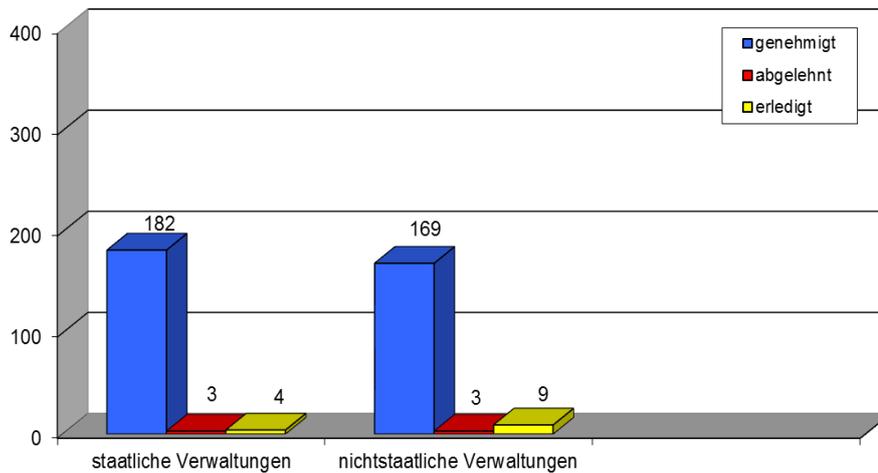
2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Die im Berichtsjahr 2012 vorgelegten Anträge der Verwaltungen zu Einzelfällen (370) und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen (196) entfielen auf folgende Antragsteller:



Ein Antrag auf Entscheidung im Einzelfall wurde von einer natürlichen Person aus einem EU-Mitgliedstaat gestellt. Gegenstand des Antrags war die Anerkennung einer in einem Mitgliedstaat erworbenen Qualifikation als Qualifikation für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene einer Fachlaufbahn i. S. d. Richtlinie 2005/36/EG, die in den Art. 41 ff. LbG umgesetzt worden ist. Der Landespersonalausschuss hat dem Antrag entsprochen.

Über die weiteren Anträge in Einzelfällen wurde wie folgt entschieden:



3. Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

3.1 Beratungstätigkeit in laufbahnrechtlichen Angelegenheiten

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

Der Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle kommt erhebliche Bedeutung zu, da viele Verwaltungen, vor allem solche mit einem kleinen Personalkörper oder solche, die nur noch wenige Beamte beschäftigen, nicht zwangsläufig über hinreichende Detailkenntnisse im Laufbahnrecht verfügen. Durch die Beratung der Geschäftsstelle werden auch diese Verwaltungen in die Lage versetzt, die im BayBG und im LlbG getroffenen laufbahnrechtlichen Regelungen sachgerecht und zielführend umzusetzen. Aber auch größere Verwaltungen, insbesondere im nichtstaatlichen Bereich, kommen auf die Geschäftsstelle zu, wenn vielschichtige und komplexere laufbahnrechtliche Problemstellungen zu lösen sind.

Auch im Berichtsjahr wurden an die Geschäftsstelle wieder zahlreiche fernmündliche und schriftliche Anfragen gerichtet. Komplexere Sachverhalte konnten darüber hinausgehend im Rahmen einer persönlichen Erörterung mit den Mitarbeitern der Geschäftsstelle einer Lösung zugeführt werden.

Soweit bei Personalmaßnahmen eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses gesetzlich vorgeschrieben ist, wird bereits im Rahmen der Beratungstätigkeit auf eine sachdienliche Antragstellung hingewirkt. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass die Erforderlichkeit einer Antragstellung durch die personalverwaltende Stelle überhaupt erkannt wird oder ein bereits gestellter Antrag ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen beziehungsweise in anderer Form neu gestellt wird.

Aus der Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle im Jahr 2012 sind exemplarisch folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1.1 Durchführung von strukturierten Interviews und Assessment-Centern im Rahmen der Einstellung von Beamten

In Art. 22 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Abs. 8 LlbG sind die gesonderten Auswahlverfahren im Rahmen der Einstellung von Beamten rückwirkend zum 1. April 2010 neu normiert worden. Die Feststellung der **persönlichen Eignung** für öffentliche Ämter, insbesondere die soziale Kompetenz, die Kommunikationskompetenz sowie die Organisationskompetenz einer Bewerberin oder eines Bewerbers, kann Gegenstand sowohl einer (normierten) Einstellungsprüfung als auch eines gesonderten **wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens**, insbesondere eines Assessment-Centers oder eines strukturierten Interviews sein. Beide Verfahren sind für die Personalauswahl anerkannte und aussagekräftige Verfahren. Wird ein gesondertes Auswahlverfahren - eventuell auch in Ergänzung zu den von der Geschäftsstelle durchgeführten besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leis-

tungslaufbahn - durchgeführt, setzt die Einstellung dessen Bestehen voraus (Art. 22 Abs. 8 Satz 1 LlbG). Die Grundstrukturen und -anforderungen des Verfahrens sind in Art. 22 Abs. 8 Sätze 1 bis 7 LlbG vorgegeben und für alle Einstellungsbehörden bindend.

Obwohl die Vorschriften seit über zweieinhalb Jahren in Kraft sind, gibt es gerade im nichtstaatlichen Bereich Personalstellen, denen die Vorschriften zum gesonderten Auswahlverfahren nicht bekannt sind bzw. die diese nicht korrekt anwenden. Wie die Geschäftsstelle feststellen konnte, entsprachen die von Einstellungsbehörden durchgeführten gesonderten Auswahlverfahren zum Teil nicht den Vorgaben des Art. 22 Abs. 8 LlbG. Teilweise wurden unzulässige Auswahlkriterien berücksichtigt; manchmal wurde übersehen, dass mit dem Ergebnis des zusätzlichen Auswahlverfahrens nur die grundsätzliche Eignung oder Nichteignung festgestellt werden kann. Auch eine Veränderung in der Reihung der Bewerber nach den ursprünglich erreichten Platzziffern ist aufgrund eines gesonderten Auswahlverfahrens nicht zulässig. **Verfahren, die von den gesetzlichen Vorgaben abweichen oder diese ergänzen, sind dem Landespersonalausschuss im Einzelfall vorab zur Zustimmung vorzulegen (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG).**

Auch angesichts der zunehmenden Arbeitsverdichtung in den Verwaltungen werden Personalauswahlinstrumente wie strukturierte Interviews oder Assessment-Center immer wichtiger. Die ergänzenden Verfahren sind zwar zeitintensiv und binden Ressourcen, sie sind jedoch ein sinnvolles Instrument, um die persönliche Eignung der Bewerber für die angestrebte Fachlaufbahn festzustellen.

3.1.2 Einstellung von außerbayerischen Bewerbern

Nach Art. 11 Abs. 1 LlbG kann in ein Beamtenverhältnis übernommen werden, wer aufgrund seiner Qualifikation entsprechend den Laufbahnvorschriften des Bundes oder eines anderen Landes sowie seines individuellen Berufswegs einen Stand an Wissen und Fertigkeiten aufweist, der der nach bayerischen Vorschriften erforderlichen Qualifikation gleichwertig ist. Die erworbene Qualifikation erkennt die jeweilige oberste Dienstbehörde an; im nichtstaatlichen Bereich bedarf die Anerkennung der Zustimmung des Landespersonalausschusses (Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG).

Die Auswahl geeigneter Bewerber für eine zu besetzende Stelle ist in der Praxis oft mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Neben den in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ausgestalteten Ausbildungssystemen (interne Ausbildung bzw. internes Studium an einer Verwaltungshochschule, externe Ausbildung bzw. externes Studium als Grundlage für den Zugang zum öffentlichen Dienst, privatrechtliche Ausbildungsverhältnisse, uneinheitliche Bezeichnung von Laufbahnen und Fachrichtungen) müssen die Einstellungsbehörden verstärkt eventuelle besoldungs- und versorgungsrechtliche Auswirkungen bei einem Dienstherrnwechsel berücksichtigen. Durch die unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern und beim Bund können den Bewerbern bei einem Dienstherrnwechsel finanzielle Nachteile entstehen, die eventuell weitere Zugeständnisse der aufnehmenden Dienstherrn erfordern.

Politische Entscheidungen, wie zum Beispiel neue Verwaltungsstrukturen bei den Sozialversicherungsträgern, die Bundeswehrreform, der Abbau von Beamtenstellen bei den Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost und bei der Bundesagentur für Arbeit, haben in den letzten Jahren zu einem verstärkten Bewerberandrang bei den bayerischen Behörden geführt. Der Landespersonalausschuss ist bestrebt, den betroffenen Beamten einen Wechsel zu einem bayerischen Dienstherrn zu ermöglichen, erforderlichenfalls durch die Vorgabe gezielter Schulungsmaßnahmen.

3.1.3 Einstellung in einem höheren Amt als dem Eingangsamt

Nach Art. 14 Abs. 1 Satz 1 LlbG ist die Einstellung einer Beamtin oder eines Beamten nur in dem besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt zulässig. Auf diese Weise sollen zu Beginn der Beamtenlaufbahn gleiche Chancen für alle Bewerber sichergestellt und der Leistungsgedanke vor dem Hintergrund der Schärfung des Leistungsprinzips umgesetzt werden.

Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 LbV in der bis 31. Dezember 2010 geltenden Fassung war die Einstellung von Beamten in einem höheren Amt als dem Eingangsamt an die Zustimmung des Landespersonalausschusses gebunden. Mit dem Inkrafttreten des LlbG ist dieser Zustimmungsvorbehalt entfallen, so dass die jeweiligen obersten Dienstbehörden seit dem 1. Januar 2011 in Einzelfällen selbst Ausnahmen vom Grundsatz des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 LlbG zulassen können. Mit dieser Aufgabenübertragung ist eine große Verantwortung auf die einzelnen obersten Dienstbehörden zugekommen. Beim Vollzug dieser Vorschrift zeigt sich, dass eine Reihe von Dienstherren beziehungsweise obersten Dienstbehörden äußerst zurückhaltend von der neuen Befugnis Gebrauch machen, während andere großzügig weitgehende Ausnahmen zulassen.

Zu beachten ist, dass Art. 14 Abs. 1 LlbG nur die **erste Verleihung eines Amtes** bei der erstmaligen Berufung in das Beamtenverhältnis regelt. Die Ausnahmemöglichkeit kann die in Art. 17 Abs. 1 LlbG festgelegten Beförderungsverbote (z. B. Einhaltung der vorgegebenen Mindestdienstzeiten zwischen zwei Beförderungen; Verbot der Sprungbeförderung) bei bereits ernannten Beamten oder bei der Wiedereinstellung von ehemaligen Beamten weder verdrängen noch überlagern. Für Ausnahmen von diesen Beförderungsverboten ist nach Art. 17 Abs. 4 LlbG die Zustimmung des Landespersonalausschusses erforderlich.

3.2 Übernahme von Feuerwehrbeamten des Bundes und aus anderen Bundesländern im kommunalen Bereich

Eine Fallgestaltung, mit der sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2012 immer wieder zu beschäftigen hatte, war die Übernahme von Feuerwehrbeamten der zweiten Qualifikationsebene, die ihre Ausbildung in anderen Bundesländern oder beim Bund absolviert haben, durch einen bayerischen kommunalen Dienstherrn (Art. 11 LlbG).

Die Ausbildungen für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes bzw. für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst, weisen in den meisten Bundesländern und beim Bund hinsichtlich der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte eine grundsätzliche Vergleichbarkeit auf. Allerdings gibt es einen wesentlichen Unterschied: Die dreimonatige Ausbildung zum Rettungssanitäter ist nach der seit 1. Januar 2012 gültigen Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) in Bayern Teil des Vorbereitungsdienstes, während dies in einem Teil der anderen Bundesländer nicht der Fall ist.

Bei der Einstellung von Feuerwehrbeamten in Bayern wird deshalb darauf geachtet, dass eine Anerkennung der außerbayerischen Ausbildung nur möglich ist, wenn auch die in § 18 Abs. 1 Nr. 2 FachV-Fw vorgeschriebene Ausbildung zum Rettungssanitäter nach der Verordnung über die Tätigkeit als Rettungssanitäter (RSanV) bereits zum Einstellungszeitpunkt nachgewiesen werden kann. Der Landespersonalausschuss prüft, ob diese Vorgabe erfüllt ist. Soweit erforderlich erteilt er seine Zustimmung zur Anerkennung einer Qualifikation nur unter der Maßgabe, dass die vorgeschriebene Ausbildung zum Rettungssanitäter umgehend absolviert wird. Diese Handhabung ist ein Beitrag zur Gewährleistung einheitlicher Qualitätsstandards in dem sicherheitsrelevanten Bereich der Feuerwehr.

3.3 Verordnungen und Konzepte zur modularen Qualifizierung

Mit Inkrafttreten des Neuen Dienstrechts in Bayern zum 1. Januar 2011 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.

Kerngedanke der modularen Qualifizierung ist ein modulares System lebenslangen Lernens. Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung bereiten die Beamten unter Berücksichtigung ihrer Vor- und Ausbildung sowie ihrer vorhandenen förderlichen Berufserfahrung passgenau und zeitgerecht auf die erhöhten Anforderungen der Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vor.

Aufgrund der Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG können die bisherigen Regelungen der LbV für einen bestimmten Zeitraum auch noch nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Neuen Dienstrechts (1. Januar 2011) zur Anwendung gelangen. Ob ein Aufstieg nach altem Recht oder eine modulare Qualifizierung in Betracht kommt, hängt u. a. von dem Zeitpunkt ab, in dem der Aufstieg nach altem Recht durch die modulare Qualifizierung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich abgelöst wird, Art. 70 Abs. 4 Satz 2 LlbG.

Da die Verordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung (ModQV) vom 14. Oktober 2011 (GVBl S. 538) grundsätzlich das maßgebliche Regelwerk nicht nur für die Geschäftsbereiche aller Staatsministerien (ausgenommen das Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie das Staatsministerium der Finanzen), sondern auch für alle nichtstaatlichen Dienstherrn, insbesondere für den kommunalen Bereich, darstellt, wird nachfolgend die **Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 LlbG** in Grundzügen **anhand der Ausgestaltung in der ModQV** exemplarisch dargestellt:

Beamte, deren Einführungszeit bereits am 1. Januar 2012 abgeschlossen war, haben das Aufstiegsverfahren nach altem Recht zu beenden (§ 11 Abs. 1 Satz 2 ModQV). Ein Wahlrecht steht ihnen nicht zu. Sollte ein Beamter die Prüfung nach altem Recht entweder nicht ablegen oder nicht bestehen und sich für die modulare Qualifizierung entscheiden, stellt dies einen Abbruch des Aufstiegs nach altem Recht dar. Ein Wechsel findet nicht statt, so dass alle bis dahin erworbenen Rechtspositionen verloren gehen, wie z. B. die bereits verliehene Aufstiegseignung. Im Falle des Abbruchs des alten Aufstiegsverfahrens ist die modulare Qualifizierung von Anfang an neu zu durchlaufen. Es muss in diesen Fällen eine erstmalige Feststellung der Eignung für die modulare Qualifizierung in der periodischen Beurteilung getroffen werden (Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG), da die Aufstiegseignung aus der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung mit dem Abbruch des Aufstiegsverfahrens „verbraucht“ wurde.

Denjenigen **Beamten, die sich zum Zeitpunkt der Ablösung des Aufstiegs durch das Verfahren der modularen Qualifizierung am 1. Januar 2012 in der Einführungszeit i. S. d. §§ 46 Abs. 4 oder 51 Abs. 2 ff. LbV befanden**, kann in den Konzepten ein inhaltlich und zeitlich näher zu bestimmendes **Wahlrecht** eingeräumt werden, § 11 Abs. 1 Satz 3 ModQV. Die Beamten können in diesem Fall zwischen der Durchführung und dem Abschluss des Aufstiegsverfahrens nach dem bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Recht und den ab dem 1. Januar 2012 geltenden Regelungen der modularen Qualifizierung wählen. Ob bzw. inwieweit im Falle der Einräumung und Ausübung eines Wahlrechts hinsichtlich der Fortführung des „Aufstiegs“ im System der modularen Qualifizierung bereits besuchte Aufstiegsseminare oder Fortbildungen auf die vorgesehenen Pflichtmodule der modularen Qualifizierung angerechnet werden können oder weitere Module besucht werden müssen, normieren die jeweiligen Konzepte.

Beamte, die vor dem 1. Januar 2012 noch nicht ihre Einführungszeit begonnen haben, können nur im Wege der modularen Qualifizierung „aufsteigen“. Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 ModQV wird der Aufstieg zum

1. Januar 2012 durch die modulare Qualifikation abgelöst. Dementsprechend ist auch ein Aufstieg nach Aktenlage gemäß § 51 LbV i. V. m. § 3 Satz 2 der Verfahrensordnung für diesen Personenkreis mit Ablauf des 31. Dezember 2011 nicht mehr möglich.

Gemäß Art. 67 Satz 1 LbG können die Staatsministerien im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen durch eine **Verordnung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4 LbG** die wesentlichen Regelungen zur modularen Qualifizierung treffen. Diese bedarf gemäß Art. 67 Satz 2 LbG der Zustimmung des Landespersonalausschusses. Die nähere Ausgestaltung der modularen Qualifizierung erfolgt in den jeweiligen **Systemen der modularen Qualifizierung**, die **abweichend** vom Sprachgebrauch des Gesetzes **weiterhin als Konzepte bezeichnet** werden. Gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LbG bedürfen diese Konzepte der modularen Qualifizierung der Genehmigung des Landespersonalausschusses.

Durch die Zustimmung zu den Verordnungen und die Genehmigung der Konzepte der modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss wird gewährleistet, dass die **einzelnen** Konzepte der modularen Qualifizierung auf die Anforderungen der nächsthöheren Qualifikationsebene hinreichend vorbereiten und **inhaltlich und zeitlich miteinander vergleichbar** sind. Art. 20 Abs. 3 Satz 2 LbG beschreibt den Prüfungsmaßstab des Landespersonalausschusses für die Genehmigung der Konzepte der modularen Qualifizierung; er kann jedoch analog auch als Prüfungsmaßstab für die Zustimmung zu den Verordnungen gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LbG herangezogen werden.

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

Bei der Prüfung der Verordnungen und Konzepte der modularen Qualifizierung hat der Landespersonalausschuss in Ergänzung zu den im Jahresbericht 2011 (Tz. 3.2, Seite 17 ff.) bereits dargestellten Punkten weitere grundlegende und maßgebende Entscheidungen getroffen. Dadurch erfolgte eine weitere Ausgestaltung und Konkretisierung der seit der Einführung des Neuen Dienstrechts gefassten Entscheidungen. Hierzu zählen insbesondere folgende Festlegungen:

- Gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 2 LlbG sollen Maßnahmen der modularen Qualifizierung **zeitlich und inhaltlich gezielt** auf die steigenden Anforderungen der nächsthöheren Qualifikationsebene vorbereiten. Dies schließt ein, dass ein zeitlicher Mindestzusammenhang zwischen der anzurechnenden Fortbildung und den Maßnahmen der modularen Qualifizierung erkennbar sein muss. Daher können in den Regelsystemen nur **Fortbildungen der letzten fünf Jahre** auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung **angerechnet werden**. Die Frist rechnet vom Beginn der ersten Maßnahme der modularen Qualifizierung an. Die im Höchstumfang von 50 % anzurechnenden Fortbildungen müssen nach Inhalt, Art und Umfang den Maßnahmen der modularen Qualifizierung entsprechen, wobei eine Anrechnung auf das Prüfungsmodul grundsätzlich ausgeschlossen ist.
- Eine **Anrechnung von Fortbildungen früherer Jahre, über 50 %** des Umfangs der vorgesehenen Maßnahmen hinaus **oder aber auf das Prüfungsmodul** kann nur in einem gesonderten System der modularen Qualifizierung vorgesehen werden, welches der Zustimmung des Landespersonalausschusses bedarf. Die erforderliche Zustimmung kann erfolgen, sofern der Einzelfall aufgrund seiner Besonderheiten von den abstrakt-generellen Kriterien der Regelsysteme der modularen Qualifizierung nicht angemessen erfasst wird.

- Was die Frage einer Vollanrechnung von **berufsbegleitend erworbenen Bachelor- und Masterabschlüssen** auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung anbelangt, erscheint es nach Auffassung des Landespersonalausschusses angesichts fehlender Erfahrungswerte und derzeit geringer Fallzahlen nach wie vor vorzugswürdig, jeden Einzelfall der Anrechnung gesondert zu würdigen und auf eine abstrakt-generelle Vollanrechnung in einem Konzept zu verzichten.
- Zur Wahrung der zeitlichen Vergleichbarkeit der Systeme der modularen Qualifizierung gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 2 LlbG ist die **Beachtung des Höchstumfangs** der modularen Qualifizierung geboten. Die Beachtung dieses Höchstumfangs darf jedoch nicht zu Einbußen der Qualität der modularen Qualifizierung führen. Der Landespersonalausschuss empfiehlt daher, bei einer drohenden Überschreitung des Höchstumfangs eine oder mehrere Maßnahmen als **Fortbildung i. S. d. Art. 66 LlbG einzuordnen**. Der Besuch dieser Fortbildungen kann in angemessenem Umfang in einem Personalentwicklungskonzept zur Voraussetzung für den Besuch weiterer Maßnahmen im Rahmen der modularen Qualifizierung erklärt werden.

3.3.1 Verordnungen der Ressorts zur modularen Qualifizierung

Im Jahr 2012 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 Regelung der Ausbildungsqualifizierung und der modularen Qualifizierung in der Justiz (Qualifizierungsverordnung Justiz - QV-J) vom 22. Februar 2012 (GVBI S. 51);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik (FachV-VI) vom 24. April 2012 (GVBI S. 159);

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz vom 18. Mai 2012 (GVBI S. 246);
- Verordnung zur Regelung der modularen Qualifizierung im Justizvollzug (Qualifizierungsverordnung Justizvollzug - QV-JV) vom 21. August 2012 (GVBI S. 450);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation (FachV-VermGeo) vom 28. September 2012 (GVBI S. 493).

3.3.2 Konzepte zur modularen Qualifizierung

Ausgehend von den Verordnungen, denen der Landespersonalausschuss zugestimmt hatte, wurden ihm gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG im Jahr 2012 eine Vielzahl von Konzepten der modularen Qualifizierung zur Genehmigung vorgelegt. Soweit eine Veröffentlichung erfolgte, wird im Folgenden die Fundstelle angegeben.

Im (unmittelbaren) **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **18 Konzepte**:

- Konzept zur modularen Qualifizierung der Beamtinnen und Beamten beim Bayerischen Landtag - Landtagsamt - sowie für die Beamtinnen und Beamten bei der Geschäftsstelle des Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz vom 29. Februar 2012 (<http://www.bayern.landtag.de/de/suchergebnis.php?query=konzept>);
- Konzept der Bayerischen Staatskanzlei zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StK) vom 21. März 2012 (www.juris.de);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums des Innern zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI) vom 1. März 2012 (AllMBI S. 199);

- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zur Regelung der modularen Qualifizierung in der Justiz (VV-QV-J) vom 15. März 2012 (JMBl S. 31);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zur Regelung der modularen Qualifizierung im Justizvollzug (VV-QV-JV) vom 29. August 2012 (JMBl S. 114);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMWFK) vom 17. Februar 2012 (KWMBI S. 134);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMUK) vom 12. April 2012 (KWMBI S. 165);
- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Steuer (VV-mQSteuer) vom 21. Januar 2013 (FMBl S. 58);
- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung in den fachlichen Schwerpunkten technische und nichttechnische Dienste im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen (VV-FachV-StMF) vom 21. Januar 2013 (FMBl S. 62);
- Änderung des Konzepts zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Staatsfinanz (VV-FachV-StF) vom 21. Januar 2013 (FMBl S. 60);
- Konzept zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik (VV-FachV-VI) vom 26. Juli 2012 (FMBl S. 387);
- Konzept zur modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation (VV-FachV-VermGeo) vom 10. November 2012 (FMBl S. 586);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMWIVT) vom 9. Mai 2012 (AllMBl S. 335);

- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten - Verwaltung für Ländliche Entwicklung - zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-LE) vom 5. Juni 2012 (AIIIMBI S. 514);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten - Forstverwaltung - zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-F) vom 5. Juni 2012 (AIIIMBI S. 501);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten - Landwirtschaftsverwaltung - zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-L) vom 5. Juni 2012 (AIIIMBI S. 506);
- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-AM) vom 21. August 2012 (AIIIMBI S. 597);
- Konzept für die modulare Qualifizierung der Beamten und Beamtinnen des Bayerischen Obersten Rechnungshofs und der Staatlichen Rechnungsprüfungsämter.

Im **nichtstaatlichen Bereich, insbesondere dem kommunalen Bereich**, genehmigte der Landespersonalausschuss im Jahr 2012 **15 Konzepte**. Nachdem nach Kenntnis der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses diese im Regelfall nicht veröffentlicht werden, werden diese nicht einzeln aufgeführt.

Über die vorgelegten Regelsysteme (Konzepte) hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2012 auch mit zwei **Einzelkonzepten** zu befassen. Im Hinblick auf die Besonderheiten der Einzelfälle konnte die modulare Qualifizierung hierdurch gezielter auf die entsprechenden Dienstposten zugeschnitten werden, so dass ein hinreichend sachlicher Grund für eine Abweichung von den Regelsystemen gegeben war.

Als Sonderfälle zu erwähnen sind zwei Konzepte der modularen Qualifizierung für die **Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst**. Beide Konzepte setzen die bereits sehr detaillierten Vorgaben zur modularen Qualifizierung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) um. Gemäß Art. 68 Abs. 1 LlbG hat das Staatsministerium des Innern von den Vorschriften zur modularen Qualifizierung nach Art. 20 LlbG in zulässiger Weise abweichende laufbahnrechtliche Vorschriften für die Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten erlassen. Art. 68 Abs. 1 LlbG trägt den Besonderheiten der Ausbildung und der Tätigkeit der Feuerwehrbeamten Rechnung.

Im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes müssen im Rahmen der modularen Qualifizierung Lehrgänge besucht werden, die auch Laufbahnbewerber im Rahmen ihrer Ausbildung zu absolvieren haben. Mit den einzelnen Besoldungsgruppen sind ganz bestimmte Funktionen verbunden, die eine umfassende fachliche Eignung voraussetzen. Dies ist unabhängig davon, ob der Bewerber originär in einer bestimmten Qualifikationsebene eingestiegen ist oder an der modularen Qualifizierung teilgenommen hat.

Im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst kann über die modulare Qualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene grundsätzlich nur ein Amt bis zur Besoldungsgruppe A 10 erreicht werden. Die weitere Beförderung darüber hinaus setzt regelmäßig den Abschluss der Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene voraus. Abweichend hiervon kann die oberste Dienstbehörde für besondere Aufgabenbereiche (z. B. Integrierte Leitstelle, Stellen mit Personalverantwortung oder herausgehobene feuerwehrtechnische Sachbearbeitungen) festlegen, dass die Qualifikation für ein Amt der Besoldungsgruppe A 11 auch durch eine zusätzliche Maßnahme der modularen Qualifizierung erreicht werden kann. Im Rahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene kann maximal ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 erreicht werden.

Zusätzlich zu den Maßnahmen der modularen Qualifizierung sehen die Konzepte teilweise begleitende Hospitationen vor, die in verschiedenen Bereichen (andere Berufsfeuerwehren, Behörden mit Sicherheitsaufgaben) abzuleisten sind, jedoch außerhalb des Ordnungsrahmens der modularen Qualifizierung stehen.

3.4 Sondermaßnahme für im beruflichen Schulwesen tätige Realschullehrer

Ausgehend von einem dahingehenden Beschluss des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes des Bayerischen Landtags hat der Landespersonalausschuss in Zusammenarbeit mit Vertretern des Finanz- und des Kultusministeriums nach einem Weg gesucht, langjährig im beruflichen Schulwesen tätigen Realschullehrern künftig ohne Durchlaufen des Amtes der BesGr A 13 + AZ noch eine Regelbeförderung in ein Amt der BesGr A 14 zu ermöglichen.

In Fortführung einer entsprechenden Sondermaßnahme aus dem Jahre 2006 wurden für die **Feststellung der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in allgemein bildenden Fächern als anderer Bewerber gemäß Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG)** in Absprache mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus und dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen folgende Voraussetzungen festgelegt:

- Befähigung für das Lehramt an Realschulen,
- mindestens 8-jährige Tätigkeit im beruflichen Schulwesen sowie
- zwei aufeinanderfolgende dienstliche Beurteilungen mit mindestens der Stufe „UB (= Leistung, die die Anforderungen übersteigt)“.

Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2012 in 13 Fällen entschieden, den jeweiligen Realschullehrern die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in allgemein bildenden Fächern als anderer Bewerber zuzuerkennen. Damit konnte der besonderen Situation einer relativ kleinen Zahl von Bediensteten, die langjährig und erfolgreich im beruflichen Schulwesen unterrichtet haben, Rechnung getragen werden.

3.5 Aufstieg in die nächsthöheren Laufbahnen

3.5.1 Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst

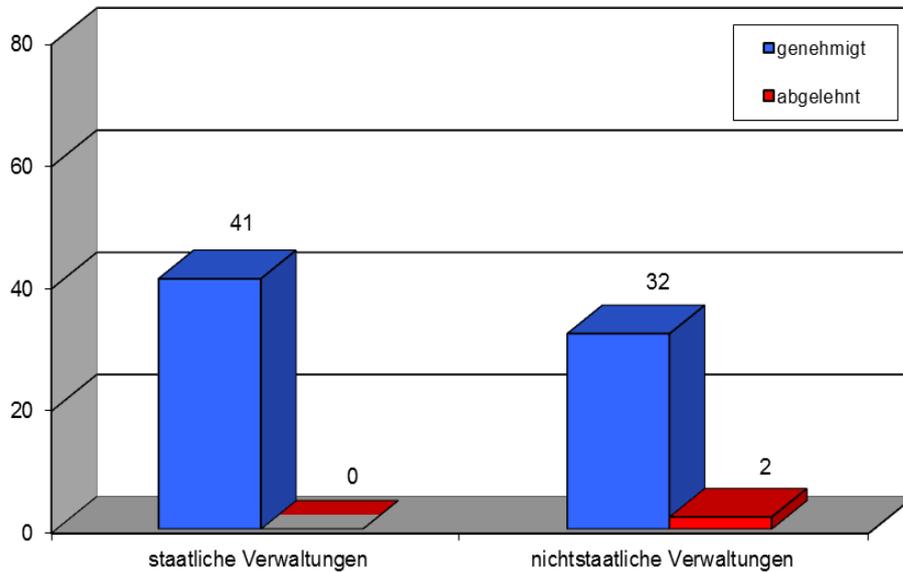
3.5.1.1 Feststellung der Befähigung mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

Durch das Neue Dienstrecht 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, sieht die Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG die Möglichkeit vor, den Aufstieg nach altem Recht zu absolvieren.

Diese Möglichkeit hat im Berichtsjahr 2012 eine Vielzahl von Beamten genutzt. Das Beschlusskollegium befand in **75 Fällen** (Vorjahr: 98 Fälle) über die Feststellung der Befähigung von Beamten des ehemaligen gehobenen Dienstes für den Aufstieg in Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes. Unter den 75 Aufstiegskandidaten befanden sich **20 Beamtinnen** (Vorjahr: 22 Beamtinnen) aus dem staatlichen und dem kommunalen Bereich; der Frauenanteil betrug 26,6 %.

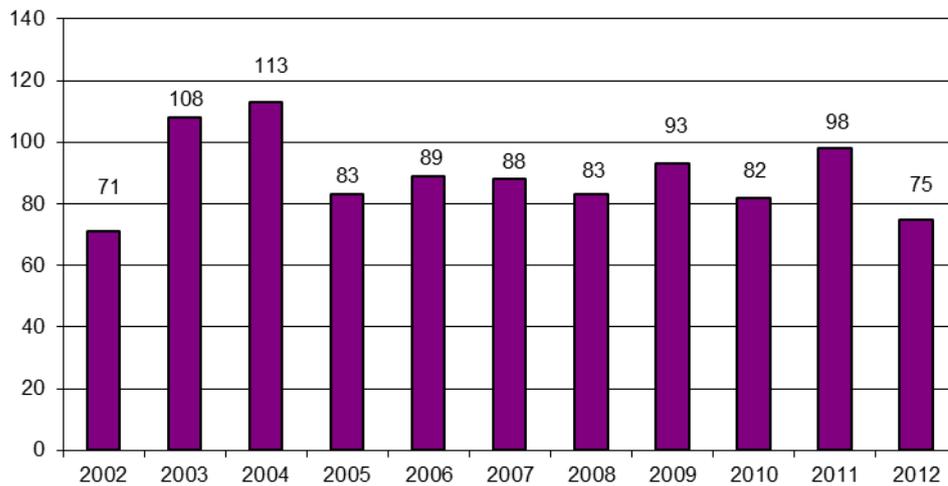
Die immer noch relativ hohe Zahl von Bediensteten, die den Aufstieg nach altem Recht absolvierten, könnte damit zusammenhängen, dass die regelmäßige Einführungszeit nach altem Recht 2 ½ Jahre betrug. Beamte, die den Aufstieg noch nach altem Recht im Berichtszeitraum absolviert haben, befanden sich zum Zeitpunkt der Ablösung des alten Aufstiegsverfahrens durch die modulare Qualifizierung schon in der Einführungszeit. Von einem etwaigen Wahlrecht zum Wechsel in die modulare Qualifizierung wurde in diesen Fällen kein Gebrauch gemacht.

Über die Anträge wurde wie folgt entschieden:

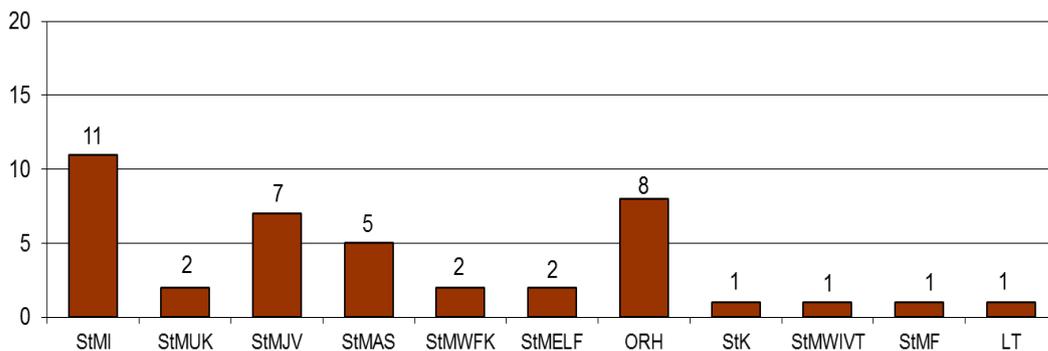


Die Beamten haben sich nach Ableistung der vorgeschriebenen Einführungszeit (Regeldauer 2 ½ Jahre) dem in der Verfahrensordnung vorgesehenen Prüfungsgespräch unterzogen. In 73 Fällen konnte eine positive Entscheidung getroffen werden; lediglich zwei Anträge (2,6 %) mussten abgelehnt werden. Die Ablehnungsquote bleibt damit weiterhin sehr gering und ist zum wiederholten Mal 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 Jahren ergibt sich aus folgender Grafik:

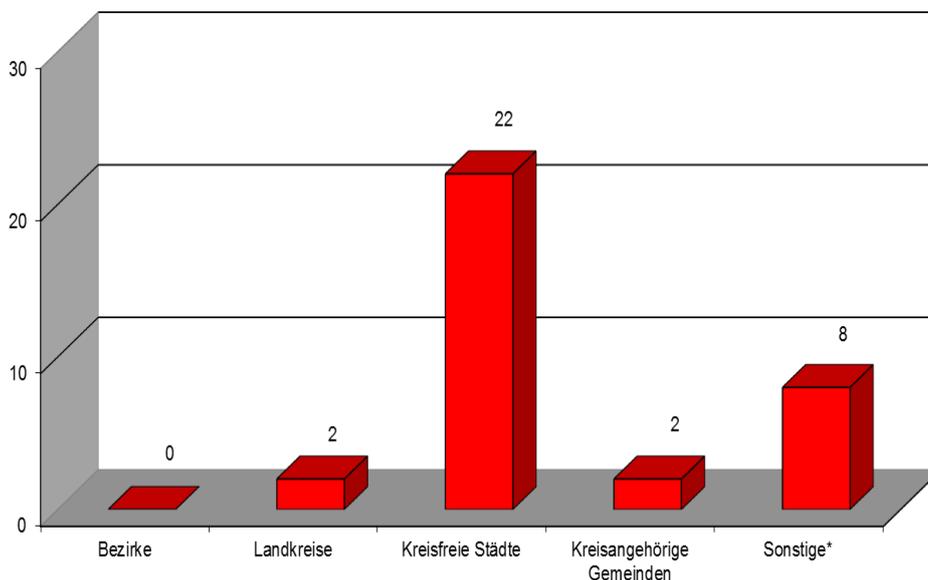


Die aus dem staatlichen Bereich gestellten Anträge (41) verteilen sich auf die obersten Dienstbehörden wie folgt:



Aus den obersten Landesbehörden (Bayerische Staatskanzlei, Staatsministerien, Bayerischer Landtag - Landtagsamt - und Bayerischer Oberster Rechnungshof) sind 19 Beamte in den ehemaligen höheren Dienst aufgestiegen.

Die Anträge aus dem nichtstaatlichen Bereich (34) verteilen sich wie folgt:



* Sonstige Antragsteller waren insbesondere verselbständigte Einrichtungen von Kommunen und Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung.

3.5.1.2 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 LfB i. V. m. § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV unmittelbar aufgrund der vorgelegten Unterlagen treffen, wenn diese eine geeignete Grundlage hierfür bieten (§ 3 Satz 2 der Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung von Beamten des gehobenen Dienstes für den Aufstieg in den höheren Dienst).

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 ausgeschlossen. Es wird grundsätzlich ein **breiter Verantwortungsbereich der Beamten, der herausgehobene Leitungsfunktionen einschließen muss**, gefordert.

Im Berichtsjahr 2012 wurden dem Landespersonalausschuss sechs Anträge auf Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“ vorgelegt. In allen sechs Fällen konnte die Befähigung auf Grund der vorgelegten Unterlagen festgestellt werden.

3.5.2 Verwendungsaufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst

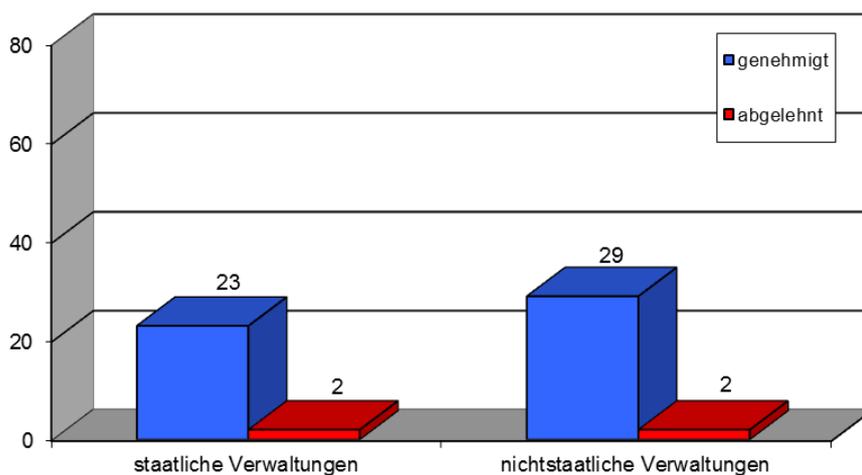
3.5.2.1 Aufstieg mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

Der bisherige Aufstieg für besondere Verwendungen nach § 46 LbV wurde ebenfalls mit Geltung des Neuen Dienstrechts durch die modulare Qualifizierung nach Art. 20 LlbG abgelöst. Auch hier regelt 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 2012 hat der Landespersonalausschuss über insgesamt **56 Anträge** (Vorjahr: 115 Anträge) auf Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung von Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes im Rahmen des Aufstiegs für besondere Verwendungen entschieden. Unter den Aufstiegs kandidaten befanden sich **11 Beamtinnen** (Vorjahr: 27 Beamtinnen) aus dem staatlichen und dem kommunalen Bereich; der Frauenan-

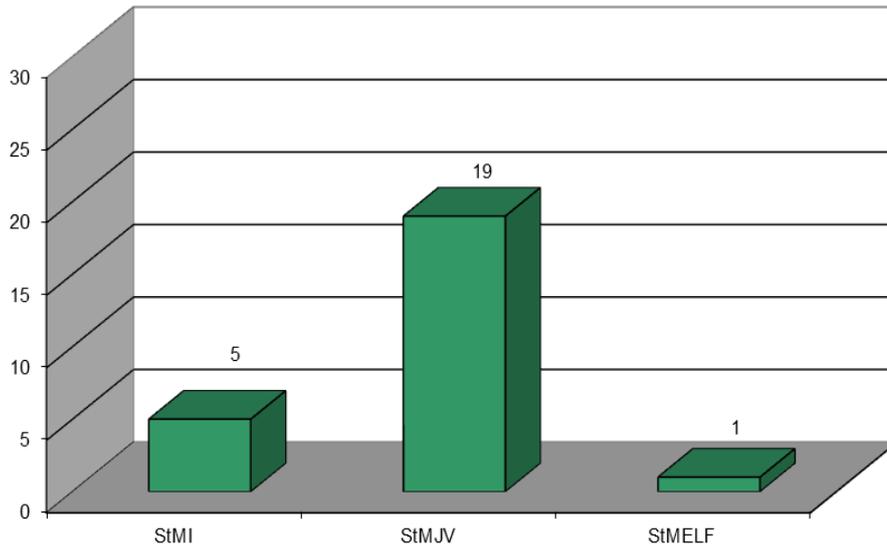
teil liegt damit bei annähernd 20 %. **Nach Ableistung der Einführungszeit** haben sich die Beamten dem in der einschlägigen Verfahrensordnung² vorgesehenen **Vorstellungsgespräch** vor einem bei der Geschäftsstelle eingerichteten begutachtenden Ausschuss unterzogen. In 48 Fällen konnte sofort eine positive Entscheidung getroffen werden. In weiteren vier Fällen wurden die Anträge zunächst abgelehnt; die Wiederholungsprüfung wurde jedoch in diesen Fällen noch im Jahr 2012 bestanden. Im Ergebnis traf der Landespersonalausschuss in 52 Fällen eine positive Entscheidung.

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



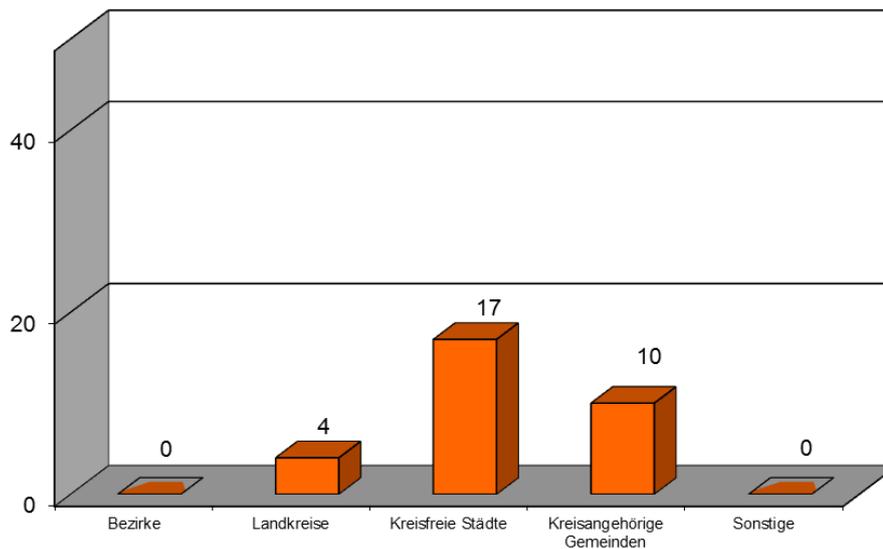
² Verfahrensordnung zur Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung von Beamten des mittleren Dienstes im Rahmen des Aufstiegs für besondere Verwendungen in Laufbahnen des gehobenen Dienstes vom 1. Dezember 1995 (StAnz Nr. 48), zuletzt geändert durch Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 14. Mai 2009 (StAnz Nr. 24)

Die aus dem staatlichen Bereich gestellten Anträge (25) verteilen sich auf die einzelnen Geschäftsbereiche wie folgt:



Die weitaus meisten Kandidaten (24) kamen aus der sogenannten Außenverwaltung. Aus dem Ministerialdienst ist lediglich ein Beamter (4,2 %) in den ehemaligen gehobenen Dienst aufgestiegen.

Die Anträge aus dem nichtstaatlichen Bereich (31) wurden von folgenden Verwaltungen gestellt:

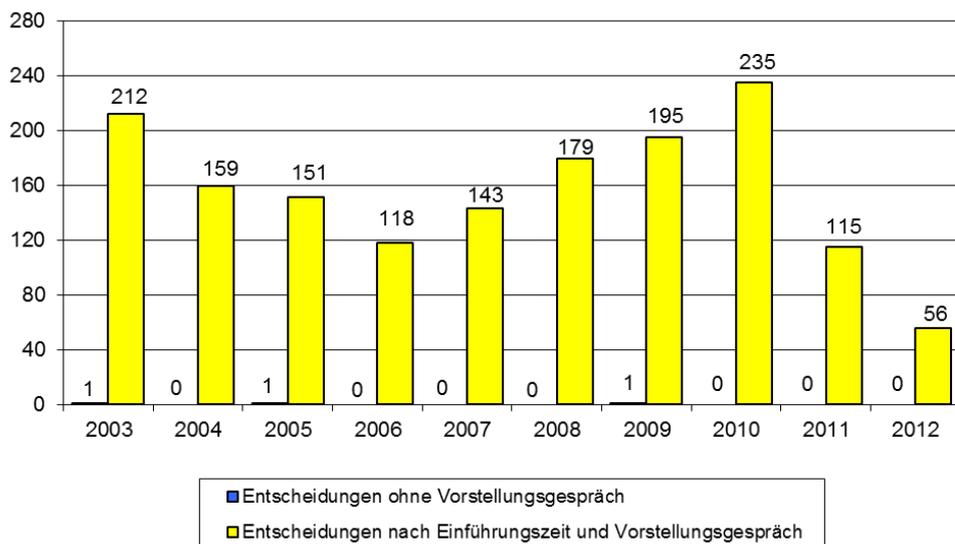


3.5.2.2 Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung nach Aktenlage

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.

3.5.2.3 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 in den Jahren 2011 und 2012 jeweils im Vergleich zum Vorjahr in etwa halbiert. Aufgrund der kurzen Einführungszeit von sechs Monaten bzw. bei Abkürzung der Einführungszeit von drei Monaten hat sich die Umstellung

auf die modulare Qualifizierung sehr viel schneller bemerkbar gemacht als beim Aufstieg in eine Laufbahn des ehemaligen höheren Dienstes; hier dauerte die Einführungszeit im Regelfall zwei Jahre und sechs Monate.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang darüber hinaus, dass sich die relativ hohen Zahlen der Jahre 2009 und 2010 u. a. darauf zurückführen lassen, dass mit dem Wegfall der ursprünglichen Mindestaltersgrenze (45. Lebensjahr) durch die Neufassung der LbV vom 1. April 2009 Beamte des mittleren Dienstes bereits nach 15 Dienstjahren, d. h. im günstigsten Fall bereits im Alter von 35 Jahren, für eine Zulassung zum Aufstieg in Betracht kamen.

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

Nach Maßgabe der Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LfB i. V. m. § 41 Abs. 5 Satz 1 LbV können Beamte des ehemaligen einfachen Dienstes mit herausgehobenen Aufgaben, die am 31. Dezember 2010 die beurteilungsmäßigen Voraussetzungen erfüllt haben, den Aufstieg noch nach den Regeln der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden LbV absolvieren.

Im Berichtsjahr 2012 wurde hiervon kein Gebrauch mehr gemacht (2011: 4 Anträge).

4. Beratungsgegenstände von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Eignungsdiagnostische Verfahren für angehende Lehramtsstudenten, insbesondere das Verfahren PArours der Universität Passau

Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG die Aufgabe **als Kompetenzzentrum** dienstherrenübergreifende Konzepte **für Personalentwicklungsmaßnahmen** unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen. In dieser Funktion hat sich der Ausschuss **im Jahr 2012 in zwei Sitzungen** mit der Thematik von **eignungsdiagnostischen Verfahren für angehende Lehramtsstudenten befasst, insbesondere** mit dem an der Universität Passau entwickelten eignungsdiagnostischen **Verfahren PArours**.

Bei dem **Verfahren PArours** handelt es sich um einen **freiwilligen und unverbindlichen Eignungstest für angehende Lehramtsstudenten** unmittelbar vor Beginn des Studiums, den die **Universität Passau** im Jahr 2009 eingeführt hat. Die angehenden Studierenden, die sich diesem eintägigen Verfahren **nach Art eines Assessment-Centers** unterziehen, erhalten die Möglichkeit, sich vorab in lehramtsspezifischen Aufgaben den Anforderungen des Lehramtsstudiums und Lehrberufs zu stellen. Ziel ist es, den Studenten möglichst früh, d. h. in der Regel vor Beginn des Studiums, eine umfassende Einschätzung zu ihren Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. **Die Studierenden sollen in ihrer Studienwahl bestärkt werden oder können diese unter Umständen nochmals überdenken.** Auch können Studierende ggf. gezielt an der Beseitigung von Schwächen arbeiten und die Angebote des Zentrums für Schlüsselqualifikationen der Universität Passau wahrnehmen, welches Seminare zur Sozial- und Führungskompetenz, zu Konfliktlösung, zur Verbesserung der Kommunikation sowie zu interkultureller Kompetenz anbietet.

Grund für die Einführung des eignungsdiagnostischen Verfahrens PArkurs war die Feststellung der Universität Passau, **dass Studienanfänger häufig nicht einschätzen können, ob sie den Anforderungen des Lehramtsstudiums und des Lehrerberufs auf Dauer gewachsen** sind. Einen mangelnden Erfolg im Lehrerberuf führt die Universität Passau weniger auf ein Defizit an fachlicher Qualifikation zurück als vielmehr auf fehlende Sozialkompetenz sowie eine falsche Vorstellung vom Lehrerberuf. Dementsprechend geht es bei dem Eignungstest PArkurs nicht um die Feststellung der fachlichen Qualifikation. Gefragt sind neben Methoden- und Sprachkompetenz vor allem Selbst- und Sozialkompetenz.

An dem **Test PArkurs** an der Universität Passau **nahmen in der Vergangenheit deutlich weniger als die Hälfte aller Studienanfänger teil; rund 20 % der Teilnehmer ist aufgrund der Ergebnisse** des Verfahrens **von der Aufnahme eines Lehramtsstudiums abgeraten worden**. Es spricht manches dafür, dass die Quote der ungeeigneten Kandidaten bei denjenigen, die nicht an dem Test teilgenommen haben, eher noch höher liegen dürfte.

Eignungsabklärung bei angehenden Lehramtsstudenten wird seit längerem **deutschlandweit** von verschiedenster Seite als besonders bedeutsame Thematik angesehen, zu der derzeit in den einzelnen Bundesländern und an den einzelnen Universitäten unterschiedliche Vorgaben und Angebote existieren³.

Es entspricht der **Bedeutung der Qualität der schulischen Bildung**, dass möglichst nur solche Abiturienten ein Lehramtsstudium absolvieren, die für den anspruchsvollen und fordernden Lehrerberuf wirklich geeignet sind. Dies dürfte im Übrigen auch ein **Beitrag dazu** sein, die **Anzahl der vorzeitigen Pensionierungen** wegen Dienstunfähigkeit **möglichst gering** zu halten.

³ Siehe die von der Deutschen Telekom Stiftung herausgegebene Studie „Für den Lehrerberuf geeignet? Eine Bestandsaufnahme zu Eignungsabklärung, Beratung und Bewerberauswahl für das Lehramtsstudium.“ (Stand: April 2012)

Die **Kultusministerkonferenz** hat am **7. März 2013** über „**Empfehlungen zur Eignungsabklärung in der ersten Phase der Lehrerbildung**“ Beschluss gefasst. Sie sieht in der Implementierung systematischer Eignungsabklärungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung der Lehrerbildung. Sie empfiehlt, systematische Eignungsabklärungsverfahren in der ersten Phase der Lehrerbildung mittels einer Kombination aus verschiedenen Instrumenten vorzusehen und die gewählten Instrumente regelmäßig in Bezug auf ihre Wirkung zu evaluieren. Die Kultusministerkonferenz empfiehlt ferner, die Eignungsabklärungsverfahren so zu verankern und inhaltlich zu begleiten, dass von ihnen für die Studierenden auch Impulse für die Entwicklung ihrer professionellen Kompetenz ausgehen.

In **Bayern** sieht die Lehramtsprüfungsordnung I bislang die **Ableistung eines Orientierungspraktikums** vor. Auf der Internetseite des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus wird im Übrigen auf **Online-Tests** auf dem Deutschen Bildungsserver sowie beim Verein Career Counseling for Teachers verwiesen.

Das **Verfahren PArours** wurde dem **Landespersonalausschuss von Herrn Prof. Dr. Norbert Seibert**, Lehrstuhl für Schulpädagogik, Universität Passau, **vorgelegt**. Der **Ausschuss hat die Ausführungen von Professor Dr. Seibert zustimmend zur Kenntnis genommen**. In der Folge haben Mitglieder des Landespersonalausschusses die Universität Passau während der Durchführung der PArours-Eignungstests unmittelbar vor Beginn des Wintersemesters 2012/2013 besucht und sich einen eigenen Eindruck von PArours verschafft. Sie sind durchweg zu dem Ergebnis gekommen, dass PArours eine erhebliche Hilfe für angehende Lehramtsstudierende darstellt.

Gleichwohl sah der Landespersonalausschuss in seiner zweiten Sitzung, in der er sich erneut mit PArours befasste, **davon ab, eine flächendeckende Einführung des Verfahrens PArours in Bayern zum jetzigen Zeitpunkt zu empfehlen**. Der **personelle Aufwand bei einer flächende-**

ckenden Einführung in Bayern wäre **sehr hoch**, ein Gesichtspunkt, auf den insbesondere das Staatsministerium für Unterricht und Kultus vor der Sitzung hingewiesen hatte. Auch seien **bislang offenbar noch keine Langzeitstudien oder entsprechende Erfahrungen** vorhanden. Wünschenswert sei es in diesem Zusammenhang, zunächst im Rahmen eines Modellversuchs entsprechende Eignungsberatungsverfahren auf ihre Tauglichkeit hinsichtlich möglichst valider Prognosen zum Studien- und Berufserfolg im Längsschnitt zu überprüfen.

Der **Landespersonalausschuss** hat sich daher dafür **ausgesprochen**, eine **Öffnungsklausel in die Lehramtsprüfungsordnung I aufzunehmen**, die **einzelne Universitäten ermächtigt**, in einem **Modellversuch alle Studierenden**, die ab dem Wintersemester 2013/2014 ein Lehramtsstudium aufnehmen, **zur Teilnahme an** einem wissenschaftlich begleiteten **eignungsdiagnostischen Verfahren** mit **beratendem** Charakter **zu verpflichten**.

Der Landespersonalausschuss erachtet eine sachgerechte und inhaltlich fundierte Personalauswahl auf allen Stufen des beruflichen Werdegangs eines Beamten für **unverzichtbar**. Dazu gehört auch, dass **Lehramtsstudierende**, die in ihrer großen Mehrzahl eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst anstreben, **frühzeitig Aufschluss über ihre Eignung** für ein Lehramtsstudium und letztlich für den Lehrerberuf **erhalten**, damit sie festgestellte Defizite rechtzeitig und gezielt ausgleichen oder ihren Entschluss für ein Lehramtsstudium im Lichte der Beratungsergebnisse überdenken können. Eine verpflichtende Teilnahme an dem Verfahren ist erforderlich, um auch diejenigen Studierenden zu erreichen, die nicht genügend motiviert sind, sich einem eignungsdiagnostischen Verfahren auf freiwilliger Grundlage zu stellen.

Der **Landespersonalausschuss geht davon aus**, dass das **Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst** seinerseits erforderlichenfalls die **Grundlage für Regelungen** schafft, die sicherstellen, dass mitwirkungsbereite Universitäten **Längsschnittstudien** zu dem von ihnen

jeweils eingesetzten eignungsdiagnostischen Verfahren auf repräsentativer Grundlage anfertigen können.

4.2 Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung

Im Rahmen seiner Aufgabe als Kompetenzzentrum für Personalentwicklungsmaßnahmen **befasste sich der Landespersonalausschuss ferner in der letzten Sitzung des Jahres 2012 und der ersten Sitzung des Jahres 2013 mit dem Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung“.**

Sowohl **in Deutschland** insgesamt als auch speziell **in Bayern** beträgt der **Anteil der Personen mit Migrationshintergrund** an der Gesamtbevölkerung **jeweils knapp 1/5, wovon wiederum knapp die Hälfte Ausländer und Ausländerinnen** sind.

Nach der **im Rahmen des jährlichen Mikrozensus** (1 Prozent-Stichprobe) **verwendeten Definition des Statistischen Bundesamtes** zählen zu den Personen mit Migrationshintergrund

„alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“⁴.

Zum **Hintergrund für die Einführung des Begriffs der Personen mit Migrationshintergrund in die amtliche Statistik** wird vom Statistischen Bundesamt erläutert⁵, dass im Jahr 2005 der Themenkomplex Migration und Integration neu in das Erhebungsprogramm des Mikrozensus aufgenommen worden sei. Seither sei es möglich, zwischen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zu unterscheiden. Diese Kategorien ersetzen die bisherige Unterscheidung nach Deutschen und Ausländern, die wegen der inzwischen großen Zahl von (Spät-)Aussiedlern und Eingebürgerten als immer weniger aussagekräftig angesehen würde. Die verwendete Abgrenzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund berücksichtige, wie das Statistische Bundesamt schließlich ausführt, den Wunsch, den Blick bei Migration und Integration nicht nur auf die

⁴ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011 – , Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden 2012, Seite 6 [auf der Internetseite des Statistischen Bundesamtes verfügbar].

⁵ Internetseite des Statistischen Bundesamtes, aufgerufen am 21.02.2013, dort unter: Zahlen & Fakten / Gesellschaft & Staat / Bevölkerung / Migration & Integration / Migrationshintergrund

Zuwanderer selbst – das heißt die eigentlichen Migranten – zu richten, sondern auch bestimmte ihrer in Deutschland geborenen Nachkommen einzuschließen.

Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählen etwa in Deutschland geborene Kinder von Ausländern, die unter bestimmten Voraussetzungen nach neuem Staatsangehörigkeitsrecht bereits mit der Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten (und sich nach Erreichen der Volljährigkeit grundsätzlich zwischen der deutschen und der ausländischen Staatsangehörigkeit entscheiden müssen).

Demgegenüber wird gemäß Auskunft des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung **im Rahmen des Zensus 2011 eine etwas andere Definition** für Personen mit Migrationshintergrund verwendet, die auch nur die ab 1955 Zugewanderten erfasst.⁶ **Im Zusammenhang mit dem Thema ‚Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung‘ dürften die Unterschiede der beiden Definitionen jedenfalls nicht von entscheidender Bedeutung sein.**⁷

Nach den Ergebnissen des **Mikrozensus 2011** beträgt der **Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Deutschlands 19,5 %**.⁸ **Weniger als die Hälfte** der Personen mit Migrationshintergrund sind **Ausländer**: Der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung Deutschlands beträgt 8,8 %, während der Anteil der Deutschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Deutschlands 10,7 % beträgt.⁹

Nach den Ergebnissen des **Mikrozensus 2011** beträgt der **Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Bayerns 19,7 %**.¹⁰ **Weniger als die Hälfte** der Personen mit Migrationshintergrund sind **Ausländer**: Der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung Bay-

⁶ Diese Definition lautet „*Alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländer sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil*“.

⁷ Laut Auskunft des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung gebe es **keine Bestrebungen zu einer Vereinheitlichung der beiden** in den amtlichen Statistiken jeweils verwendeten **Definitionen**. In ihren Auswirkungen seien die **Unterschiede aber wohl gering**.

⁸ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011 –, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden 2012, Seiten 7 und 32 f. [auf der Internetseite des Statistischen Bundesamtes verfügbar]. Wie das Statistische Bundesamt a.a.O. ausführt, handelt es sich dabei um Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne.

⁹ Statistisches Bundesamt, a.a.O.

¹⁰ Auskunft des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung

erns beträgt 9,5 %, während der Anteil der Deutschen mit Migrationshintergrund an der **Gesamtbevölkerung Bayerns** 10,2 % beträgt.¹¹

In **Bayern** haben laut einer Studie aus dem Jahr 2010 **die Städte München, Nürnberg und Augsburg** die **höchsten Bevölkerungsanteile mit Migrationshintergrund**: Für 2007 betrage der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung für München 35,2 %, für Nürnberg 38,3 % und für Augsburg 39,5 %.¹²

Was die **weitere Entwicklung** speziell **in der Landeshauptstadt München** anbelangt, wurde im Rahmen einer Präsentation vor dem Landespersonalausschuss Ende 2012 von Vertretern der Landeshauptstadt mitgeteilt, dass rund 37 % der Münchner einen Migrationshintergrund haben und rund 23 % eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Es wird davon ausgegangen, dass sich **mittelfristig** sowohl in **Deutschland** insgesamt als auch in **Bayern** der **Anteil der Personen mit Migrationshintergrund** an der Gesamtbevölkerung **weiter erhöhen** wird. Für Bayern wird in einer vom Bayerischen Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung herausgegebenen Studie für 2022 eine Erhöhung auf gut 23 % angenommen.¹³

Diese Situation und ihre weitere Entwicklung sind natürlich **auch für die öffentliche Verwaltung**, besonders in den großen Städten, **von Bedeutung**. Den Behörden steht eine zunehmend **heterogene Gesellschaft** gegenüber.

¹¹ Auskunft des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung

¹² Lutz, Anna / Heckmann, Friedrich (Europäisches Forum für Migrationsstudien, Institut an der Universität Bamberg): Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern. Stand der Integration und integrationspolitische Maßnahmen, Oktober 2010, Seiten 11 und 38 [Die Studie ist vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen auf der Internetseite des Ministeriums veröffentlicht worden und dort verfügbar.]

¹³ Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.), Acker, Kristin (Verf.): Vorausberechnung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern bis 2022 (Beiträge zur Statistik Bayerns, Heft 542), München 2011, Seiten 15 ff. [auf der Internetseite des Landesamts verfügbar].

Es erscheint daher **wichtig, dass** der **öffentliche Dienst** in der Lage ist, auf die spezifischen Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen im gebotenen Umfang einzugehen, und dass er **über** die hierfür notwendige „**interkulturelle Kompetenz**“ **verfügt**, d. h. über die Fähigkeit, mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, umzugehen und zusammenzuarbeiten.

Vor dem Hintergrund, dass das Thema interkulturelle Kompetenz im Rahmen der Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnt, erachtet es der Landespersonalausschuss für **sachdienlich**, die **interkulturelle Kompetenz der Beamten in der Ausbildung sowie in der Fort- und Weiterbildung** entsprechend den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Verwaltungen **zu stärken**.

Der Landespersonalausschuss hält es darüber hinaus für sinnvoll, bei der Besetzung einschlägiger Dienstposten im Rahmen der **Personalauswahl** die interkulturelle Kompetenz gesondert zu würdigen.

4.3 Coaching für die obere Führungsebene der bayerischen Staatsverwaltung

Eine Personalentwicklungsmaßnahme, die sich **seit Jahren in der Privatwirtschaft etabliert** hat und dort mittlerweile einen festen Platz unter den Instrumenten der Personalentwicklung einnimmt, ist Coaching.

Coaching wird definiert als

- ein personenzentrierter Beratungs- und Betreuungsprozess
- der Personen mit Managementaufgaben
- zeitlich begrenzt
- auf der Basis gegenseitiger Akzeptanz
- Hilfe zur Selbsthilfe gibt
- mit dem Ziel einer Entwicklung der rollenspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der Persönlichkeit einer Führungskraft.

Auch in der öffentlichen Verwaltung wird ein **wachsender Bedarf** an Coaching-Maßnahmen für Führungskräfte gesehen. Der stete Wandel der öffentlichen Verwaltung stellt hohe Anforderungen an den Führungsbereich. Neben der fachlichen Aufgabenabwicklung auf hohem Niveau sollen Führungskräfte Projekte unter hohem Zeitdruck professionell managen, Krisen und Konflikte bewältigen, Teams aufbauen und entwickeln, Veränderungsprozesse begleiten und die Motivation der Mitarbeiter aufrecht erhalten.

Vor diesem Hintergrund wurde die **Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses von den Ministerialdirektoren der Staatsministerien beauftragt**, ein **Coaching-Konzept für die obere Führungsebene** der bayerischen Staatsverwaltung **zu entwickeln** und bei der Geschäftsstelle eine **Servicestelle Coaching einzurichten**. Künftig soll die neue Servicestelle Coaching die Personalstellen bei der Auswahl der Coaches und den Vertragsabschlüssen unterstützen und beraten. Anlässe für ein Coaching können beispielsweise schwierige organisatorische Umstrukturierungen in Behörden, die Übernahme exponierter Führungsfunktionen oder individuelle Problemstellungen sein.

Hierfür wird **bei der Servicestelle** ein ständig aktualisierter **Pool an Coaches eingerichtet**, aus dem den Ressorts bei Bedarf passende Vorschläge unterbreitet werden. Soweit erforderlich kann von der zu coachenden Führungskraft (dem sog. Coachee) mit jedem vorgeschlagenen Coach ein kostenloses Erstgespräch geführt werden. Dies dient dazu, abzuklären, ob die Grundvoraussetzungen des Coachings (Freiwilligkeit, Akzeptanz, Vertrauen und Diskretion) vorliegen. In diesem Erstgespräch werden auch der Beratungsbedarf, die Erwartungen sowie die Möglichkeiten und Grenzen des Coachings beschrieben. Die Servicestelle stellt **Musterverträge für den Vertragsabschluss** zur Verfügung. Nach Abschluss der Maßnahme erstellt der Coachee eine zusammenfassende anonymisierte Einschätzung der durchgeführten Maßnahme auf Grundlage eines von der Servicestelle Coaching bereitgestellten Evaluationsbogens. Die Servicestelle wertet diese aus und informiert die Personalstellen ressortübergreifend in regelmäßigen Abständen in anonymisierter Form über den Wirkungsgrad der Coaching-Maßnahmen. Darüber hinaus erstellt die Servicestelle Informationsbroschüren über das Coaching-Angebot, um die Personalstellen zu informieren und Führungskräfte auf das Coaching-Angebot aufmerksam zu machen.

5. Aufsicht über die beamtenrechtlichen Prüfungen

Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG die Aufgabe, die **Aufsicht über die beamtenrechtlichen Prüfungen** zu führen.

Im Rahmen dieser Tätigkeit hatte sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr mit zwei Fällen besonders eingehend zu befassen: mit der Wiederholung einer Zwischenprüfung in einem Fachbereich der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern sowie einer Prüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene.

Bei der **Wiederholung der Zwischenprüfung** an der Fachhochschule stand der Vorwurf einer Beamtenanwärterin im Raum, ein Teil der Prüfungsteilnehmer sei durch die Ausbildungsleitung, die gleichzeitig Mitglied des Prüfungsausschusses war, im Rahmen eines „Förderunterrichts“ über Prüfungsthemen vorab in Kenntnis gesetzt worden. Die Beamtenanwärterin selbst hatte die Zwischenprüfung endgültig nicht bestanden. Einen Antrag auf eine erneute Wiederholung der Zwischenprüfung lehnte der zuständige Prüfungsausschuss ab. Die Anwärtlerin beschritt daraufhin den Rechtsweg. Im Mai 2012 hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof die Berufung der Anwärtlerin als unbegründet zurückgewiesen. Nach Auffassung des Gerichts hatten die Prüfungsteilnehmer von ihrer Ausbildungsleitung lediglich allgemeine und grundsätzlich allen Prüfungsteilnehmern zugängliche Hilfen und Hinweise erhalten. Allein in der Unterstützung von Beamtenanwärtern durch einen Förderunterricht, bei dem ein Mitglied des Prüfungsausschusses mitwirkte, konnte das Gericht noch keine Verletzung des Grundsatzes der Chancengleichheit erkennen. Nach der Entscheidung des erkennenden Senats hat die Beweisaufnahme die Annahme der Klägerin, es seien unzulässige „Vorabinformationen“ über die Prüfungsthemen gegeben worden, nicht bestätigt.

Im zweiten zu überprüfenden Fall fiel anlässlich der Korrektur einer **Prüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene** auf, dass sämt-

liche Prüfungsteilnehmer eine Prüfungsklausur in weitgehender Übereinstimmung mit der Musterlösung gelöst hatten. Es stellte sich heraus, dass die Klausur zu 80 Prozent mit derjenigen des Jahres 2010 und zu 20 Prozent mit derjenigen des Jahres 2009 übereinstimmte und dass ein Ausbilder den Prüfungsteilnehmern einen Hinweis auf die in den Vorjahren geschriebenen Klausuren gegeben hatte.

Im geschilderten Fall sind mehrere Fehler unterlaufen. Erstens hatte der Vorsitzende des Prüfungsausschusses die Prüfungsaufgaben alleine ausgewählt, während nach der einschlägigen Prüfungsordnung der Vorsitzende die Aufgaben gemeinsam mit zwei weiteren Mitgliedern des Prüfungsausschusses hätte auswählen müssen. Zweitens hätte die in Frage stehende Klausur keine identischen Aufgaben der Vorjahre enthalten dürfen. Ein derartig hoher Grad an Übereinstimmung hätte bei einer sorgfältigen Auswahl der Aufgaben auffallen müssen. Drittens hätte der Ausbilder keinen Hinweis geben dürfen, dass die Prüfungsaufgaben der Jahre 2009 und 2010 für die Vorbereitung besonders relevant sind.

Der zuständige Prüfungsausschuss beschloss im vorliegenden Fall, die Klausur zu werten, da keine Wettbewerbsverzerrung bzw. Verletzung des Grundsatzes der Chancengleichheit vorläge. In Abstimmung mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wurden gleichzeitig Maßnahmen ergriffen, um vergleichbare Vorfälle in Zukunft zu verhindern. Einerseits wurden die Aufgabenersteller darauf hingewiesen, dass keine (weitgehend) identischen Prüfungsaufgaben eingereicht werden dürfen, andererseits soll bei der Auswahl der Aufgaben sorgfältiger auf Übereinstimmungen geachtet werden. Ferner dürfen die Ausbilder künftig keine derartig passgenauen Hinweise zur Prüfungsvorbereitung erteilen. Außerdem hat die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses ausdrücklich darauf hingewiesen, dass entsprechend den Vorgaben der Prüfungsordnung der Vorsitzende die Aufgaben gemeinsam mit zwei weiteren Mitgliedern des Prüfungsausschusses auswählen muss.

In Wahrnehmung seiner Prüfungsaufsicht hat der **Landespersonalausschuss** beide Fälle zum Anlass genommen, über die derzeitige Praxis bei der Durchführung von Prüfungen zu beraten und **Verbesserungen bei der Abwicklung der Prüfungen anzuregen**. Der Landespersonalausschuss hält insbesondere eine **Karenzzeit für die Mitglieder des Prüfungsausschusses** nach Auswahl der Prüfungsaufgaben für **sinnvoll**, d. h. **Personen, die bei der Auswahl der Prüfungsaufgaben mitgewirkt haben, sollten im Rahmen des Möglichen bis zur Abnahme der Prüfung nicht in der Ausbildung tätig sein**. Bei einer gleichzeitigen Mitwirkung im Rahmen der Ausbildung und einer Tätigkeit im Prüfungsausschuss können sich leicht Interessenkonflikte ergeben. Ferner **sollte jedem Prüfungsausschuss im Rahmen des Möglichen eine Auswahl von mindestens zwei Prüfungsklausuren vorgelegt werden**.

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

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

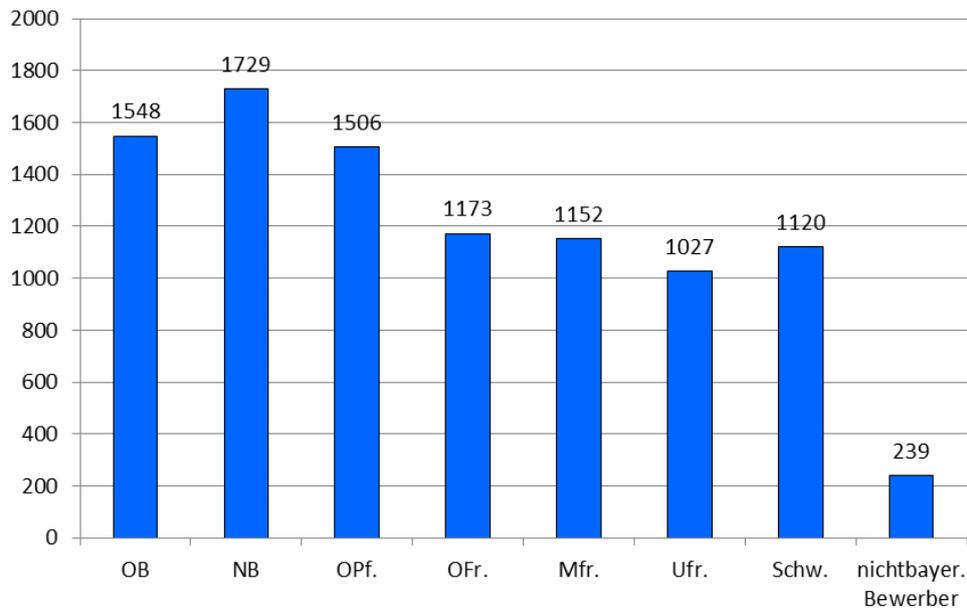
Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2012 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2011 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2012** wurde am 11. Juli 2011 durchgeführt.

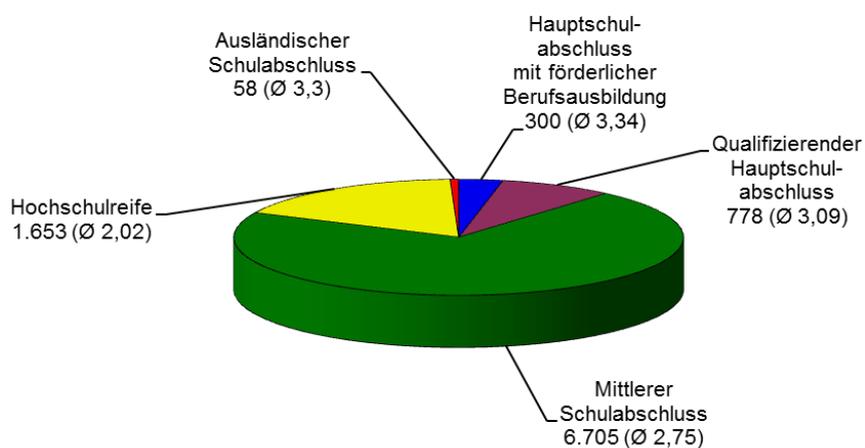
Für das Einstellungsjahr 2012 wurden 15.650 (Vorjahr: 21.159) Zulassungsanträge gestellt. 220 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen. Zudem lagen 1.868 mehrfach gestellte Anträge vor, so dass letztlich 13.562 (Vorjahr: 18.522) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

An der Auswahlprüfung haben **9.494** (Vorjahr: 12.829) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 5.531 davon waren weiblich (58,26%) und 3.963 männlich (41,74%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 135 schwerbehinderte Menschen (1,42%). 339 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, so dass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 9.155 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 198 (2,16%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **8.957 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 11.429) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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



Nachfolgende Schulabschlüsse wurden von den Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern im Einzelnen nachgewiesen. Die in der Auswahlprüfung erreichten Durchschnittsnoten sind jeweils in Klammern angegeben.

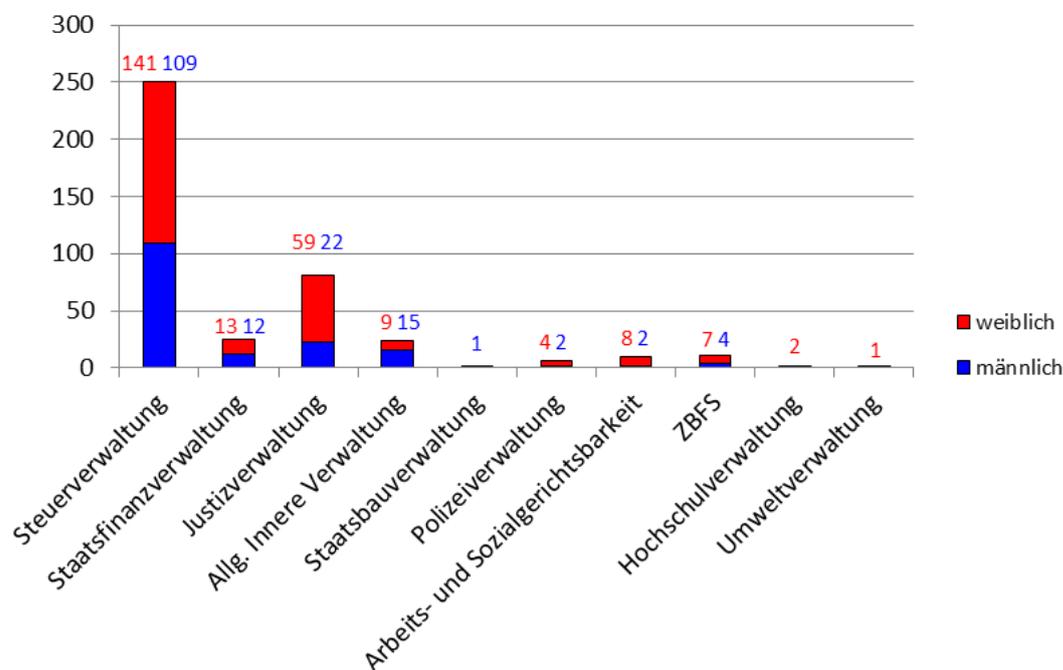


Durch die Einbeziehung des allgemeinen Vollzugsdienstes in das zentrale Auswahlverfahren haben an der Prüfung auch Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss und einer förderlichen Berufsausbildung teilgenommen.

Den **staatlichen Dienststellen** wurden **411 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 378) zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 539 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OB	NB	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								250	250
Staatsfinanzverwaltung		3		8	8	6			25
Justizverwaltung	46			13	22				81
Allg. Innere Verwaltung	8	4	1	4	2	2	3		24
Staatsbauverwaltung		1							1
Polizeiverwaltung	2	4							6
Arbeits- und Sozialgerichte	4	1	1	2	1		1		10
ZBFS *	4		3	1		3			11
Hochschulverwaltung	2								2
Umweltverwaltung		1							1
Summe	66	14	5	28	33	11	4	250	411

Zuweisung nach männlichen und weiblichen Nachwuchskräften:



* ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Hauptschulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	8	1,95%	154	37,47%	88	21,41%
Staatsfinanzverwaltung	1	0,24%	7	1,70%	17	4,14%
Justizverwaltung	1	0,24%	49	11,92%	30	7,30%
Allg. Innere Verwaltung	2	0,49%	11	2,68%	10	2,43%
Staatsbauverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	1	0,24%
Polizeiverwaltung	0	0,00%	5	1,22%	1	0,24%
Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit	0	0,00%	5	1,22%	5	1,22%
ZBFS *	0	0,00%	3	0,73%	8	1,95%
Hochschulverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	2	0,49%
Umweltverwaltung	0	0,00%	1	0,24%	0	0,00%
Summe	12	2,92%	235	57,18%	162	39,42%

* ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

	Ausländischer Bildungsabschluss	
	Anzahl	Prozent
Justizverwaltung	1	0,24%
Allg. Innere Verwaltung	1	0,24%
Summe	2	0,48%

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

Zur **Einstellung in den Vorbereitungsdienst** sind von den verschiedenen Dienstherren aus dem Auswahlverfahren insgesamt **1030 Bewerberinnen und Bewerber übernommen** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeinen Vollzugsdienst)** haben 699 und die **nichtstaatlichen Dienstherren** 169 Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärttern ernannt, davon waren 505 weiblich und 363 männlich. In die Laufbahn des **allgemeinen Vollzugsdienstes** wurden 162 Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 25 weiblich und 137 männlich.

Die Platzziffern der Rangliste des Auswahlverfahrens, bis zu der die Verwaltungen eingestellt haben, liegen regelmäßig über den Platzziffern der Zuweisungen.

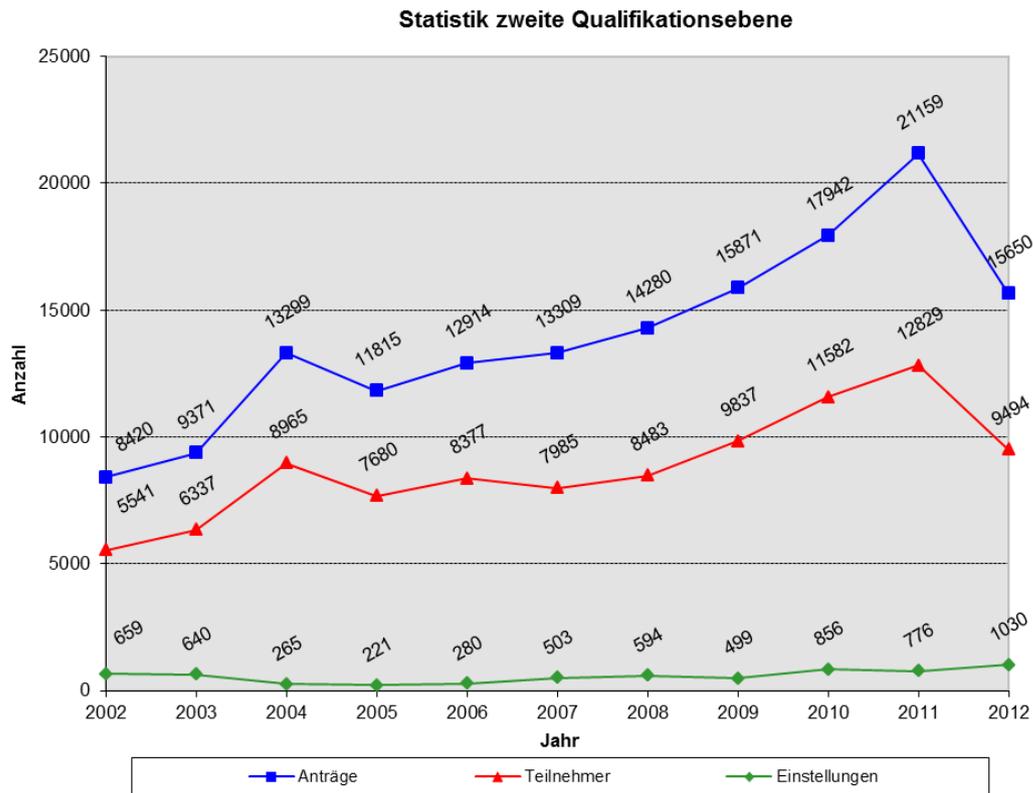
Wie oben bereits angeführt stellen Einstellungsbehörden Bewerberinnen und Bewerber häufig über den gemeldeten Bedarf hinaus ein. Auch nimmt erfahrungsgemäß ein Teil der im Auswahlverfahren erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber eine zugewiesene Stelle später aus unterschiedlichen Gründen nicht an (wie z. B. bei zwischenzeitlicher Wahl einer anderen Ausbildung oder einem Stellenangebot einer kommunalen Wunschbehörde). Weiter kommt es vor, dass zunächst zugewiesene Bewerberinnen und Be-

werber aufgrund eines nachgelagerten Verfahrens zur Prüfung der Sozialkompetenz nach Art. 22 Abs. 1 S. 2 LbG (strukturiertes Interview, Assessmentcenter) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden.

Aus diesen Gründen kann die letzte Einstellungsplatzziffer in einzelnen Verwaltungsbereichen sehr hoch liegen. Die höchste Platzziffer, bis zu der im staatlichen Bereich eingestellt wurde, lag bei 7089 im Justizvollzugsdienst. Ursache hierfür dürften insbesondere die speziellen Anforderungen der auszuübenden Tätigkeit in diesem Bereich sein. Diese erfordern in besonderem Maße zusätzliche soziale Kompetenzen, deren Fehlen zur Ablehnung einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern führt.

Die Geschäftsstelle hat für das Berichtsjahr 2012 die Anzahl der **eingestellten** Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung bei den kommunalen und staatlichen Verwaltungen ermittelt. Nach Angaben der Einstellungsbehörden konnten von den 135 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung 34 (25,2%; Vorjahr: 8,4%) in den Vorbereitungsdienst übernommen werden.

Aus der nachfolgenden Grafik sind die Zahlen der Zulassungsanträge, der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer und der Einstellungen seit 2002 ersichtlich:



Die Grafik zeigt, dass nach einem leichten Rückgang 2011 die Zahl der Einstellungen in 2012 stark angestiegen ist. Die Bewerberzahlen bewegen sich in etwa auf dem Niveau des Einstellungsjahres 2009. Die Rekordwerte der beiden vorangegangenen Jahre konnten in 2012 nicht erreicht werden. Die besonders hohe Bewerberzahl im Jahr 2011 war u.a. im doppelten Abiturjahrgang begründet, der sich auch auf das Interesse am Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene niedergeschlagen hat. Zusätzlich dürfte der Rückgang der Bewerberzahlen in 2012 durch die gute Wirtschaftslage in Bayern verursacht sein, die einen vermehrten Personalbedarf in der Privatwirtschaft zur Folge hatte. Im langjährigen Vergleich befinden sich die Bewerberzahlen 2012 aber weiterhin auf hohem Niveau und zeigen ein fortbestehendes großes Interesse, im öffentlichen Dienst eine Ausbildung zu absolvieren. Staatliche und kommunale Dienstherrn gelten nach wie vor als attraktive Arbeitgeber.

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

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

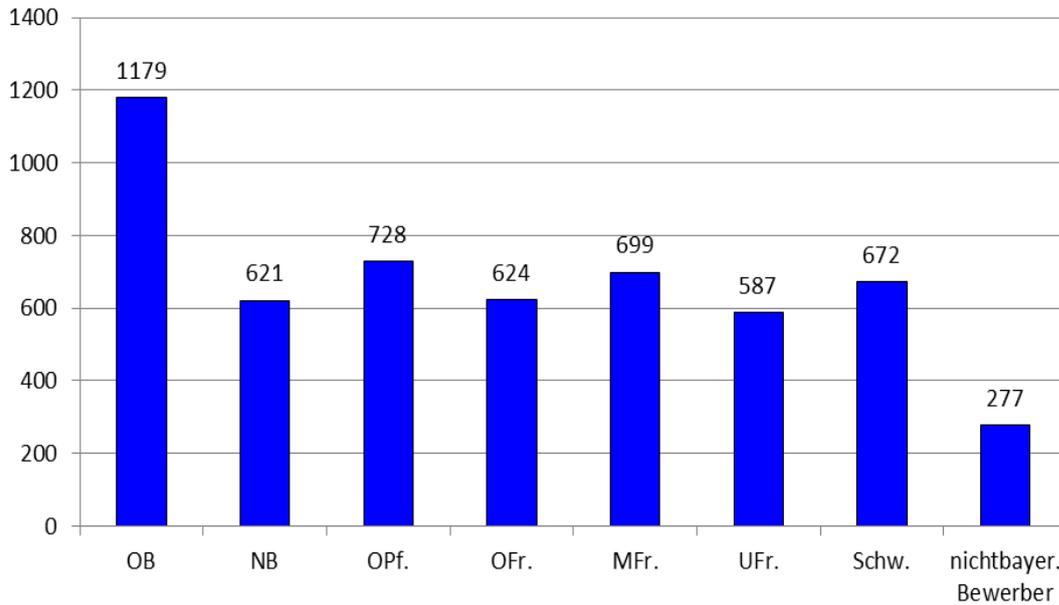
Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2012** fand am 10. Oktober 2011 statt.

Für das Einstellungsjahr 2012 wurden 9.362 (Vorjahr: 13.188) Zulassungsanträge gestellt. Von den eingegangenen Anträgen wurden 168 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen. Außerdem lagen 842 mehrfach gestellte Anträge vor, so dass insgesamt 8.352 (Vorjahr: 12.095) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

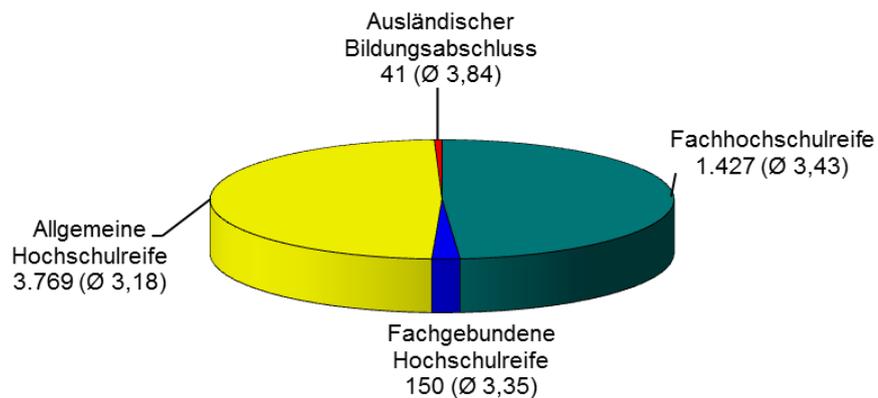
Zur Auswahlprüfung **erschiene**n **5.387** (Vorjahr: 8.314) **Bewerberinnen und Bewerber**. Davon waren 2.736 weiblich (50,79 %) und 2.651 männlich (49,21 %). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 51 (0,95 %) schwerbehinderte Menschen.

Von den 5.387 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 98 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 5.289 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 132 (2,5 %; Vorjahr: 12,53 %) das Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen. **5.157 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 7.081) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

Die Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an der Auswahlprüfung kamen aus folgenden Regierungsbezirken:



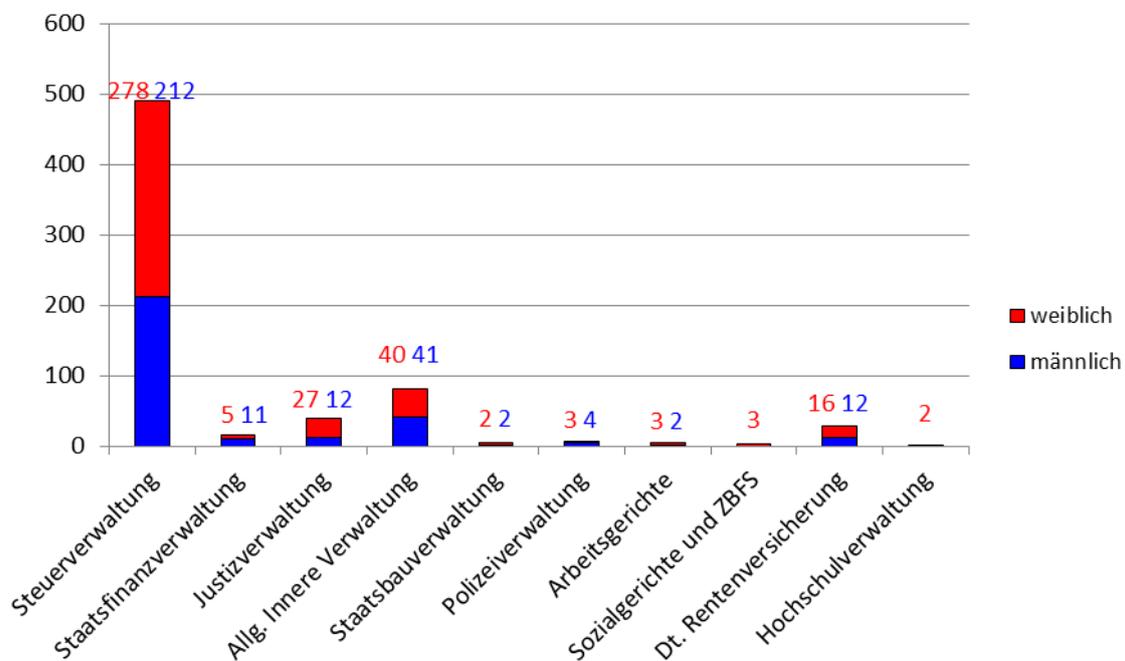
Folgende Schulabschlüsse und durchschnittliche Prüfungsnoten wurden von den Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern erreicht:



Den **staatlichen Dienststellen** wurden **675** (Vorjahr: 495) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 863 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OB	NB	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								490	490
Staatsfinanzverwaltung	5	3			5	3			16
Justizverwaltung	18			8	13				39
Allg. Innere Verwaltung	34	5	9	8	9	7	9		81
Staatsbauverwaltung	1	1		1		1			4
Polizeiverwaltung	4			1	2				7
Arbeitsgerichte	2				2	1			5
Sozialgerichte und ZBFS *	1				2				3
Dt. Rentenversicherung				9		8	11		28
Hochschulverwaltung	2								2
Summe	67	9	9	27	33	20	20	490	675

Zuweisung nach männlichen und weiblichen Nachwuchskräften:



* ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	72	10,67%	17	2,52%	397	58,81%
Staatsfinanzverwaltung	6	0,89%	1	0,15%	9	1,33%
Justizverwaltung	4	0,59%	0	0,00%	35	5,18%
Allg. Innere Verwaltung	16	2,37%	0	0,00%	65	9,63%
Staatsbauverwaltung	1	0,15%	1	0,15%	2	0,30%
Polizeiverwaltung	0	0,00%	1	0,15%	6	0,89%
Arbeitsgerichte	2	0,30%	0	0,00%	3	0,44%
Sozialgerichte und ZBFS*	0	0,00%	0	0,00%	3	0,44%
Deutsche Rentenversicherung	10	1,48%	2	0,30%	15	2,22%
Hochschulverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	2	0,30%
Summe	111	16,45%	22	3,27%	537	79,54%

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

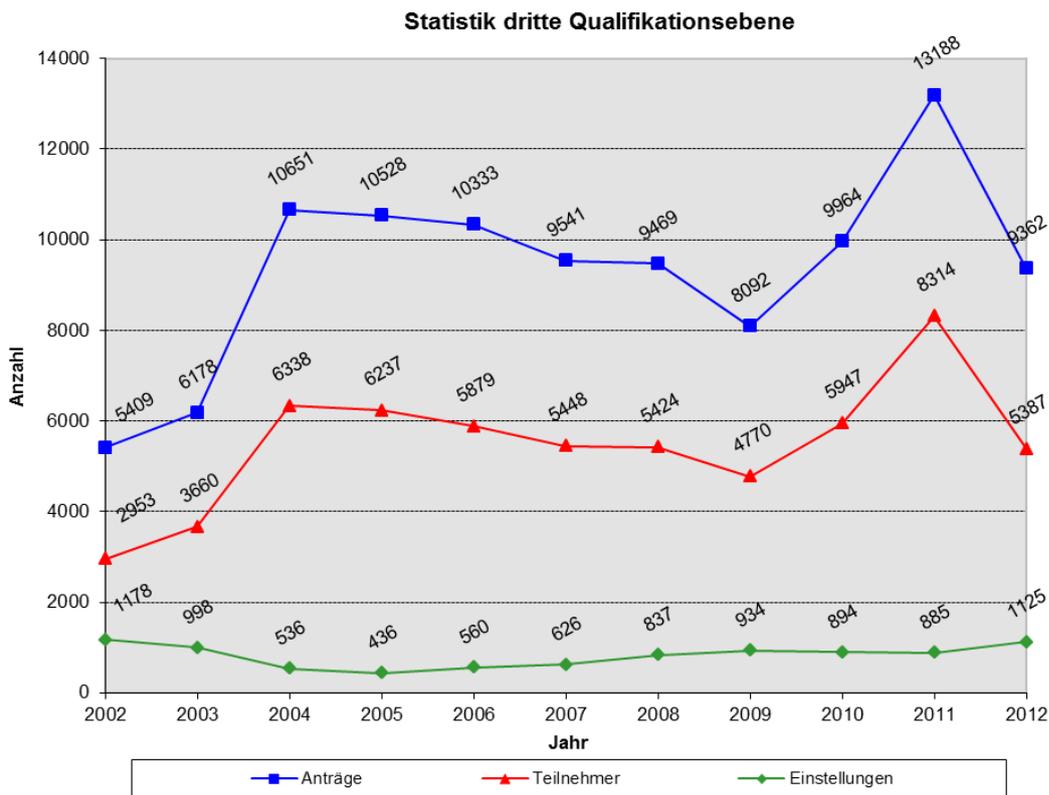
	Ausländischer Bildungsabschluss	
	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	4	0,59%
Justizverwaltung	1	0,15%
Summe	5	0,74%

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

Nach den Mitteilungen aller einstellenden Verwaltungen sind im Berichtsjahr 2012 insgesamt 1125 (Vorjahr 885) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter** in den Vorbereitungsdienst übernommen worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 900 (Vorjahr: 671) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** 225 (Vorjahr: 214) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 600 weiblich und 525 männlich.

Nach Angaben der kommunalen und staatlichen Einstellungsbehörden konnten im Berichtsjahr 2012 von den 51 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung insgesamt 17 schwerbehinderte Menschen (33,3 %; Vorjahr: 30,6 %) in den Vorbereitungsdienst übernommen werden.

Die Entwicklung der Einstellungs-, Antrags- und Teilnehmerzahlen seit 2002 zeigt die nachstehende Grafik:



Im Einstellungsjahr 2012 konnte ein starker Anstieg der Einstellungen verzeichnet werden. Bei den Bewerberzahlen ist nach einem starken Anstieg für das Einstellungsjahr 2011, an dem die Schülerinnen und Schüler des doppelten Abiturjahrgangs in Bayern aus G8 und G9 teilgenommen haben, für das Einstellungsjahr 2012 ein Rückgang annähernd auf das Niveau des Einstellungsjahres 2010 zu verzeichnen. Das verdeutlicht auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage das sehr rege Interesse an den Studienplätzen im öffentlichen Dienst.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 160 bzw. 120 Prüfungslokalen einheitlich durchgeführt. Hierbei sind rund 1.000 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der Prüfungen für die Geschäftsstelle nebenamtlich tätig geworden. Weitere 200 Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten Einsatz zu Dank verpflichtet.

6.4 Nachwuchswerbung

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat auch im Berichtsjahr 2012 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. 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 bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen wurde.

Die Geschäftsstelle erstellte umfangreiches Informationsmaterial, das den einstellenden Dienstherren, der Bundesagentur 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 ergänzend die bis 31. Dezember 2010 geltenden Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes und der Laufbahnverordnung angeführt, soweit diese aufgrund von Übergangsregelungen auch im Jahr 2012 noch anzuwenden waren.

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)

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

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

Mitwirkung bei der Zulassung von Ausnahmen bei der Übertragung von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit (Art. 45 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 BayBG)

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

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG)

Probezeit

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

Anrechnung von Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst, die nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprechen, auf die Probezeit (Art. 70 Abs. 1 Satz 2 LlbG i. V. m. § 56 Abs. 2 und 4 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 2, 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 in 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 sowie aufgrund des individuellen Berufswegs 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)

Bewerber und Bewerberinnen 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 Allgemeine Prüfungsordnung [APO])

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

4. nach sonstigen Vorschriften

Feststellung der Befähigung für das Amt eines berufsmäßigen Gemeinderatsmitglieds (Art. 5 Abs. 2 Buchst. a, Abs. 3 Gesetz über kommunale Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen [KWBG] in der vom 16. Februar 2012 bis zum Ablauf des 31. Juli 2012 geltenden Fassung)

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

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

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 (bis 31.10.2012)
Dr. Jürgen Busse	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 1.11.2012)
Wolfgang Springer	Direktor beim Bayerischen Städtetag
Gerhard Sixt	Verwaltungsrat bei der Stadt Nürnberg (bis 30.06.2012)
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen (ab 9.10.2012)
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtmann beim Amtsgericht München

Beratendes Mitglied

Georg Mocker	Generalbevollmächtigter der LfA Förderbank Bayern (bis 30.11.2012)
Rosemarie Kulzer	Flughafen München GmbH (ab 1.12.2012)

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 (bis 31.10.2012)
Johannes Reile	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (ab 1.11.2012)
Norbert Kraxenberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Verbandes der bayerischen Bezirke
Johanna Markl	Steueroberinspektorin 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
Franz Grünewald	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
Anita Traud	Vorsitzende Richterin am Landgericht Nürnberg-Fürth
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 Hauf	Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts München
Rita Rößler-Sauter	Vorsitzende Richterin am Finanzgericht Nürnberg
Sabine Schwarz	Richterin am Oberlandesgericht Nürnberg
Angela Reuber	Richterin am Amtsgericht Augsburg
Andrea Breit	Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –
Kardinal-Döpfner-Str. 4
80333 München

Postanschrift: Postfach 22 14 41
80504 München

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.bayerischer-landespersonalausschuss.de