



# Jahresbericht 2016





Der Landespersonalausschuss legt hiermit  
der Bayerischen Staatsregierung gemäß  
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2016 vor.

München, den 18. Mai 2017

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl



## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Landespersonalausschuss</b>	<b>Seite</b>
	1. Aufgaben und Befugnisse	5
	2. Gremien	6
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
<b>II.</b>	<b>Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum</b>	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
	2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
	3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	16
	4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	40
	5. Prüfungsangelegenheiten	49
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	53
	<b>Anlage 1:</b> Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	69
	<b>Anlage 2:</b> Mitglieder des Landespersonalausschusses	73



## I. Landespersonalausschuss

### 1. Aufgaben und Befugnisse

Die Aufgaben und Befugnisse des Landespersonalausschusses ergeben sich insbesondere aus dem **Bayerischen Beamtengesetz (BayBG)** und dem **Leistungslaufbahngesetz (LlbG)**.

Gemäß **Art. 115 Abs. 1 BayBG** hat der Landespersonalausschuss

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

Auch im **Leistungslaufbahngesetz** finden sich wichtige Aufgaben und Befugnisse des Landespersonalausschusses, etwa zur Zulassung von laufbahnrechtlichen Ausnahmen in Einzelfällen (siehe insbes. Art. 17 Abs. 4 und 5 und Art. 18 Abs. 5 LlbG), zur Zustimmung zu laufbahnrechtlichen Verordnungen (siehe Art. 67 Satz 2 LlbG) oder zu Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (siehe Art. 20 Abs. 3 LlbG).

Eine **Aufstellung** über die beim Landespersonalausschuss zu beantragenden **Personalmaßnahmen** findet sich in der **Anlage 1**; dort ist unter „Übergangsregelung zum Aufstieg“ auch dargestellt, dass seit **1. Januar 2015** wegen der Aufhebung der Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 a.F. LlbG **keine Aufstiegsverfahren** nach altem Recht mehr durchgeführt und auch **keine Aufstiegsprüfungen** mehr abgelegt werden können.

Die **Mitglieder** des **Landespersonalausschusses** sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (Art. 114 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben ist das Augenmerk des Landespersonalausschusses darauf gerichtet, unter Beachtung der Belange der antragstellenden obersten Dienstbehörden und der betroffenen Beamten<sup>1</sup> wie auch der übrigen obersten Dienstbehörden, der kommunalen Spitzenverbände sowie der Berufsverbände der Beamten und unter Beachtung der personalpolitischen Vorgaben des Bayerischen Landtags und der Bayerischen Staatsregierung Entscheidungen zu treffen, die den gleichmäßigen Vollzug des Beamtenrechts bei allen staatlichen und nichtstaatlichen Dienstbehörden in Bayern sicherstellen.

## 2. Gremien

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

## 3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

Nach Art. 120 Abs. 1 Satz 1 BayBG bedient sich der Landespersonalausschuss zur Durchführung seiner Aufgaben einer Geschäftsstelle, die beim

---

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

Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat eingerichtet ist.

### **3.1 Vorbereitung der Sitzungsfälle**

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

### **3.2 Prüfungsaufsicht**

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

### **3.3 Auswahlverfahren**

Die Geschäftsstelle ist zudem mit der Abwicklung der **Auswahlverfahren** für die Einstellung in der zweiten und dritten Qualifikationsebene des nichttechnischen Dienstes betraut (siehe Abschnitt II Nrn. 6.1 und 6.2).

### **3.4 Beratung von Verwaltungen**

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

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

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

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2016 **in seiner allgemeinen Besetzung** zu **sechs Sitzungen** zusammengetreten.

**Daneben** hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung 19 Beschlüsse im **Umlaufverfahren** gefasst, in der Besetzung für die Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte vier Beschlüsse.

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

Im Jahr 2016 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **456** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen

- 23 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 218 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 202 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 13 Beratungen bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

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

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

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 5
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
  - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 LlbG),
  - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 LlbG),
  - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 2 LlbG),
  - die Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG)
 insgesamt<sup>2</sup> 2
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 2
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 1
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 13

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

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

- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Lehrerbildungsgesetzes (GVBl. 2016 S. 74);
- Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Justizwachmeister-, Justizfachwirte-, Gerichtsvollzieher- und Rechtspflegerdienst (Ausbildungsordnung Justiz – ZAPO-J) (GVBl. 2016 S. 123);
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II (GVBl. 2016 S. 268);
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Trennungsgeldverordnung und der Dienstwohnungsverordnung (GVBl. 2016 S. 388);
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungskapazitätsverordnung Forst (GVBl. 2017 S. 34);
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2016 S. 354);
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Zulagenverordnung (GVBl. 2016 S. 302).

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

Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2016 eine Reihe von Änderungen der **Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Be-**

**reich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA)** beschlossen, die jeweils im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat veröffentlicht wurden. Auch im Bayerischen Staatsanzeiger wurde auf die Änderungsbekanntmachungen hingewiesen.

Die aktuelle Fassung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses<sup>3</sup> kann im Bayerischen Behördennetz unter [www.landespersonalausschuss.bybn.de](http://www.landespersonalausschuss.bybn.de) oder <http://www.lpa.bybn.de> beziehungsweise im Internet unter [www.gesetze-bayern.de](http://www.gesetze-bayern.de) in der Datenbank BAYERN.RECHT abgerufen werden.

Auf **folgende Änderungen** der ARLPA soll hier **ausdrücklich hingewiesen** werden:

In **Abschnitt I Nr. 1 ARLPA** wurde als **Nr. 1.1 n.F. ARLPA** eine Regelung aufgenommen, die eine **Ausnahme** von dem **Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung** in nunmehr grundsätzlich allen Fällen zulässt, in denen das bisherige Amt nach den ARLPA nicht regelmäßig durchlaufen werden muss.<sup>4 5</sup>

Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG bestimmt, dass eine **Beförderung nicht vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung** erfolgen darf. **Ausnahmen** von diesem Beförderungsverbot kann **nur der Landespersonalausschuss** auf Antrag der obersten Dienstbehörde zulassen (Art. 17 Abs. 4 LlbG). Art. 17 Abs. 1 Satz 3 **Nr. 2** LlbG **enthält anders** als Art. 17 Abs. 1 Satz 3 **Nr. 3** LlbG **keine Ausnahmeregelung**, wonach das **Beförderungsverbot nicht gilt**, wenn das **bisherige Beförderungsamt nicht durchlaufen** zu werden brauchte.

---

<sup>3</sup> Aktueller Stand: Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 9. Dezember 2010 (FMBl. 2011 S. 4), zuletzt geändert durch die Elfte Änderung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts, Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 26. Januar 2017 (FMBl. S. 212).

<sup>4</sup> Elfte Änderung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts, Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 26. Januar 2017 (FMBl. S. 212).

<sup>5</sup> Die bisherige Nr. 1.1 ARLPA wurde zu Nr. 1.2 ARLPA.

Es erscheint **widersprüchlich**, gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG eine **Mindestbewährungszeit** in einem Amt **auch dann zu fordern**, wenn das **Amt gar nicht durchlaufen werden muss**. Ein **Beförderungsverbot** gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG auch dann, wenn das bisherige Amt nicht zu durchlaufen ist, kann zu **ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen** führen, sofern nicht zuvor auf eine an sich mögliche Beförderung in das nicht zu durchlaufende Amt verzichtet wird.<sup>6</sup>

Daher wurde in **Nr. 1.1 n.F. ARLPA** geregelt, dass **Ausnahmen** von dem **Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung** (siehe Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG) nunmehr zugelassen werden für die Beförderung **aus allen Ämtern, die nach Nr. 2 der ARLPA nicht regelmäßig zu durchlaufen sind**, soweit sie nicht von der Regelung des Art. 46 BayBG betroffen sind.

Zugleich wurde die **bisherige Regelung in Nr. 1.3 ARLPA aufgehoben**, welche eine Ausnahme von dem Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung für die Beförderung von Lehrern aus Ämtern, die nach Nrn. 2.1 bis 2.5 ARLPA nicht regelmäßig zu durchlaufen sind, soweit sie nicht von der Regelung nach Art. 46 BayBG betroffen sind, zugelassen hat. Diese bisherige Regelung wird von der neuen Regelung der Nr. 1.1 ARLPA umfasst.

Neben diesen Änderungen **soll hier noch auf die geänderten Nrn. 4.2.1.2 und 4.3.1.2 ARLPA besonders hingewiesen werden**.

Gemäß Art. 11 Abs. 1 LlbG kann in ein Beamtenverhältnis nach Art. 1 Abs. 1 BayBG übernommen werden, wer aufgrund einer Qualifikation entsprechend

---

<sup>6</sup> Siehe Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 17 LlbG Rn. 11a: „Die einjährige Beförderungswartezeit nach Absatz 1 Satz 3 Nr. 2 führt bei Ämtern, die nicht regelmäßig zu durchlaufen sind (A 9 + Z, A 15 + Z) zu widersprüchlichen Ergebnissen. Damit es für die Beförderungen nach A 10 oder A 16 zu keiner Benachteiligung im Vergleich zu Mitbewerbern aus A 9 oder A 15 kommt, kann es in diesen Fällen günstiger sein, auf anstehende Beförderungen nach A 9 + Z oder A 15 + Z zu verzichten.“

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. Eine aufgrund von Art. 11 Abs. 1 LlbG erworbene Qualifikation erkennt die jeweilige oberste Dienstbehörde an; **im nichtstaatlichen Bereich bedarf es der Zustimmung des Landespersonalausschusses** (Art. 11 Abs. 2 Satz 1 LlbG).

Der Landespersonalausschuss hat zu Art. 11 LlbG verschiedene **allgemeine Beschlüsse** gefasst (vergleiche Nr. 4 ARLPA).

In der Spruchpraxis des Landespersonalausschusses und in deren Vollzug wurden die unter Nrn. 4.2.1.2 und 4.3.1.2 ARLPA veröffentlichten Beschlüsse stets dahingehend ausgelegt, dass eine **allgemeine Zustimmung des Landespersonalausschusses** zur Anerkennung einer außerhalb des Geltungsbereichs des BayBG erworbenen Qualifikation als Qualifikation für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen **nur für Ausbildungsgänge für die staatliche Sozialverwaltung** und nicht für die Bereiche der Sozialversicherung vorlag. Für die Anerkennung von außerbayerischen Qualifikationen für die Fachrichtung Sozialversicherung war und ist die Zustimmung des Landespersonalausschusses gemäß Art. 11 Abs. 1 und 2 LlbG im Einzelfall zu beantragen.

Nach der seit Oktober 2005 erfolgten Organisationsreform der deutschen Sozialversicherungsträger und in Folge der verstärkten Abwendung der Regionalträger der deutschen Rentenversicherung von der verwaltungsinternen Ausbildung (hin zu externen Ausbildungseinrichtungen) sowie der von den Sozialversicherungsträgern bevorzugten Beschäftigung ihrer Mitarbeiter auf Vertragsbasis traten im Rahmen der Beratung der bayerischen nichtstaatlichen Dienstherren immer wieder Probleme bei der praktischen Anwendung der beiden allgemeinen Beschlüsse zu Tage.

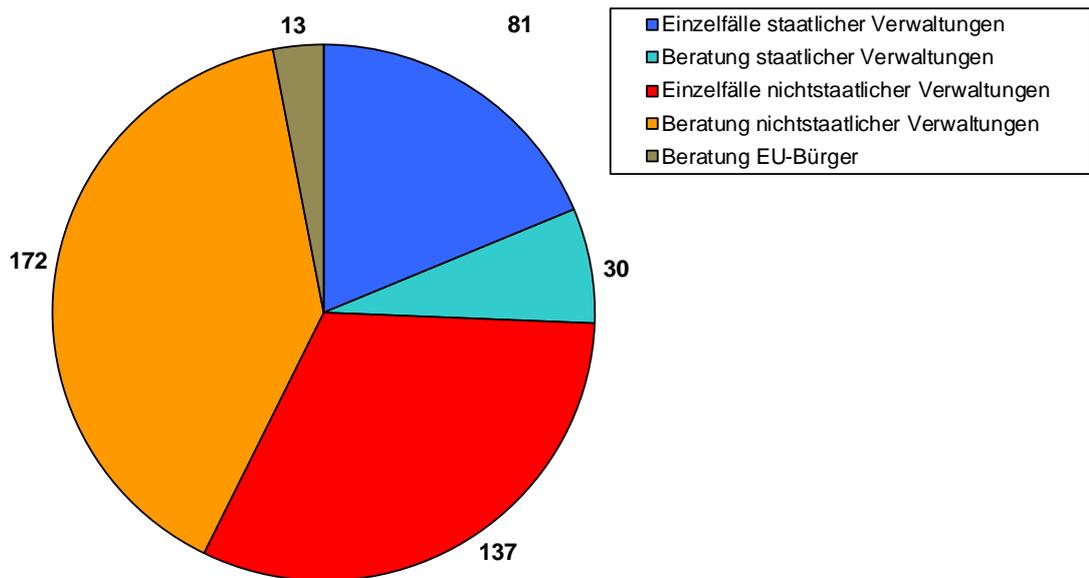
Im Interesse eines einheitlichen Vollzugs der Entscheidungen des Landespersonalausschusses wurde deshalb eine Klarstellung in den ARLPA für erforderlich gehalten: Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2016 daher auch entschieden, dass in den Nrn. 4.2.1.2 und 4.3.1.2 jeweils die Wörter „oder bei einem bundesunmittelbaren Träger der Sozialversicherung“ gestrichen sowie in Nr. 4.3.1.2 zusätzlich nach dem Wort „Qualifikationsprüfung“ die Wörter „für eine Verwendung in der Sozialverwaltung“ eingefügt werden.<sup>7</sup>

---

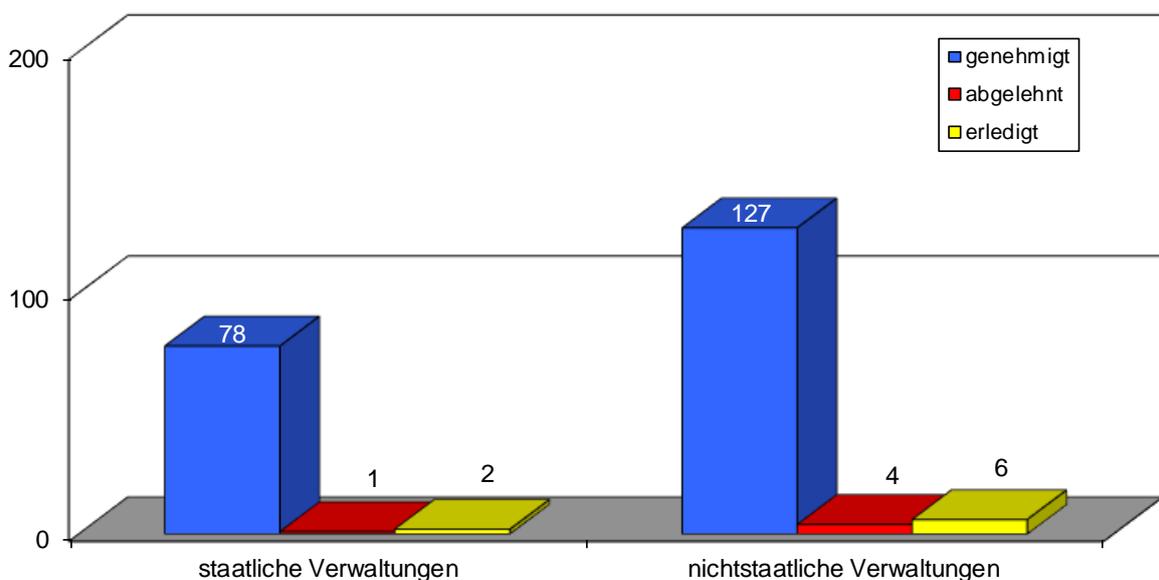
<sup>7</sup> Elfte Änderung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts, Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 26. Januar 2017 (FMBl. S. 212).

## 2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laubahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2016 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (218), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laubahnrechtlichen Fragen (202) sowie die Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (13) auf folgende Antragsteller:



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



### 3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

Der **Landespersonalausschuss** hat die Aufgabe, alle **Dienstherren in Bayern** in **laufbahnrechtlichen Angelegenheiten** zu **beraten** (Art. 115 Abs. 1 Nr. 7 BayBG). Diese Aufgabe wird durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses (Art. 120 BayBG) wahrgenommen.

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

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

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

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2016 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

### **3.1 Berufung von (Voll-)Juristen in ein Beamtenverhältnis der dritten Qualifikationsebene**

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses war auch im Jahr 2016 erneut mit **Anfragen von Dienstherren** befasst, die einen (Voll-)Juristen in ein Beamtenverhältnis der dritten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen berufen wollten. Aufgrund der in den wiederholten Anfragen zum Ausdruck kommenden nach wie vor bestehenden Aktualität des Themas soll im Folgenden – wie auch schon im Jahresbericht 2011 – auf die Rechtslage hinsichtlich der Berufung von Juristen in ein Beamtenverhältnis der dritten Qualifikationsebene eingegangen werden.

Mit erfolgreicher Ablegung der Zweiten Juristischen Staatsprüfung wird die **Qualifikation** für einen Einstieg in der **vierten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, erworben (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG, Art. 4 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Art. 8 LlbG, § 57 JAPO).

Trotz dieses Qualifikationserwerbs für eine höhere Qualifikationsebene kommt im Ergebnis eine Berufung von (Voll-)Juristen in ein Beamtenverhältnis der **dritten Qualifikationsebene** als **Regelbewerber** gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bzw. Nr. 2 LlbG **nicht in Betracht**.

Im Einzelnen beruht die Rechtsauffassung des Landespersonalausschusses auf folgenden Erwägungen:

**Regelbewerber** nach **Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG** erwerben ihre Qualifikation für eine Fachlaufbahn durch Ableisten des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung.

Bewerber, welche die Erste Juristische Prüfung und die Zweite Juristische Staatsprüfung erfolgreich abgelegt haben, haben zwar einen Vorbereitungsdienst abgeleistet und eine Qualifikationsprüfung bestanden, jedoch nicht den Vorbereitungsdienst und nicht die Qualifikationsprüfung, die für die dritte Qualifikationsebene vorgesehen sind. Die **Qualifikation für einen Einstieg in der vierten Qualifikationsebene** schließt die **Qualifikation für die dritte Qualifikationsebene** der entsprechenden Fachlaufbahn und des entsprechenden fachlichen Schwerpunkts auch **nicht automatisch mit ein**. Die Ausbildung in der dritten Qualifikationsebene (nach Maßgabe der §§ 42 ff. FachV-nVD) unterscheidet sich inhaltlich deutlich von derjenigen des juristischen Referendariats, sodass diese Ausbildungen im Ergebnis in einem **Aliud-Verhältnis** zueinanderstehen. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch darauf, dass Volljuristen, die in der vierten Qualifikationsebene keine Einstellung gefunden haben, andernfalls in einen systemwidrigen „Verdrängungswettbewerb“ mit Absolventen der Ausbildung der dritten Qualifikationsebene treten könnten. Hierdurch bestünde die Gefahr, dass die **Bedarfsausbildung** für die **dritte Qualifikationsebene an Attraktivität einbüßt**. Kann ein Bewerber lediglich die erfolgreich bestandene Erste Juristische Prüfung vorweisen, fehlt es im Übrigen gänzlich an einem gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG erforderlichen Vorbereitungsdienst.

**Auch ein Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn als Regelbewerber** nach **Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LlbG** durch Erwerb der Vorbildung und hauptberufliche Tätigkeit nach den Art. 38 bis 40 LlbG ist ausgeschlossen. **Rechtswissenschaftliche Studienabschlüsse werden nicht von Anlage 1 zu Art. 39 LlbG erfasst.**

Im Ergebnis ist daher sowohl die Berufung von Bewerbern mit lediglich erfolgreich bestandener Erster Juristischer Prüfung als auch die Berufung von Volljuristen, die die Zweite Juristische Staatsprüfung mit Erfolg abgelegt haben, in ein Beamtenverhältnis der dritten Qualifikationsebene als **Regelbewerber** ausgeschlossen. Diese Auffassung wurde zwischenzeitlich durch die Rechtsprechung bestätigt (vgl. VG Bayreuth, Urteil vom 24.10.2014, Az.: B 5 K 14.245, juris).

Gemäß **Art. 4 Abs. 2 Satz 1 LlbG** kann in das Beamtenverhältnis als sogenannter „**anderer Bewerber**“ auch berufen werden, wer die erforderliche Qualifikation durch **Lebens- und Berufserfahrung** innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat. Zwar stellt Art. 52 Abs. 1 Satz 3 LlbG klar, dass für andere Bewerber nicht die für Regelbewerber erforderlichen Voraussetzungen für einen Qualifikationserwerb gefordert werden dürfen. Gemäß Art. 52 Abs. 2 Satz 2 LlbG dürfen aber bei der Feststellung der Qualifikation des anderen Bewerbers auch keine geringeren Anforderungen gestellt werden als sie von Regelbewerbern gefordert werden. Die Ausbildung, die berufliche Tätigkeit und die darauf beruhende berufliche Erfahrung bilden daher grundsätzlich nur dann eine ausreichende Grundlage für die angestrebte Feststellung der Qualifikation, wenn sie dem Bewerber nach ihrer Fachrichtung, Tiefe und Verwendungsbreite die für die angestrebte Laufbahn unter Berücksichtigung der Qualifikationsebene erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 52 LlbG Rn. 16). Zudem muss sich die berufliche Tätigkeit über einen wesentlich längeren als von Regelbewerbern für den Qualifikationserwerb benötigten Zeitraum erstrecken, da das Rechtsinstitut des anderen Bewerbers nicht dazu benutzt werden darf, eine fehlende Qualifikation als Regelbewerber zu ersetzen (vgl. Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 52 LlbG Rn. 10).

Neben dem Erwerb der Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung setzt Art. 52 Abs. 1 Satz 1 LlbG für die Berufung des anderen Bewerbers voraus, dass ein **besonderes dienstliches Interesse an der Gewinnung** besteht. Die darüber hinausgehend bis 31.12.2010 geltende Einschränkung, dass kein geeigneter Regelbewerber zur Verfügung stehen darf (Art. 39 Abs. 1 BayBG i.d.F. v. 29.7.2008), ist hingegen entfallen. Ein solches besonderes dienstliches Interesse an der Berufung eines anderen Bewerbers in das Beamtenverhältnis ist nur dann gegeben, wenn – neben dem besonderen dienstlichen Interesse an der Besetzung der Stelle mit dem anderen Bewerber – ein besonderes dienstliches Interesse an der Besetzung dieser konkreten Stelle mit **einem Beamten** besteht (vgl. Weiß/Niedermaier/Sum-

mer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 52 LbG Rn. 10 f.). Um die restriktiven Vorgaben des Art. 52 LbG nicht zu unterlaufen, begründet der **allgemeine Funktionsvorbehalt nach Art. 33 Abs. 4 GG**, wonach die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen ist, noch **kein** besonderes dienstliches Interesse (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, a.a.O.). Eine andere Auslegung würde im Ergebnis dazu führen, dass letztlich jeder langjährig in der Kommunalverwaltung beschäftigte Arbeitnehmer, der sich bewährt hat und dem hoheitliche Aufgaben übertragen werden, als anderer Bewerber in das Beamtenverhältnis berufen werden könnte.

Die Berufung eines anderen Bewerbers bedarf in jedem Einzelfall der **Zustimmung des Landespersonalausschusses** (Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LbG). Eine ohne diese Zustimmung ausgesprochene Ernennung ist **mit Wirkung für die Vergangenheit zurückzunehmen** (§ 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG). Vor der Rücknahme der Ernennung bedarf es jedoch zwingend eines Beschlusses des Landespersonalausschusses, dass eine nachträgliche Zustimmung über die Berufung eines anderen Bewerbers in das Beamtenverhältnis nicht erteilt werden kann.

**Bislang** waren die **qualifizierten Voraussetzungen** der Berufung eines (Voll-)Juristen in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen als anderer Bewerber **in keinem dem Landespersonalausschuss vorgelegten Falle erfüllt**.

### **3.2 Qualifizierung von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen für die vierte Qualifikationsebene**

Zum **Schuljahresbeginn 2015/2016** hat das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst **erneut** die Durchführung einer **Maßnahme zur Qualifizierung von Fachlehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene mit 15 staatlichen Fachlehrern** begonnen. Die Qualifizierungsmaßnahme dauert

insgesamt maximal drei Jahre (universitäre und schulpraktische Qualifizierung). Hiermit möchte das Kultusministerium erklärtermaßen weitere Erfahrungen sammeln. Nachdem das ursprüngliche Konzept des Kultusministeriums zur Qualifizierung von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene vom Kultusministerium noch modifiziert worden war, hatte der Landespersonalausschuss das Konzept im Jahr 2014 zunächst für die damals an der Maßnahme teilnehmenden staatlichen Fachlehrkräfte und im Jahr 2015 dann generell gebilligt. Im Einzelnen kann auf den Jahresbericht 2015 des Landespersonalausschusses (S. 22 ff.) verwiesen werden.

**Rechtliche Grundlage** für den Qualifikationserwerb ist **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG)**.<sup>8</sup> Danach kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das (stets) vom Kultusministerium festgestellt wird, die Befähigung für ein Lehramt auch durch den Landespersonalausschuss nach den **Bestimmungen für andere Bewerber** festgestellt werden.

Im Jahr 2016 stellte der Landespersonalausschuss für **insgesamt 24 kommunale Fachlehrkräfte in Aussicht**, die Befähigung nach erfolgreichem Durchlaufen der Maßnahme festzustellen. Die frühzeitige Beantragung eines derartigen Beschlusses durch den Dienstherrn empfiehlt sich insbesondere dann, wenn zweifelhaft sein sollte, ob die Teilnahme- und Zulassungsvoraussetzungen erfüllt werden.

Für **zwei kommunale Fachlehrkräfte** konnte der Landespersonalausschuss nach erfolgreichem **Abschluss der** mehrjährigen **Qualifizierungsmaßnahme** gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die **Befähigung** für das Lehramt an beruflichen Schulen im jeweiligen Unterrichtsfach und im jeweiligen, ebenfalls konkret bezeichneten Berufsfeld **feststellen**.

---

<sup>8</sup> Eine modulare Qualifizierung ist nicht möglich, da das Bayerische Lehrerbildungsgesetz die modulare Qualifizierung nicht vorsieht und als vorgehende Spezialregelung zum Leistungslaufbahngesetz Art. 20 LfBG („Modulare Qualifizierung“) verdrängt (siehe Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 11).

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

Auch im Jahr 2016 war die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wieder<sup>9</sup> mehrfach mit der Beratung hinsichtlich der **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** befasst.

Nach der **Richtlinie 2005/36/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen hat der Aufnahmemitgliedstaat die in einem anderen Mitgliedstaat erworbene Qualifikation zu berücksichtigen und zu beurteilen, ob sie dem von ihm für den jeweiligen Beruf geforderten Befähigungs- und Ausbildungsnachweis entspricht. Ziel ist, mit Blick auf **den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr** Hürden abzubauen, die sich Arbeitskräften bei einem Wechsel in andere Mitgliedstaaten stellen, und ihnen so die **Integration** in den fremden **Arbeitsmarkt** zu **erleichtern**. Die Anerkennung der Berufsqualifikation von Bewerbern, die im Freistaat Bayern eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis anstreben, ist – mit Ausnahme des Lehrerbereichs – in den **Art. 41 ff. LlbG** geregelt.

Zuständige Anerkennungsbehörde ist gemäß Art. 44 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 LlbG grundsätzlich die **oberste Dienstbehörde**, in deren Geschäftsbereich die Begründung eines Beamtenverhältnisses angestrebt wird. Allerdings ist eine **Übertragung** der Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss **möglich**. Von dieser Möglichkeit der Übertragung haben eine Reihe oberster Dienstbehörden Gebrauch gemacht, sodass der **Landespersonalausschuss** mittlerweile für **weite Bereiche der Anerkennung für eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis zuständig** ist.

Im Anerkennungsverfahren prüft der Landespersonalausschuss nach Maßgabe des Art. 43 LlbG im Wesentlichen, **ob** die **ausländische Berufsqualifikation** der Antragsteller einer **Fachlaufbahn** oder einem **fachlichen**

---

<sup>9</sup> Siehe die Jahresberichte 2013, S. 19 ff., 2014, S. 27 ff., und 2015, S. 26 ff.

**Schwerpunkt zugeordnet werden kann** und ob die ausländische Berufsqualifikation verglichen mit den im Freistaat Bayern für einen solchen Einstieg verlangten Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen **Defizite** aufweist. In letzterem Fall kann die Anerkennung von der erfolgreichen Absolvierung einer **Ausgleichsmaßnahme** (d. h. Eignungsprüfung, Art. 48 LlbG, oder Anpassungslehrgang, Art. 49 LlbG) abhängig gemacht werden.

Wird die ausländische Berufsqualifikation anerkannt, ist damit **kein Anspruch auf Einstellung** verbunden. Die Antragsteller erwerben durch die Anerkennung lediglich **die Qualifikation für eine Fachlaufbahn als Regelbewerber** (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LlbG) und können sich wie Bewerber, die ihre Qualifikation in Bayern erworben haben, auf entsprechende Beamtenstellen bewerben.

Wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Landespersonalausschusses im Bereich der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist die **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle**. Interessierte Bewerber können sich auf diese Weise bereits im Vorfeld über die **Erfolgsaussichten** eines Anerkennungsantrags beraten lassen. Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat im Jahr 2016 in einer **Reihe von Fällen teils umfangreiche Beratungen** von Bewerbern mit ausländischen Abschlüssen bzw. von Servicestellen durchgeführt. Inhaltlich ging es um **ausländische juristische bzw. verwaltungswissenschaftliche Abschlüsse**, aber auch um **Diplome in Physik bzw. im Gesundheits- und Umweltschutzbereich**. Gelegentlich haben die Bewerber direkt mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses Kontakt aufgenommen, in anderen Fällen hat „**MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern**“<sup>10</sup> für die Bewerber angefragt. In einem Fall eines vorgelegten französischen Physik-Diploms konnte die oberste Dienstbehörde eine Verbeamtung unmittelbar über Art. 38 ff. LlbG vornehmen, ohne dass das aufwändigere EU-Anerkennungsverfahren durchgeführt werden musste.

---

<sup>10</sup> <http://migranet.org>

Im Gegensatz zu den Vorjahren hat der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr 2016 über keinen Fall der Anerkennung von Berufsqualifikationen gemäß Art. 41 ff. LlbG einen förmlichen Beschluss gefasst. Bei Anerkennungsanträgen, denen keine oder nur äußerst geringe Erfolgschancen beigemessen werden können (z. B. außerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz erworbene Berufsqualifikation; Überschreitung der Altersgrenze des Art. 23 Abs. 1 BayBG), sehen Bewerber nach der Beratung durch die Geschäftsstelle oftmals von der Stellung eines förmlichen Anerkennungsantrags ab bzw. nehmen einen bereits gestellten Antrag zurück. Soweit im Ausland erworbene Berufsqualifikationen inhaltlich den im Freistaat Bayern geforderten Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen nur in geringem Umfang entsprechen und ein erfolgreiches Absolvieren der sicher zu erwartenden Ausgleichsmaßnahme unwahrscheinlich wäre oder unverhältnismäßigen Vorbereitungsaufwand erfordern würde, sehen Bewerber ebenfalls häufig von einer Antragstellung ab. Dies gilt insbesondere für Bewerber mit juristischem Hintergrund, die über noch keine oder nur geringe Kenntnisse des deutschen Rechts verfügen. In diesen Fällen wird von der Geschäftsstelle regelmäßig auf die **Möglichkeit einer Bewerbung für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Beschäftigungsverhältnis**, welches in der Regel weniger strengen Vorgaben unterliegt, hingewiesen.

Neben der Beratungstätigkeit war der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr mit der weiteren **Planung eines Anpassungslehrgangs** einer Antragstellerin befasst, deren in Griechenland erworbene Berufsqualifikation als „Verwaltungskraft“ mit Bescheid des Landespersonalausschusses vom 7. Mai 2015 als Qualifikation für einen Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, unter der aufschiebenden Bedingung anerkannt worden war, dass sie nach ihrer Wahl entweder an einer Eignungsprüfung nach Art. 48 LlbG oder einem Anpassungslehrgang nach Art. 49 LlbG erfolgreich teilnimmt. Die Zuständigkeit für die Organisation des Anpassungslehrgangs wurde dem Landespersonalausschuss gemäß Art. 49 Abs. 2 Satz 2 LlbG übertragen.

### 3.4 Anrechenbarkeit der Probezeit bei Übernahme von Beamten aus anderen Ländern oder vom Bund

An den Landespersonalausschuss wird im Zusammenhang mit der Zustimmung zur Anerkennung der Qualifikation von Beamten aus anderen Ländern oder vom Bund gemäß Art. 11 LlbG immer wieder die Frage herangetragen, ob bei Beamten, die sich **noch in der Probezeit befinden**, die bei einem **außerbayerischen Dienstherrn abgeleistete Probezeit angerechnet** werden kann.

Sinn und Zweck der Probezeit ist es festzustellen, ob der Beamte allen Anforderungen des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit dauerhaft genügt. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen. Während der Probezeit soll sich der Beamte nach Erwerb der Qualifikation für die jeweilige Fachlaufbahn für das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in dieser Fachlaufbahn bewähren und zeigen, ob er nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der Lage ist, die Aufgaben der Fachlaufbahn in jeder Hinsicht dauerhaft zu erfüllen (Art. 12 Abs. 1 LlbG).

Gemäß Art. 11 Abs. 3 LlbG ist bei der Übernahme von Beamten von Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Bayerischen Beamtengesetzes das Leistungslaufbahngesetz und damit grundsätzlich auch Art. 10 LlbG anwendbar. Nach Art. 10 Abs. 1 Satz 2 LlbG gilt bei der Übernahme von Beamten von Dienstherrn innerhalb des Geltungsbereichs des Bayerischen Beamtengesetzes die Probezeit als abgeleistet, soweit sie nach dem Erwerb der Qualifikation für dieselbe Fachlaufbahn in derselben Qualifikationsebene zurückgelegt wurde. Die Übernahme kann von einer höchstens einjährigen Bewährungszeit abhängig gemacht werden (Art. 10 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 1 LlbG); während dieser Bewährungszeit bleibt die Rechtsstellung des Beamten beim bisherigen Dienstherrn unverändert.

In der Literatur werden hinsichtlich der Berücksichtigung der abgeleisteten Probezeit bei einem außerbayerischen Dienstherrn unterschiedliche Auffassungen vertreten. So gehen Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern,

Art. 11 LlbG Rn. 8, Kathke, Dienstrecht in Bayern I, Art. 11 LlbG Rn. 12 und Hüllmantel, Leistungslaufbahngesetz, Art. 11 LlbG Rn. 13 von einer **entsprechenden Anwendung** des Art. 10 Abs. 1 Satz 2 LlbG aus mit der Folge, dass die **beim außerbayerischen Dienstherrn zurückgelegte Probezeit als abgeleistet gilt**. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 11 LlbG Rn. 17 vertreten dagegen die Auffassung, dass die Regelung des Art. 10 Abs. 1 Satz 2 LlbG **nicht** für die Übernahme von Beamten auf Probe eines anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs des Bayerischen Beamtengesetzes **passe**. Zum einen erfasse das Kriterium „derselben Fachlaufbahn“ nicht die beim Bund und in anderen Ländern auf Grund abweichender Rechtsvorschriften eingerichteten Laufbahnen. Außerdem könne die aufnehmende Verwaltung im Regelfall nicht auf die beim früheren (außerbayerischen) Dienstherrn gewonnenen Erkenntnisse über die Bewährung während des bereits abgeleisteten Teils der Probezeit zurückgreifen.

Nach Auffassung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses ist aufgrund der Formulierung des Art. 10 Abs. 1 Satz 2 LlbG eine Berücksichtigung der bei einem außerbayerischen Dienstherrn abgeleisteten Probezeit jedenfalls dann unproblematisch, wenn die erworbene außerbayerische Qualifikation mit der bayerischen Qualifikation gleichwertig ist und der Landespersonalausschuss seine **Zustimmung nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG allgemein erteilt hat** (vgl. Nr. 4 der „Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses“).

Sofern die noch abzuleistende Probezeit dem aufnehmenden bayerischen Dienstherrn für eine Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht ausreichend erscheint, steht dem Dienstherrn darüber hinaus die Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit offen. Gegebenenfalls kann auch die Übernahme des Beamten von einer höchstens einjährigen Bewährungszeit abhängig gemacht werden.

Im Rahmen der Beratungstätigkeit macht die Geschäftsstelle die Dienstherrn regelmäßig auf diese Thematik aufmerksam.

### 3.5 Übertragung von Ämtern, die das Bayerische Besoldungsgesetz nicht (mehr) vorsieht („Oberamtsrat“, „Amtsinspektor“)

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wurde auch im Jahr 2016 auf mehrere Fälle aufmerksam, in denen Beamten Urkunden ausgehändigt wurden, mit denen sie zu „Oberamtsräten“ oder „Amtsinspektoren“ befördert werden sollten. Anlässlich beabsichtigter Beförderungen zum Oberamtsrat bzw. Amtsinspektor wies die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses darauf hin, dass ein Ernennungsvorgang, bei dem ein Amt verliehen werden soll, welches das Bayerische Besoldungsgesetz nicht (mehr) vorsieht, grundsätzlich keine Rechtswirkungen entfaltet, da entweder eine **Nichternennung** oder eine **nicht heilbare, nichtige Ernennung** vorliegt.<sup>11</sup>

Jedenfalls bis zum Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) stellten Ernennungen, bei denen ein Amt verliehen wurde, welches das Besoldungsrecht nicht (mehr) vorsah, eine Nichternennung dar, denn Art. 8 Abs. 2 Satz 1 BayBG (i.d.F. vom 31. März 2009) regelte ausdrücklich, dass eine Ernennung nicht vorlag, wenn die Ernennungsurkunde nicht der gesetzlich vorgeschriebenen Form entsprach. Nach teilweise vertretener Auffassung (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, § 11 BeamStG Rn. 7) ist eine Ernennung mit dem Ziel der Übertragung eines Amtes, das die Besoldungsordnung nicht (mehr) kennt, auch nach Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes **weiterhin als Nichternennung** zu behandeln, da durch eine solche Ernennung eine nicht mögliche Rechtsbegründung ausgesprochen würde.

Die Gegenauffassung verweist auf den mit Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes neu geschaffenen § 11 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG, wonach eine Ernennung **nichtig** ist, **wenn sie nicht der in § 8 Abs. 2 BeamStG gesetzlich vorgeschriebenen Form entspricht**. Da bei der Verleihung eines Amtes auch die Amtsbezeichnung in der Urkunde enthalten sein muss (§ 8 Abs. 2

---

<sup>11</sup> Das für das Statusrecht zuständige Referat im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vertritt ebenfalls diese Rechtsauffassung.

Satz 2 Nr. 3 BeamtStG), entspricht eine Ernennungsurkunde, mit der das Amt des „Oberamtsrats“ oder „Amtsinspektors“ übertragen werden soll, nicht der gesetzlich vorgeschriebenen Form. Allerdings könnte auch eine nichtige Ernennung in den hier beschriebenen Fällen nicht nach § 11 Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG geheilt werden, weil – entgegen den dortigen Vorgaben – weder ein Beamtenverhältnis begründet (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG) noch ein bestehendes Beamtenverhältnis in ein solches anderer Art umgewandelt werden sollte (§ 8 Abs. 1 Nr. 2, § 4 BeamtStG). Vielmehr war eine – von § 11 Abs. 2 Nr. 1 BeamtStG nicht umfasste – Ernennung zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG) gewollt. Der betroffene Beamte war daher weiterhin Amtsrat bzw. Hauptsekretär.

Wegen der gleichartigen Rechtsfolgen kann dahinstehen, ob es sich in diesen Fällen um eine Nichternennung oder um eine nicht heilbare, nichtige Ernennung handelt. Nach beiden Auffassungen ist der Ernennungsvorgang jedenfalls fehlgeschlagen und bleibt **rechtlich ohne Wirkung**. Der Beamte verbleibt weiterhin in seinem bisherigen Amt. Das Beförderungsamtsamt kann ihm nur durch eine **erstmalige (wirksame) Ernennung** übertragen werden. Die Ernennung wirkt allerdings **nur für die Zukunft**, da rückwirkende Ernennungen unzulässig und insoweit unwirksam sind (§ 8 Abs. 4 BeamtStG).

Etwaige Schäden, die aus dem gescheiterten Ernennungsvorgang herrühren, sind im Wege des Schadensersatzes wegen Verletzung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gemäß § 45 BeamtStG auszugleichen, da der Dienstherr für die korrekte Ausgestaltung der Ernennungsurkunden Sorge tragen muss und fahrlässig die falsche Amtsbezeichnung in der Urkunde genannt hat. Der Schadensersatzanspruch ist gerichtet auf erstmalige Ernennung und Abgeltung sonstiger Schäden. Soweit von keinem Mitverschulden des Beamten auszugehen ist, ist dem Beamten im Wege des Schadensersatzes jedenfalls die Besoldungsdifferenz zwischen dem bisherigen Amt und dem vermeintlich verliehenen Amt zu belassen.

### 3.6 Gewährung einer Amtszulage ohne Aushändigung einer Ernennungsurkunde

Im Jahr 2016 wurde an die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit die **Anfrage eines kommunalen Dienstherrn** nach den rechtlichen Konsequenzen einer **ohne Aushändigung einer Ernennungsurkunde gewährten Amtszulage** herangetragen.

Einer Ernennung durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde bedarf es gemäß **§ 8 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BeamStG** u. a. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Grundgehalt. Da es sich bei der Verleihung eines Amtes mit Amtszulage um ein **Amt mit anderem Grundgehalt** in diesem Sinne handelt, **bedarf** es auch hierfür richtigerweise der **Ernennung durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde** (vgl. Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bund, Brinktrine/Schollendorf, § 8 BeamStG Rn. 12; Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, § 8 BeamStG Rn. 9 f. m.w.N.).

Die Verleihung einer Amtszulage **ohne** Aushändigung einer solchen **Ernennungsurkunde** ist demgegenüber **rechtlich ohne Wirkung**, weil sie entweder eine sog. **Nichternennung** oder eine **nichtige Ernennung** darstellt (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, § 11 BeamStG Rn. 6b m.w.N.). Welcher der beiden Gründe einschlägig ist, kann wegen der gleichartigen Rechtsfolgen dahinstehen. Insbesondere könnte auch eine nichtige Ernennung **nicht** nach § 11 Abs. 2 Nr. 1 BeamStG **geheilt** werden, weil weder ein Beamtenverhältnis begründet (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamStG) noch ein bestehendes Beamtenverhältnis in ein solches anderer Art umgewandelt werden sollte (§ 8 Abs. 1 Nr. 2, § 4 BeamStG) (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, § 11 BeamStG Rn. 9).

Eine Amtszulage kann dem betroffenen Beamten somit nur durch die Aushändigung einer Ernennungsurkunde mit dem **Zusatz „mit Amtszulage“** wirksam gewährt werden. Die entsprechende **Ernennung** kann gleichzeitig nur für die Zukunft („**ex nunc**“) wirken, da rückwirkende Ernennungen unzulässig und insoweit unwirksam sind (§ 8 Abs. 4 BeamStG). Die konkrete

Ausgestaltung der Ernennungsurkunde beurteilt sich nach Abschnitt 2, Ziffer 2.1.4 der VV-Beamtenrecht, deren Anwendung gemäß Abschnitt 18, Ziffer 1.1 auch den Gemeinden empfohlen wird.

Die dem betroffenen Beamten somit an sich **zu Unrecht gewährte Amtszulage konnte** diesem jedoch entgegen Art. 15 Abs. 2 BayBesG gemäß Art. 21 Abs. 4 BayBG **belassen werden**. Bei der Entscheidung über die Belassung der Leistungen handelt es sich um eine **Ermessensentscheidung**, bei der die Lebensumstände der zur Rückzahlung verpflichteten Person und die erbrachten Leistungen zu würdigen sind (vgl. Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bayern, Brinktrine/Voitl, Art. 21 BayBG Rn. 28; Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Art. 21 BayBG Rn. 19 m.w.N.).

### 3.7 Modulare Qualifizierung

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

#### 3.7.1 Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2016

Im Jahr 2016 wurden dem Landespersonalausschuss **keine Verordnungen**, die Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten, zur Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LlbG vorgelegt.

Auch im Jahr 2016 erfolgte jedoch die Genehmigung von **Konzepten** zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **ein Konzept**:

- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMGP).

Im **kommunalen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 ebenfalls **ein Konzept**:

- Konzept der Stadt Schweinfurt zur modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst.

Über die vorgelegten Regelsysteme (Konzepte) hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 des Weiteren mit **zehn Einzelkonzepten** zu befassen.

Vom Landespersonalausschuss jeweils gesondert gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG zu genehmigende **Einzelkonzepte** sind insbesondere **erforderlich**, wenn ein vom Beamten nachgewiesener Studienabschluss auf das Prüfungsmodul und die mündliche Prüfung (sowie ggf. weitere oder alle sonstigen Module) angerechnet werden soll, wenn in seltenen Fällen überhaupt kein geeignetes Regelkonzept existiert oder wenn die modulare Qualifizierung im Hinblick auf die jeweiligen Besonderheiten noch gezielter auf konkrete Dienstposten zugeschnitten werden soll.

### **3.7.2 Anrechnung von Master- und Bachelorabschlüssen**

Die Möglichkeit des vollständigen Ersetzens von Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 (einschließlich des Prüfungsmoduls und der Prüfung) durch einen erfolgreich abgeschlossenen **Masterstudiengang** wurde im Jahresbericht 2013 (Nr. 3.5.5, Seite 36), im Jahresbericht 2014 (Nr. 3.3.4, Seite 34) und im Jahresbericht 2015 (Nr. 3.8.2, Seite 37 ff.) ausführlich dargestellt (sog. Vollanrechnung).

Auch im Jahr 2016 konnte der Landespersonalausschuss wieder eine derartige **Vollanrechnung** genehmigen; konkret wurde dabei zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften,

ein Einzelkonzept genehmigt, mit welchem der erfolgreich absolvierte Masterstudiengang „Public Management“ auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung (einschließlich des Prüfungsmoduls) angerechnet wurde.

In einem weiteren Fall konnte im Jahr 2016 im Wege eines vom Landespersonalausschuss genehmigten Einzelkonzepts ein erfolgreich abgeschlossener Masterstudiengang nur auf die überfachliche Maßnahme der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen angerechnet werden, sodass die fachlichen Maßnahmen und die mündliche Prüfung noch zu absolvieren waren. Denn der absolvierte Masterstudiengang „Mediation“ entsprach von seinen Inhalten her nicht den wesentlichen, prägenden Inhalten der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, oder eines anderen fachlichen Schwerpunkts dieser Fachlaufbahn.

In den Jahresberichten 2013 und 2015 wurde a.a.O. auch darauf eingegangen, dass es ebenfalls denkbar ist, einen erfolgreich abgeschlossenen **Bachelorstudiengang** auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 (einschließlich der mündlichen Prüfung) anzurechnen.

Dabei gilt auch für einen Bachelorstudiengang bzw. einen mit dem akademischen Grad „Diplom (FH)“ abgeschlossenen Studiengang, dass eine Anrechnung auf sämtliche Maßnahmen (einschließlich der Prüfung) nur dann in Betracht kommt, wenn das erfolgreich absolvierte Studium vom **fachlichen Inhalt** her geeignet ist und in Bezug auf **Umfang** und **Anspruch** mindestens ebenso hohe Anforderungen erfüllt wie die Maßnahmen der modularen Qualifizierung.

Im Jahr 2016 wurden erstmals erfolgreich absolvierte Studiengänge auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter der **dritten** Qualifikationsebene im Rahmen von **Einzelkonzepten** angerechnet:

So erfolgte in **zwei Fällen** in der **Fachlaufbahn Gesundheit** eine **Vollanrechnung** auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung (einschließlich des Prüfungsmoduls). Das eine Mal ging es um einen berufs begleitenden Diplomstudiengang „Pflegepädagogik für Personen mit Weiterbildung als Lehrkraft für Pflegeberufe“ (Abschluss: Diplom-Pflegepädagogin/in (FH)), das andere Mal um einen Diplomstudiengang „Pflegermanagement“ (Abschluss: Diplom-Pflegerin/in (FH)). In der Vergangenheit wurden in zwei Fällen bereits Weiterbildungslehrgänge zur Pflegedienstleitung im Rahmen der modularen Qualifizierung für die Fachlaufbahn Gesundheit berücksichtigt; in diesen Fällen, in denen es sich um Lehrgänge und noch nicht um Studiengänge handelte, war jedoch das Absolvieren eines Prüfungsmoduls samt mündlicher Prüfung erforderlich.

**In einem weiteren Fall** war im Jahr 2016 eine **Vollanrechnung** eines Bachelorstudiengangs „Betriebswirtschaftslehre mit erweitertem Schwerpunkt Public Management“ möglich. Voraussetzung war, dass der Beamte innerhalb der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen vom fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in den **fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften** wechseln konnte und auch tatsächlich wechselte.

Außerdem konnte der Bachelorstudiengang „Public Management and Education“ mit der Vertiefungsrichtung Public Management im Rahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 der Fachlaufbahn Gesundheit (fachlicher Schwerpunkt Hygienekontrolldienst) auf die Module, die mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abzuschließen waren, angerechnet werden. Das Absolvieren des (für die Fachlaufbahn bzw. den fachlichen Schwerpunkt spezifischen) **Prüfungsmoduls samt der mündlichen Prüfung** war jedoch wegen der vom fachlichen Inhalt her anderen Ausrichtung des Studiengangs erforderlich.

Im Rahmen der Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses stellte sich die Frage nach der **Anrechenbarkeit** eines an der

Bayerischen Verwaltungsschule absolvierten **Angestelltenlehrgangs II** (Bezeichnung der Absolventen: Verwaltungsfachwirt/in) auf die modulare Qualifizierung für Ämter der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen ab der Besoldungsgruppe A 10. Ein vollständiges Ersetzen der Maßnahmen der modularen Qualifizierung einschließlich des Prüfungsmoduls und der mündlichen Prüfung ist letztlich, wie sich gezeigt hat, aber nur dann möglich, wenn es sich um einen Bachelorstudiengang (oder einen vergleichbaren akademischen Studiengang) handelt. Das erfolgreich absolvierte Studium muss dabei der Fachrichtung nach geeignet sein und in Bezug auf Umfang und Anspruch mindestens ebenso hohe Anforderungen erfüllen wie die Maßnahmen der modularen Qualifizierung. Der Angestelltenlehrgang II vermittelt sicherlich eine anspruchsvolle Aus- bzw. Fortbildung, stellt aber nicht die gleichen Anforderungen wie ein absolvierter Studiengang. Es handelt sich bei dem Lehrgang nicht um ein Hochschulstudium. Der Abschluss vermittelt keinen akademischen Grad.

Der Angestelltenlehrgang II ist daher **nicht** geeignet, **auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung einschließlich Prüfungsmodul und mündliche Prüfung** angerechnet zu werden. Jedoch ist nach Auffassung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses eine **Teilanzrechnung** eines erfolgreich absolvierten Angestelltenlehrgangs II **auf diejenigen Module** denkbar, **die mit der erfolgreichen Teilnahme abschließen**, sodass nur noch das Absolvieren des sog. Prüfungsmoduls einschließlich der mündlichen Prüfung erforderlich wäre.

### **3.8 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder für das Lehramt an Realschulen**

Das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst führt seit Längerem verschiedene **Sondermaßnahmen** zur **Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen** durch, wenn

der Personalbedarf hierfür nicht anderweitig gedeckt werden kann. Insbesondere werden **Lehrkräfte** mit der Befähigung für das **Lehramt an Gymnasien** oder für das **Lehramt an Realschulen** für den **Einsatz an beruflichen Schulen** qualifiziert. Auch im Jahr 2016 war der Landespersonalausschuss wieder mehrfach mit entsprechenden Sondermaßnahmen auf der Grundlage von Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) befasst. Nach dieser Regelung kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das – auch bei Lehrkräften der Kommunen – vom Kultusministerium festgestellt wird, die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden.

Daher ist bei Sondermaßnahmen, die auf Grundlage von Art. 22 Abs. 6 BayLBG durchgeführt werden sollen, stets eine **frühzeitige Beteiligung des Landespersonalausschusses** noch vor Beginn der Sondermaßnahme erforderlich. Denn nur bei Zustimmung des Landespersonalausschusses zu der Maßnahme besteht **Rechtssicherheit**, dass der Landespersonalausschuss später in den jeweiligen Einzelfällen – vorausgesetzt das Kultusministerium hat jeweils das Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses bejaht – die Befähigung für das Lehramt feststellen kann.

Die **Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder für das Lehramt an Realschulen, mit denen der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 befasst war, sei es, dass er ihnen 2016 generell zugestimmt hat, sei es, dass er bereits mit entsprechenden Einzelfällen befasst war, waren **alle in ähnlicher Weise konzipiert:**

Die Teilnehmer mussten unterschiedliche, im Einzelnen vom Kultusministerium festgelegte **Zulassungsvoraussetzungen** erfüllen. Dabei wurde – unter anderem – stets geprüft, ob die Teilnehmer die Erste und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. Realschulen erfolgreich absolviert haben, ob sie dabei eine vom Kultusministerium für die jeweilige Sondermaßnahme jeweils festgesetzte Gesamtprüfungsnote erzielt haben

und ob sie eine vom Kultusministerium ebenfalls festgelegte Fächerkombination, die für berufliche Schulen von Interesse ist, nachweisen können. Die **Teilnehmer** der Sondermaßnahme **unterrichten** im Rahmen der Maßnahme **an beruflichen Schulen**, wobei **ergänzend** der **Besuch von** bestimmten **Modulveranstaltungen**, die seitens des Staates angeboten werden, **vorgeschrieben** ist. Die Sondermaßnahmen schließen jeweils mit **Leistungsnachweisen** (Lehrprobe, drei mündliche Prüfungen sowie benotetes Wortgutachten des Schulleiters) ab, wobei ein bestimmter Notenschnitt erreicht werden muss.

**Im Einzelnen hat der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 folgenden neuen Sondermaßnahmen des Kultusministeriums zugestimmt:**

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen für an staatlichen Berufsschulen bewährte Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien**

Diese mit dem KMS vom 8. Juni 2016 bekannt gegebene, halbjährige Sondermaßnahme richtete sich an **Gymnasiallehrkräfte**, die sich im Rahmen **befristeter Beschäftigungsverhältnisse** bereits an **staatlichen Berufsschulen bewährt** haben.

Ferner hat der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 **auf Antrag** einer **Kommune** in drei Fällen **in Aussicht gestellt**, dass kommunalen Lehrkräften nach erfolgreichem Durchlaufen dieser Sondermaßnahme die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen zuerkannt wird. In allen drei Fällen war das besondere dienstliche Interesse vom Kultusministerium bereits festgestellt worden.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen für an**

### **staatlichen Berufsschulen bewährte Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen**

Diese einjährige Sondermaßnahme wurde ebenfalls mit dem erwähnten KMS vom 8. Juni 2016 bekannt gegeben und richtete sich an **Realschullehrkräfte**, die sich im Rahmen **befristeter Beschäftigungsverhältnisse** bereits an **staatlichen Berufsschulen bewährt** haben.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen für freie Bewerber etc. mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien**

Diese halbjährige Sondermaßnahme wurde mit KMS vom 29. Juni 2016 bekannt gegeben und richtete sich in Ergänzung zu der mit KMS vom 8. Juni 2016 bekannt gegebenen Sondermaßnahme an **Gymnasiallehrkräfte**, die entweder eine **abgeschlossene Berufsausbildung** nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise eine bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsausbildung oder **unterrichtliche Tätigkeit an öffentlichen Berufsschulen** in den letzten drei Schuljahren kumulativ im Umfang von mindestens 24 Jahreswochenstunden (einschließlich Unterrichtserfahrung in BAF-Klassen<sup>12</sup>) nachweisen können.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung insbesondere im Zusammenhang mit der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen an staatlichen Berufsschulen für freie Bewerber etc. mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen**

Diese einjährige Sondermaßnahme wurde ebenfalls mit dem bereits erwähnten KMS vom 29. Juni 2016 bekannt gegeben und richtete sich in

---

<sup>12</sup> Klassen für die Beschulung von berufsschulpflichtigen Asylbewerbern und Flüchtlingen.

Ergänzung zu der mit KMS vom 8. Juni 2016 bekannt gegebenen Sondermaßnahme an **Realschullehrkräfte**, die entweder eine **abgeschlossene Berufsausbildung** nach dem Berufsbildungsgesetz beziehungsweise eine bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsausbildung oder **unterrichtliche Tätigkeit an öffentlichen Berufsschulen** in den letzten drei Schuljahren kumulativ im Umfang von mindestens 24 Jahreswochenstunden (einschließlich Unterrichtserfahrung in BAF-Klassen) nachweisen können.

Die **Zahl** der staatlichen und kommunalen **Teilnehmer** an den **vier** soeben **dargestellten Sondermaßnahmen** im Schuljahr 2016/2017 beträgt insgesamt **111 Lehrkräfte**.

**Darüber hinaus war der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 auch mit Angelegenheiten folgender Sondermaßnahmen des Kultusministeriums befasst:**

- **Sondermaßnahme zur Sicherung des Lehrernachwuchses in den Fächern Deutsch und Englisch an staatlichen Berufsschulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien**

Der mit KMS vom 6. März 2015 bekannt gegebenen, einjährigen Sondermaßnahme hatte der Landespersonalausschuss im Jahr 2015 zugestimmt.

Diese Sondermaßnahme richtete sich an Gymnasiallehrkräfte mit näher festgelegter Fächerkombination und einem überhöftigen Unterrichtseinsatz (12 oder mehr Wochenstunden) an einer staatlichen Berufsschule mindestens seit dem Schuljahr 2013/14.

Im Jahr **2016** stellte der Landespersonalausschuss **für fünf erfolgreiche Absolventen** der Sondermaßnahme die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen fest.

- **Sondermaßnahme zur Sicherung des Lehrernachwuchses in der Fächerverbindung Mathematik/Physik an Fachoberschulen und Berufsoberschulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen**

Die einjährige Sondermaßnahme wurde sowohl im Schuljahr 2014/15 (siehe KMS vom 12.05.2014) als auch im Schuljahr 2015/16 (siehe KMS vom 08.05.2015) durchgeführt.

Die Sondermaßnahme ist bereits im Jahresbericht 2014 des Landespersonalausschusses (auf S. 35 f.) dargestellt worden.

Im Jahr **2016** stellte der Landespersonalausschuss **für elf erfolgreiche Absolventen** der Sondermaßnahme 2015/16 die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der Fächerverbindung Mathematik/Physik als anderer Bewerber fest.

**Insgesamt** stellen diese **Sondermaßnahmen**, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die **praktische, unterrichtende Tätigkeit** der Teilnehmer durch den **Besuch von Modulveranstaltungen** ergänzt wird und dass von den Teilnehmern **Leistungsnachweise** gefordert werden, nach Auffassung des Landespersonalausschusses ein **gutes und bewährtes Instrument** zur **Qualifizierung von Lehrkräften für ein anderes Lehramt** dar.

Mit diesen vom Landespersonalausschuss gebilligten **Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums kann offener, anderweitig nicht zu deckender Personalbedarf an beruflichen Schulen zeitnah gedeckt und damit ein **wirksamer Beitrag zur Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen** geleistet werden, auch vor dem Hintergrund der Beschulung von Asylbewerbern und Flüchtlingen. Zugleich eröffnen sich für ausgebildete Gymnasial- und Realschullehrkräfte zusätzliche Einsatzgebiete im öffentlichen Dienst (regelmäßig als Beamte).

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

### 4.1 Werteorientierte Führung in der öffentlichen Verwaltung

Im Rahmen seiner Aufgabe als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung (Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG) beschäftigt sich der **Landespersonalausschuss** auch mit der Frage, durch welche **Maßnahmen** die **Führungskultur** in der **öffentlichen Verwaltung** noch **weiter verbessert werden kann**.

In diesem Zusammenhang hat sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2016 mit dem Führungskonzept der „**werteorientierten Führung**“<sup>13</sup> befasst. Werteorientierte Führung zielt darauf ab, **Leistung mit Menschlichkeit zu verbinden**, indem in einer Organisation eine **Kultur der Exzellenz** und eine **Kultur der Wertschätzung** betont werden. Über die wesentlichen Aspekte und Handlungsempfehlungen dieses Führungsmodells hat Herr **Prof. Dr. Dieter Frey**, Professor für Sozialpsychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Leiter des LMU-Center for Leadership and People Management, den Landespersonalausschuss in seiner Sitzung im Juni 2016 informiert.<sup>14</sup>

Dabei wies Prof. Frey zunächst auf seinem Eindruck nach bestehende **Unterschiede** im Hinblick auf die Führung im **öffentlichen Dienst** und in der **Privatwirtschaft** hin. So strafe in der öffentlichen Verwaltung der Markt – anders als in der Wirtschaft – schlechte Führung nicht ab. Auch sei etwa der Spielraum für das Setzen monetärer Leistungsanreize geringer. **Führung in der öffentlichen Verwaltung** sei letztlich wohl **schwieriger als in der Privatwirtschaft**. Vor diesem Hintergrund komme es in der **öffentlichen Verwaltung** sehr auf die **Führungskraft** an.

---

<sup>13</sup> Die Thematik findet sich in der Literatur auch unter der synonymen Bezeichnung „ethikorientierte Führung“.

<sup>14</sup> Vgl. zum Folgenden auch Frey, Ethische Grundlagen guter Führung. Warum gute Führung einfach und schwierig zugleich ist, Roman Herzog Institut (Hrsg.), München 2015. Diese Publikation, in der auch wesentliche Punkte des Vortrags von Prof. Frey näher dargelegt werden, kann beim Roman Herzog Institut ([www.romanherzoginstitut.de](http://www.romanherzoginstitut.de)) heruntergeladen oder als Buch bezogen werden.

Eine **Führungskraft** führe dann gut, wenn sie in ihrer **Persönlichkeit** von den „drei Vs“ – **Verantwortung, Vorbild, Verpflichtung**<sup>15</sup> – geprägt ist. Sie müsse besonders darauf achten, **Rahmenbedingungen** für die **intrinsische Motivation** der Mitarbeiter zu schaffen. Wichtig sei dabei auch die **Betonung des übergeordneten besonderen Sinns** der täglichen Arbeit: Der **öffentliche Dienst** kann stolz darauf sein, einen **Beitrag für das gesellschaftliche Ganze** zu leisten, indem er die Rahmenbedingungen für die Gegenwart und Zukunft schafft und gestaltet. Zudem biete der öffentliche Dienst die Chance auf eine **Unternehmenskultur**, in der auf **soziale Belange** Rücksicht genommen und auf eine **Work-Life-Balance** geachtet wird.

Ein wesentlicher Schlüssel einer werteorientierten Führung ist neben der Sinn- und Visionsvermittlung insbesondere das **Prinzip der Fairness**.<sup>16</sup> Fairness äußert sich nach einer Einteilung in der Wissenschaft in vier verschiedenen Ausprägungen:<sup>17</sup> Hierzu zählt erstens **Ergebnisfairness**, die insbesondere durch eine **Verteilung nach Gleichheit, Leistung oder Bedürfnis** hergestellt werden kann. Zweitens bedeutet **prozedurale Fairness**, dass die Führungskraft die **Regeln**, nach denen Entscheidungen getroffen werden, und die **Gründe** für die Entscheidungen **kommuniziert** und dass der **Mitarbeiter seine Meinung** hierzu **äußern kann**. Hinzu kommt drittens **informationale Fairness**, die sich durch **ehrliche, rechtzeitige und umfassende Kommunikation** auszeichnet, und viertens **interaktionale Fairness**, die dem Gegenüber **Wertschätzung und Respekt auf gleicher Augenhöhe** entgegenbringt.

**Führung** ist lt. Prof. Frey unter dem Aspekt der Ergebnisfairness **häufig** das **Management von Enttäuschungen** und fehlgeschlagenen Hoffnungen.<sup>18</sup> **In dieser Situation kommt es auf** für den Mitarbeiter wahrnehmbare **prozedurale Fairness** (sowie auf informationale und interaktionale Fairness) an.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Hierzu näher Frey, a.a.O., S. 49.

<sup>16</sup> Hierzu näher Frey, a.a.O., S. 34 f. Vgl. auch generell zu den anderen zentralen Prinzipien der Führung Frey, a.a.O., S. 24 ff.

<sup>17</sup> Zum Folgenden vgl. Frey, a.a.O., S. 34 f.

<sup>18</sup> Frey, a.a.O., S. 35.

<sup>19</sup> Vgl. Frey, a.a.O., S. 35.

Findet ein Mitarbeiter bei seinem Vorgesetzten Gehör, wird er dessen Entscheidungen eher akzeptieren und mittragen.<sup>20</sup>

Um eine **Kultur der Exzellenz**<sup>21</sup> zu erreichen, ist auch die Schaffung einer **Problemlösungskultur** wichtig.<sup>22</sup> Damit ist eine Grundhaltung gemeint, die **Probleme als Chancen** begreift und die **Suche nach Lösungsansätzen** in den Vordergrund stellt. Ebenso wichtig ist aber auch eine **konstruktive Fehler- und Lernkultur** sowie ein **rationaler Umgang mit suboptimalen Bedingungen**.<sup>23</sup> Prof. Frey verweist hierzu auf die Erkenntnis von Karl Popper, dass Idealzustände nie erreicht werden können, sodass es **ausreicht**, wenn versucht wird, **über** einen „**Stückwerkansatz**“ dem **Ideal näherzukommen**. Ferner kommt es auch auf eine **offene Feedback- und Reflexionskultur** an, die eine Kommunikation ermöglicht, in der nicht die Hierarchie, sondern das beste Argument und die besten Ideen zählen. Im Übrigen gelte: **Erfahrung allein genügt nicht**, es ist **auch Reflexion** von Erfahrung **erforderlich**.<sup>24</sup>

Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang im Übrigen darauf, dass **werteorientierte Führung** genau **in** das **Wertesystem der „Generation Y“** **passt**, also der Generation der nach 1980 Geborenen, die gegenwärtig in der Einstiegsphase ihres Berufslebens stehen und ihre Berufswahl typischerweise nicht überwiegend von materiellen und statusbezogenen Kriterien abhängig machen, sondern vor allem eine Arbeit suchen, die Freude bereitet, Sinn ergibt und eine angemessene Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit gewährleistet. Mit werteorientierter Führung könne, so ebenfalls Prof. Frey, nicht nur diese Generation der Berufseinsteiger erreicht werden, sondern es lohne sich auch, von ihren Werten zu lernen und die bestehende Unternehmenskultur entsprechend zugunsten aller Mitarbeiter zu verändern.

---

<sup>20</sup> Vgl. Frey, a.a.O., S. 35 m.w.N.

<sup>21</sup> Durch den verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungsgrundsatz bei der Besetzung öffentlicher Ämter (Art. 33 Abs. 2 GG), der für die Beamten ebenso gilt wie für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (vgl. Hömig/Wolff (Hrsg.), GG, 11. Aufl. 2016, Art. 33 Rn. 3), ist der öffentliche Dienst insgesamt bereits von Rechts wegen auf gute Leistung ausgerichtet.

<sup>22</sup> Hierzu näher Frey, a.a.O., S. 43 f.

<sup>23</sup> Zu weiteren wichtigen Voraussetzungen für eine Kultur der Exzellenz siehe Frey, a.a.O., S. 43 ff. (dort unter anderem Ausführungen zu einer Kundenorientierungskultur, einer Benchmarkkultur und einer Innovationskultur).

<sup>24</sup> Hierzu näher Frey, a.a.O., S. 78.

**Gute Führung** besitzt **im öffentlichen Dienst große Bedeutung**, wie der Landespersonalausschuss ausdrücklich festgestellt hat. Die **frühzeitige und systematische Vermittlung** von **Wissen, Handlungskompetenzen und Werten** in der **Führungskräfteausbildung** ist gerade in der öffentlichen Verwaltung wichtig, in der – wie oben angesprochen – besonders viel von der Person der Führungskraft abhängt.

Im **öffentlichen Dienst** müssen **Rahmenbedingungen** sowohl für **gute Leistungen** als auch für die **Wertschätzung des Einzelnen** bestehen. Der **Landespersonalausschuss befürwortet**, dass in der **Führungskräftefortbildung** vor diesem Hintergrund **Fragen ethik- bzw. werteorientierter Führung** thematisiert werden.

#### 4.2 Fortbildung für ältere Mitarbeiter im öffentlichen Dienst

**Fortbildung** ist **klassischer Bestandteil** der **Personalentwicklung**. Im Jahr 2016 befasste sich der **Landespersonalausschuss** speziell mit der **Fortbildung für ältere Mitarbeiter** im öffentlichen Dienst. Unter den **bayerischen Beamten und Beamtinnen** ist der **Anteil der älteren Bediensteten** in den letzten Jahren **stark angestiegen**. So waren im Jahr 1995 nur 11% der bayerischen Beamten 55 Jahre alt und älter, wohingegen diese Altersgruppe im Jahr 2014 bereits 26% aller bayerischen Beamten ausmachte.<sup>25 26</sup> Im Dezember 2016 unterrichtete **Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha**<sup>27</sup>, Professor

---

<sup>25</sup> Vgl. Versorgungsbericht des Freistaates Bayern für die 17. Legislaturperiode (Dezember 2014), herausgegeben vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat, Seite 18.

<sup>26</sup> Bemerkenswert sind auch folgende Zahlen: Während im Jahre 2013 in Deutschland rund 19% aller erwerbstätigen Personen älter als 55 Jahre waren, lag im Vergleich hierzu der Anteil dieser Altersgruppe unter den im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen bei rund 24%. Dies hat das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) in Wiesbaden auf Basis der Personalstandsstatistik und des Mikrozensus berechnet, vgl. Pressemitteilung des BiB Nr. 02/2015.

<sup>27</sup> Einer der Arbeitsschwerpunkte von Prof. Dr. Schmidt-Hertha liegt in dem Lernen und der Bildung Älterer; In einem inzwischen abgeschlossenen Forschungsprojekt beschäftigte er sich mit der Sicherung qualifizierter Facharbeit durch Weiterbildung und Qualifizierung Älterer (vgl. <http://www.erziehungswissenschaft.uni-tuebingen.de/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/laufende-forschungsprojekte-current-research-projects/forschungsprojekte-zu-fragen-der-struktur-und-steuerung-von-bildungssystemen/expertise-weiterbildung-aelterer.html>).

für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt berufliche und betriebliche Weiterbildung an der Eberhard Karls Universität Tübingen, den Landespersonalausschuss über die Fortbildung älterer Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

**Folgende Aussagen** von Prof. Dr. Schmidt-Hertha erscheinen für die Fortbildung älterer Mitarbeiter im öffentlichen Dienst **besonders wesentlich**:

Die **Lehr- und Lernfähigkeit** ist **nicht an das biologische Alter geknüpft**. Ältere Mitarbeiter können sich ihre Kompetenz und Leistungsfähigkeit vielmehr bis in das hohe Alter erhalten, wobei es ihnen **möglich** ist, eine **nachlassende sog. fluide Intelligenz** (Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit, Kurzzeitgedächtnis) **durch mit Hilfe von Erfahrungswissen gewonnene sog. kristalline Intelligenz** (kognitive Strategien, „Eselsbrücken“) zu kompensieren. Älteren ist es also gut möglich, ihre Kompetenz mit Hilfe ihres Vorwissens zu erhalten, indem sie neu zu erwerbendes Wissen mit bereits vorhandenem Wissen vernetzen. Schwieriger fällt Älteren hingegen der Erwerb von völlig neuem Wissen. Mit zunehmendem Alter **nehmen** auch die **Unterschiede zwischen den Mitarbeitern zu**. Im Übrigen lassen sich ältere Mitarbeiter grundsätzlich **nicht gerne beschulen**. Ein von Prof. Schmidt-Hertha präsentierter Vergleich der Teilnahmequoten an Fortbildungsmaßnahmen zeigt eine erfreuliche Tendenz. So hat gerade bei älteren Erwerbstätigen nach dem Ergebnis der Untersuchung in jüngerer Zeit die **Fortbildungsbereitschaft zugenommen**.

Zentral für das Thema Fortbildung älterer Mitarbeiter ist das Wissen um die beruflichen und persönlichen **Barrieren**, die ältere Mitarbeiter von der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen abhalten. Zu der sehr verbreiteten Auffassung, wonach **keine Fortbildung für den Beruf benötigt** werde, tritt häufig **Zeitmangel** aufgrund von beruflichen Belastungen oder familiären Verpflichtungen. Auch kann eine **Abneigung** dagegen vorliegen, wieder **wie in der Schule lernen zu müssen**. Die aufgezeigten (und weitere) Barrieren wirken sich bei den **verschiedenen Mitarbeitertypen** unterschiedlich aus. Während **manche Mitarbeiter** aus eigenem Antrieb und ohne Zutun der Vorgesetzten zielorientiert Fortbildung betreiben, sind **andere Mitarbeiter** zwar

grundsätzlich offen für Fortbildungsmaßnahmen, müssen jedoch im Einzelfall für ein konkretes Thema der Fortbildung begeistert werden. **Wieder andere Mitarbeiter** (sog. **Barrierezentrierte**) stellen vor allem die Gründe in den Vordergrund, die aus ihrer Sicht gegen eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sprechen; bei dieser Gruppe ist die Unterstützung durch den unmittelbaren Vorgesetzten und das Inaussichtstellen positiver Anreize besonders wichtig. Generell hat die jeweilige Schulerfahrung der Mitarbeiter großen Einfluss auf die Erwartungen an eine Fort- und Weiterbildung.

Neben dem Besuch von Fort- oder Weiterbildungen kann Wissen auch durch sog. **informelles Lernen** erworben werden. Die Fähigkeit zum informellen Lernen ist nicht abhängig vom Alter, sondern von der Einzelperson, deren Bildungsgrad sowie der bisherigen Bildungserfahrung.

In Bezug auf die vorgestellte Thematik ergeben sich folgende **Konsequenzen** für die **Gestaltung der Personalentwicklung** auch speziell im öffentlichen Dienst:

Die **Relevanz** des **biologischen Alters** sollte **nicht überschätzt** werden. Es ist daher **vorzugswürdig**, sich bei der Konzeption von Maßnahmen der Personalentwicklung nicht am Alter, sondern **an** den jeweiligen **Berufsphasen**, dem **Bildungshintergrund** und der **Bildungserfahrung** der Mitarbeiter sowie an deren **Aufgaben am Arbeitsplatz** zu **orientieren**. Es sollten nicht die (vermeintlichen) Defizite älterer Mitarbeiter als Grund für eine Weiterbildungsmaßnahme im Vordergrund stehen; stattdessen sollte versucht werden, die **Potenziale älterer Mitarbeiter**, insbesondere ihr **Erfahrungswissen**, nutzbar zu machen (**Potenzialentfaltung statt Defizitorientierung**). Möglichkeiten des informellen Lernens sollten genutzt werden. Qualifizierte Mitarbeiter können auch durch den Einsatz als Lehrende selbst Wissen erwerben bzw. vertiefen. Bei der **Gestaltung von Lernmöglichkeiten** ist es darüber hinaus von Bedeutung, auch die **Lerngewohnheiten von Älteren** zu berücksichtigen – etwa wenn diese lieber mit Büchern als mit elektronischen Medien lernen wollen –, da bei Ablehnung moderner Lernformen eine hohe Barriere für die Teilnahme an Weiterbildungen bestehen kann.

Der **Landespersonalausschuss** vertritt die Auffassung, dass im öffentlichen Dienst das Thema **Fort- und Weiterbildung** auch für ältere Mitarbeiter **große Bedeutung** besitzt. Erfahrungsgemäß nimmt jedoch mit zunehmendem Alter und steigender Berufserfahrung die Motivation für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung ab. Der Landespersonalausschuss hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch vor dem Hintergrund des Gedankens des **lebenslangen Lernens** die **Führungskräfte** verstärkt in der **Verantwortung** sind, die **Fortbildungsbereitschaft** ihrer Mitarbeiter und ihre **Lernmotivation** zu **unterstützen** und **eventuelle Lernbarrieren** zu **beseitigen**.

#### **4.3 Zusammenarbeit der Servicestelle Coaching mit den Universitäten und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wurde im Januar 2013 von den Ministerialdirektoren der Staatsministerien und der Staatskanzlei beauftragt, eine Servicestelle Coaching einzurichten und deren Aufgaben wahrzunehmen (vgl. Jahresbericht 2013, S. 53 f.).

In Umsetzung dieses Auftrags wurde ein **ständig aktualisierter Pool an Coaches** eingerichtet, aus dem seit 1. November 2013 den Ressorts bei Bedarf passende Vorschläge für eine Coachingmaßnahme unterbreitet werden. Die Servicestelle stellt auch **Musterverträge für den Vertragsabschluss** sowie **Informationsbroschüren** über das Coaching-Angebot zur Verfügung. **Coaching** nimmt bereits seit Jahren in der **Privatwirtschaft** einen festen Platz als Unterstützungsinstrument für den Führungsbereich ein. In der **öffentlichen Verwaltung** wird diese Möglichkeit der Führungskräfteentwicklung ebenfalls eingesetzt, um vorhandene Potentiale optimal zu nutzen.

Da Coaching gerade bei der Förderung von Wissenschaftlern sowie im Bereich des akademischen Nachwuchses ein wichtiges Thema darstellt, informierte die Servicestelle Coaching die **Universitäten** und die **Hochschulen**

**für angewandte Wissenschaften** über den vorhandenen Coaching-Pool sowie die Möglichkeit der Unterstützung und Beratung bei der Auswahl von Coaches.

Dabei hat sich gezeigt, dass seitens der Hochschulen Interesse an einer Zusammenarbeit besteht. In einer Reihe von Fällen konnten diesbezüglich – konkret auf die spezielle Personalsituation zugeschnitten – passgenaue Coaches vermittelt werden.

#### **4.4. Studienorientierungsverfahren, Art. 44 Abs. 5 BayHSchG n.F.**

Seit Anfang 2017 können Hochschulen in Bayern von künftigen Studierenden die Teilnahme an einem **Studienorientierungsverfahren mit beratendem Charakter** verlangen. Durch das **Gesetz zur Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes** vom 13. Dezember 2016 (GVBl. 2016 S. 369) trat mit Wirkung vom 01.01.2017 ein in **Art. 44 BayHSchG** („Besondere Qualifikationsvoraussetzungen“) **neu eingefügter Absatz 5** in Kraft, wonach die Hochschule für grundständige Studiengänge den Nachweis über die Teilnahme an einem **Studienorientierungsverfahren** verlangen kann, das der Selbsteinschätzung über die Studienwahl dienen soll. Das Ergebnis hat, wie ausdrücklich geregelt ist, **keine Auswirkungen auf den Hochschulzugang**. Angesichts einer – nicht zuletzt durch die Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte – heterogener gewordenen Bewerberstruktur werde den Hochschulen mit der Möglichkeit zur Einführung von verpflichtenden Studienorientierungsverfahren ein Instrument mit positiver Auswirkung auf die Schwund- und Abbruchquoten zur Verfügung gestellt.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Vgl. Gesetzesbegründung LT-Drs. 17/13145, S. 1.

Die Gesetzesänderung trägt einem langjährigen Anliegen des Landespersonalausschusses Rechnung, der sich in der Vergangenheit bezogen auf Lehramtsstudierende<sup>29</sup> mehrfach für die Schaffung einer Rechtsgrundlage ausgesprochen hatte, die mitwirkungsbereiten Universitäten die Möglichkeit einräumt, eignungsdiagnostische Verfahren mit beratendem Charakter (im Rahmen eines Modellversuchs) einzuführen.<sup>30</sup>

Der im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens auf der Grundlage des Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG mit dem Gesetzentwurf der Staatsregierung befasste **Landespersonalausschuss begrüßt die Schaffung einer Rechtsgrundlage für verpflichtende Studienorientierungsverfahren ausdrücklich.**

---

<sup>29</sup> Hintergrund der Befassung des Landespersonalausschusses speziell mit Lehramtsstudierenden war ein an der Universität Passau eingeführtes eignungsdiagnostisches Verfahren für angehende Lehramtsstudierende („PARcours“) sowie die Tatsache, dass speziell Lehramtsstudierende in ihrer großen Mehrzahl eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst anstreben.

<sup>30</sup> Siehe den Jahresbericht 2012, S. 41 ff., sowie den Jahresbericht 2013, S. 45 f.

## 5. Prüfungsangelegenheiten

Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG die Aufgabe, die **Aufsicht über die Prüfungen** zu führen. Dies bezieht sich insbesondere auf die beamtenrechtlichen Prüfungen im Sinne des Art. 22 Abs. 1 Satz 1 LlbG, d. h. Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen. Im Rahmen der allgemeinen Prüfungsaufsicht soll überwacht werden, dass die Prüfungen insbesondere auch in formeller Hinsicht ordnungsgemäß durchgeführt werden (Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 115 BayBG Rn. 23).

### 5.1 Fehler in Prüfungsaufgaben

Im Berichtsjahr erhielt die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses jeweils durch Presseberichte davon Kenntnis, dass bei zwei Prüfungsterminen (Frühjahr 2016 und Herbst 2016) im Rahmen einer **Ersten Staatsprüfung für ein Lehramt** Prüfungsaufgaben in jeweils demselben Fach (moderne Fremdsprache) Fehler enthielten, die erst nach Prüfungsbeginn, d. h. nach Beginn der Klausur, bekannt wurden und deshalb nur während der laufenden Klausur berichtigt werden konnten. Wie das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst dem Landespersonalausschuss hierzu auf Anfrage jeweils mitteilte, waren sowohl im **Prüfungstermin Frühjahr 2016** als auch im folgenden **Prüfungstermin Herbst 2016 in Einzelprüfungen** in jeweils demselben Fach (moderne Fremdsprache) erst aufgrund von Nachfragen der Prüfungsteilnehmer während der Klausur **Fehler in den Prüfungsaufgaben** bekannt geworden; nach Überprüfung der bekannt gewordenen Fehler im Kultusministerium wurden jeweils die Aufgabenberichtigungen vom Kultusministerium (Prüfungsamt) über die Außenstellen des Prüfungsamts an den Universitäten an die Prüfungsaufsichten und von diesen an die Prüfungskandidaten weitergegeben. Als Ausgleich für die damit verbundene Störung wurde – je nach Gewicht des Fehlers – vom Prüfungsamt im Kultusministerium ggf. die Prüfungszeit für alle Prü-

fungskandidaten verlängert. Die Dauer der gewährten **Arbeitszeitverlängerung je Fehler** betrug zwischen 5 und 20 Minuten; bei sehr geringfügigen Fehlern erfolgte keine Verlängerung der Prüfungszeit.

Das Kultusministerium teilte ferner mit, dass die **bereits bestehenden, umfangreichen Kontrollmechanismen** hinsichtlich der Prüfungsaufgaben der Ersten Staatsprüfung (bereits bislang mehrfache Überprüfung) speziell **im betroffenen Fach** nochmals **ausgeweitet** wurden. So wurden erstmals für den Prüfungstermin Frühjahr 2017 die Druckvorlagen von weiteren zwei Lehrkräften auf Fehlerfreiheit überprüft. Außerdem wurden – ebenfalls erstmals für den Prüfungstermin Frühjahr 2017 – die Druckvorlagen zusätzlich noch durch das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) überprüft. (Auch in anderen modernen Fremdsprachen erfolgt nunmehr eine zusätzliche Überprüfung der Druckvorlagen ebenfalls durch Fachreferenten des ISB.) Auch wies das Kultusministerium die Fachvertreter des betroffenen Fachs aus dem Hochschulbereich eindringlich auf die Problematik fehlerhafter Themeneinreichungen für die Durchführung der Ersten Staatsprüfung hin.

Nach Auffassung des Landespersonalausschusses sind **diese** vom Kultusministerium ergriffenen, **zusätzlichen Kontrollmaßnahmen geeignet**, das **Risiko fehlerhafter Prüfungsaufgaben** noch weiter **zu reduzieren**.

## **5.2 Durchführung eines gesonderten Auswahlverfahrens gemäß Art. 22 Abs. 1 Satz 2, Abs. 8 LlbG**

Im Berichtsjahr 2016 wurde dem Landespersonalausschuss zur Kenntnis gebracht, dass bei einer bayerischen Behörde Stellen zur Besetzung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern intern und extern ausgeschrieben wurden und diesbezüglich insbesondere ein dreiteiliges **Auswahlverfahren** (1. Textzusammenfassung aus mehreren Quellen, 2. mündliches Statement, 3. strukturiertes Interview) durchgeführt wurde.

Nachdem zweifelhaft erschien, ob das Auswahlverfahren in rechtskonformer Weise durchgeführt wurde, wandte sich die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses in der Funktion als **Prüfungsaufsichtsbehörde gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG** an die Behörde und wies insbesondere darauf hin, dass nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG das Vorliegen der **persönlichen Eignung** für öffentliche Ämter, insbesondere soziale Kompetenz, Kommunikationskompetenz sowie Organisationskompetenz, Gegenstand von Prüfungen nach Art. 22 Abs. 1 Satz 1 LlbG (Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen) oder eines gesonderten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens, insbesondere eines Assessment-Centers oder eines strukturierten Interviews, sein kann (Art. 22 Abs. 8 LlbG). Bei der Durchführung eines gesonderten Auswahlverfahrens sind die **gesetzlichen Vorgaben des Art. 22 Abs. 8 LlbG** zu beachten. So ist etwa als Ergebnis lediglich die Aussage zulässig, dass der Bewerber „geeignet“ oder „nicht geeignet“ ist (Art. 22 Abs. 8 Sätze 1 und 6 LlbG). Sind die gesetzlichen Vorgaben eingehalten, bedarf das Verfahren keiner weiteren Genehmigung. Sollen hingegen **Regelungen** getroffen werden, die von den **gesetzlichen Vorgaben abweichen oder diese ergänzen**, ist der Erlass einer **Rechtsverordnung** – bzw. im nichtstaatlichen Bereich einer **Satzung** – erforderlich, die dem **Landespersonalausschuss** zur **Zustimmung** vorzulegen ist, Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG. Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses bat die Behörde insbesondere um nähere Darlegung, wie bei dem durchgeführten Auswahlverfahren alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten wurden.

Hierauf teilte die Behörde dem Landespersonalausschuss mit, dass ein Verwaltungsgericht im einstweiligen Rechtsschutz mittlerweile durch zwei Beschlüsse die endgültige Besetzung der Dienstposten bis zur Entscheidung über die eingelegten Widersprüche vorläufig untersagt hat. Begründet wurden diese Beschlüsse u. a. damit, dass die vorgenommene Auswahlentscheidung aufgrund eines **fehlerhaft durchgeführten strukturierten Interviews**, welches ein gesondertes Auswahlverfahren zum Vorliegen der persönlichen Eignung nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 Var. 2 LlbG sei, durchgeführt worden sei. So sei nicht ersichtlich, dass die **Mitglieder der Auswahlkom-**

**mission** für die Durchführung des gesonderten Auswahlverfahrens **besonders geschult** wurden [siehe Art. 22 Abs. 8 Satz 4 LlbG]. Zudem sei als Ergebnis eines gesonderten Auswahlverfahrens [nach dem gesetzlichen Regelmodell, siehe Art. 22 Abs. 8 Sätze 1 und 6 LlbG] **nur die Bewertung mit „geeignet“ oder „nicht geeignet“** möglich, nicht jedoch die durch die Behörde vorgenommene Bewertung mit Schulnoten.

Die Behörde entschloss sich vor diesem Hintergrund dazu, die interne und externe **Ausschreibung für die Dienstposten zu widerrufen** und diese **neu auszuschreiben**. Bei dem erneuten Stellenbesetzungsverfahren sei kein gesondertes wissenschaftliches Auswahlverfahren gemäß Art. 22 Abs. 8 LlbG mehr vorgesehen.

### **5.3 Prüfungsaufsicht über mündliche Prüfungen im Rahmen der modularen Qualifizierung**

In Wahrnehmung der dem Landespersonalausschuss obliegenden Aufgabe der **Prüfungsaufsicht** nahm im Berichtsjahr ein ordentliches Mitglied des Landespersonalausschusses an **mündlichen Prüfungen** teil, die im Rahmen der **modularen Qualifizierung** für Ämter ab der BesGr A 10 an der **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern**<sup>31</sup> – Zentralverwaltung – nach Absolvierung des Moduls „Rechtsanwendung in der Verwaltungspraxis“ abzulegen waren (vgl. §§ 5 ff. ModQV). Der Besuch der Prüfungen durch ein Mitglied des Landespersonalausschusses erfolgte routinemäßig, d. h. ohne konkreten Anlass.

Die **Prüfungen** waren gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 ModQV dem **Landespersonalausschuss** rechtzeitig **vorher mitgeteilt** worden. Die Prüfungen wurden durch eine **zweiköpfige Kommission** i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 ModQV abgenommen. **Gegenstand der Prüfungen** waren stets **Inhalte des Prüfungsmoduls** „Rechtsanwendung in der Verwaltungspraxis“ (siehe § 5 Abs. 1 Satz 3 ModQV).

---

<sup>31</sup> Heute: Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern.

Die **Durchführung der Prüfungen** durch die Prüfer **kann**, wie als Fazit des Prüfbesuchs festzuhalten ist, **sehr positiv hervorgehoben werden**.

## 6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Nachwuchsgewinnung ist ein komplexer Prozess, zu dem alle an der Einstellung beteiligten Stellen beitragen. Gutes Personal zu gewinnen erfordert – gerade in Zeiten eines hohen Nachwuchsbedarfs und wachsender Konkurrenz zur Privatwirtschaft – von allen Beteiligten ein hohes Maß an Vorausschau und an Gespür für die Belange derjenigen, die für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst infrage kommen.

Der Landespersonalausschuss hat im Rahmen der Nachwuchsgewinnung den gesetzlichen Auftrag, die besonderen Auswahlverfahren für den **Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich** der Leistungslaufbahn durchzuführen. Die Auswahlverfahren dienen dazu, die **fachliche Eignung** der Bewerber und Bewerberinnen **festzustellen** und **in einer Rangliste darzustellen**, bevor der weitere Einstellungsprozess bei den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden stattfindet.

Vor dem Hintergrund sich verändernder objektiver Rahmenbedingungen wie auch sich wandelnder Ansprüche der Bewerber und Bewerberinnen **entwickelt** der **Landespersonalausschuss** die **Auswahlverfahren** ständig **bedarfsgerecht weiter** und leistet auch durch **zielgerichtete Informationsmaßnahmen** einen wichtigen Beitrag, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Damit vor allem die besonders erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Auswahlverfahren den öffentlichen Dienst der Privatwirtschaft vorziehen, kommt es entscheidend darauf an, dem künftigen Nachwuchs aufzuzeigen, welche vielfältigen und wichtigen Aufgaben der öffentliche Dienst konkret zu bieten hat, sowie neben den beruflichen Perspektiven auch das gesicherte, moderne und die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsumfeld offensiv darzustellen.

Dass diese zentralen und transparenten Auswahlverfahren nicht zuletzt wegen ihres hohen Bekanntheitsgrads und wegen der Möglichkeit für die Bewerber und Bewerberinnen, sich mittels eines einfachen Online-Antrags in

wenigen Minuten für eine Vielzahl von Verwendungsmöglichkeiten per PC, Pad oder auch Mobiltelefon zu bewerben, auch gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig sind, belegen die nachfolgend dargestellten Zahlen.

### **6.1 Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten Qualifikations-ebene im nichttechnischen Bereich (einschließlich allgemeiner Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten)**

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikations-ebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2016 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2015 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.

Für das **Einstellungsjahr 2016** wurden **13.568** (Vorjahr: 12.869) **Zulassungsanträge gestellt**. 133 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.723 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 11.712 (Vorjahr: 11.342) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

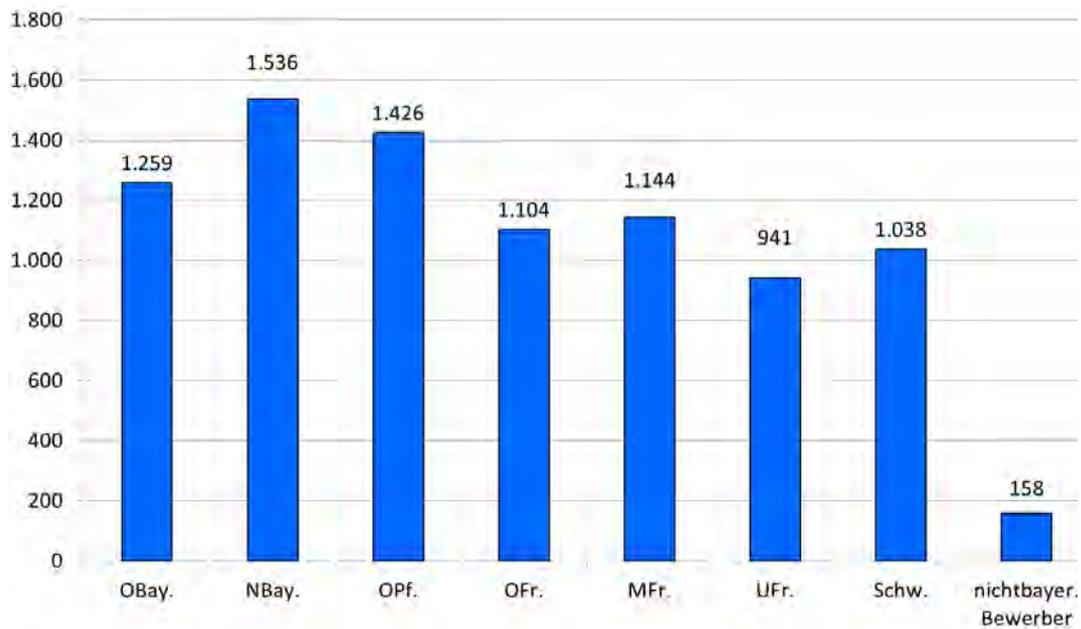
Die Auswahlprüfung für das **Einstellungsjahr 2016** wurde am 6. Juli 2015 durchgeführt.

**An** der **Auswahlprüfung** haben **8.606** (Vorjahr: 8.280) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 5.349 davon waren weiblich (62,15%) und 3.257 männlich (37,85%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 148 (1,72%) schwerbehinderte Menschen.

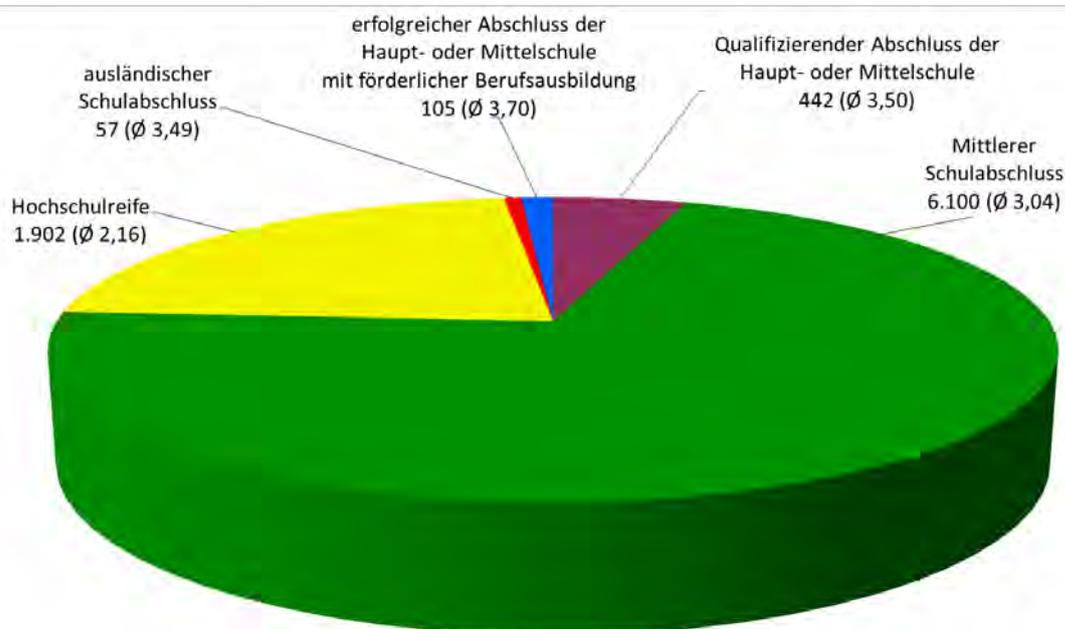
286 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren

ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 8.320 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 256 (3,08%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **8.064 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 7.737) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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



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



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

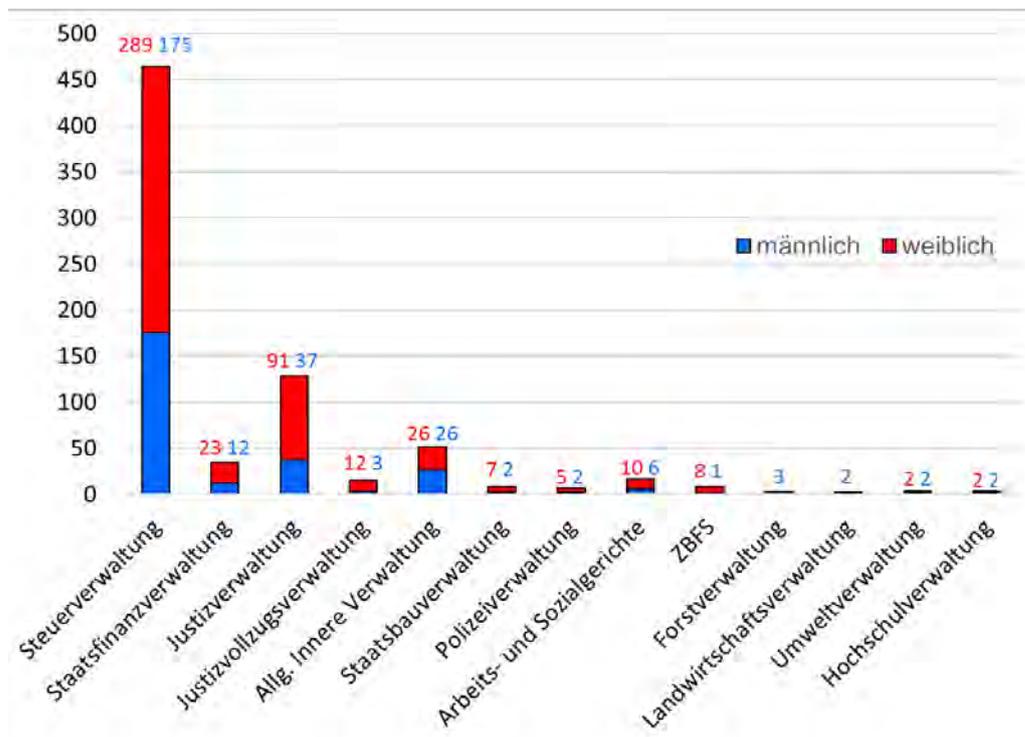
Den **staatlichen Dienststellen** wurden **748** (Vorjahr: 627) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. **Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer**, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 929 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								464	464
Staatsfinanzverwaltung	1	5		6	8	10	5		35
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	74			25	29				128
Justizvollzugsverwaltung								15	15
Allg. Innere Verwaltung	18	3	7	6	9	2	7		52
Staatsbauverwaltung	4	1		1	1	1	1		9
Polizeiverwaltung	2	5							7
Arbeits- und Sozialgerichte	10	1		1	2		2		16
ZBFS <sup>2)</sup>	2	3		2	1	1			9
Forstverwaltung	1					2			3
Landwirtschaftsverwaltung	1			1					2
Umweltverwaltung	1			2		1			4
Hochschulverwaltung	1			1	1	1			4
<b>gesamt</b>	<b>115</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>479</b>	<b>748</b>

- 1) Im Bereich der Justizverwaltung werden die Bewerberinnen und Bewerber den drei baye-rischen Oberlandesgerichtsbezirken München (Oberbayern, Schwaben sowie Landge-richtsbezirke Deggendorf, Landshut und Passau), Nürnberg (Mittelfranken, Oberpfalz so-wie Amtsgerichtsbezirke Kelheim und Straubing) und Bamberg (Oberfranken und Unter-franken) zugewiesen.
- 2) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	5	0,67%	230	30,75%	228	30,48%
Staatsfinanzverwaltung			20	2,67%	15	2,01%
Justizverwaltung	1	0,13%	60	8,02%	67	8,96%
Justizvollzugsverwaltung	1	0,13%	6	0,80%	8	1,07%
Allg. Innere Verwaltung			20	2,67%	32	4,28%
Staatsbauverwaltung			4	0,53%	5	0,67%
Polizeiverwaltung			2	0,27%	5	0,67%
Arbeits- und Sozialgerichte			7	0,94%	9	1,20%
ZBFS *)			5	0,67%	4	0,53%
Forstverwaltung			2	0,27%	1	0,13%
Landwirtschaftsverwaltung			2	0,27%		
Umweltverwaltung			3	0,40%	1	0,13%
Hochschulverwaltung					4	0,53%
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>0,94%**)</b>	<b>361</b>	<b>48,26%</b>	<b>379</b>	<b>50,67%**)</b>

	ausländischer Schulabschluss	
	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	1	0,13%
<b>gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0,13%</b>

\*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

\*\*) rundungsbedingte Differenzen

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2016 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.306 (Vorjahr: 1.168) Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben 899 (Vorjahr: 819) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** haben 251 (Vorjahr: 195) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretärinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 705 weiblich und 445 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden 156 Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren

34 weiblich und 122 männlich. Insgesamt konnten **31 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 24) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Die Platzziffern der Rangliste des Auswahlverfahrens, bis zu der die Verwaltungen eingestellt haben, liegen regelmäßig über den Platzziffern der Zuweisungen, da die Einstellungsbehörden Bewerberinnen und Bewerber häufig über den gemeldeten Bedarf hinaus einstellen. Auch nimmt ein Teil der im Auswahlverfahren erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber eine zugewiesene Stelle später aus unterschiedlichen Gründen nicht an (wie z. B. bei Wahl einer anderen Ausbildung oder einem Stellenangebot einer kommunalen Wunschbehörde). Weiter kommt es vor, dass zunächst zugewiesene Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eines nachgelagerten Verfahrens zur Prüfung der Sozialkompetenz nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 Var. 2 LlbG (insbesondere strukturiertes Interview, Assessment-Center) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden.

Aus diesen Gründen können die letzten Einstellungsplatzziffern in den einzelnen Verwaltungsbereichen sehr variieren. Vergleichsweise spezielle Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf zusätzliche soziale Kompetenzen und das Bestehen einer Sportprüfung, werden an die Bewerberinnen und Bewerber für den allgemeinen Vollzugsdienst in den Justizvollzugsanstalten gestellt. Dadurch kommt es häufiger zur Ablehnung von Bewerberinnen und Bewerbern und infolgedessen zu höheren Einstellungsplatzziffern.

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



Der Grafik ist zu entnehmen, dass die Zahl der **Einstellungen** im **Jahr 2016** einen absoluten Spitzenwert im langjährigen Vergleich erreicht.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2016 zeigen, trotz eines vermehrten Personalbedarfs in der Privatwirtschaft aufgrund der anhaltend guten Wirtschaftslage in Bayern, ein nach wie vor großes Interesse mit steigender Tendenz, im öffentlichen Dienst eine Ausbildung zu absolvieren. Dies gilt umso mehr, als die **Einführung einer Altersgrenze** (18 bis 34 Jahre) für den Bereich des **allgemeinen Vollzugsdienstes** seit dem Jahr 2015 zu einer deutlich rückläufigen Zahl von Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit entsprechendem Verwendungswunsch führte.

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

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Laufbahnen der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2016 sind das Ergebnis der im Jahr 2015 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

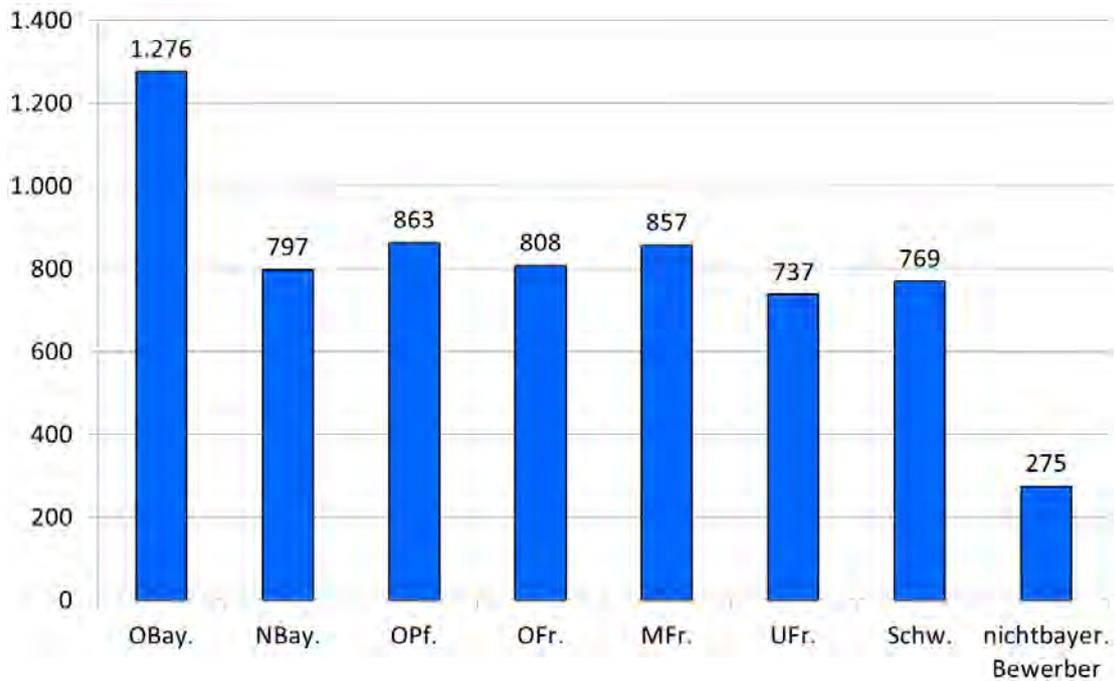
**Für das Einstellungsjahr 2016** wurden **11.134** (Vorjahr: 10.266) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 157 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 1.017 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 9.960 (Vorjahr: 9.284) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2016** fand am 5. Oktober 2015 statt.

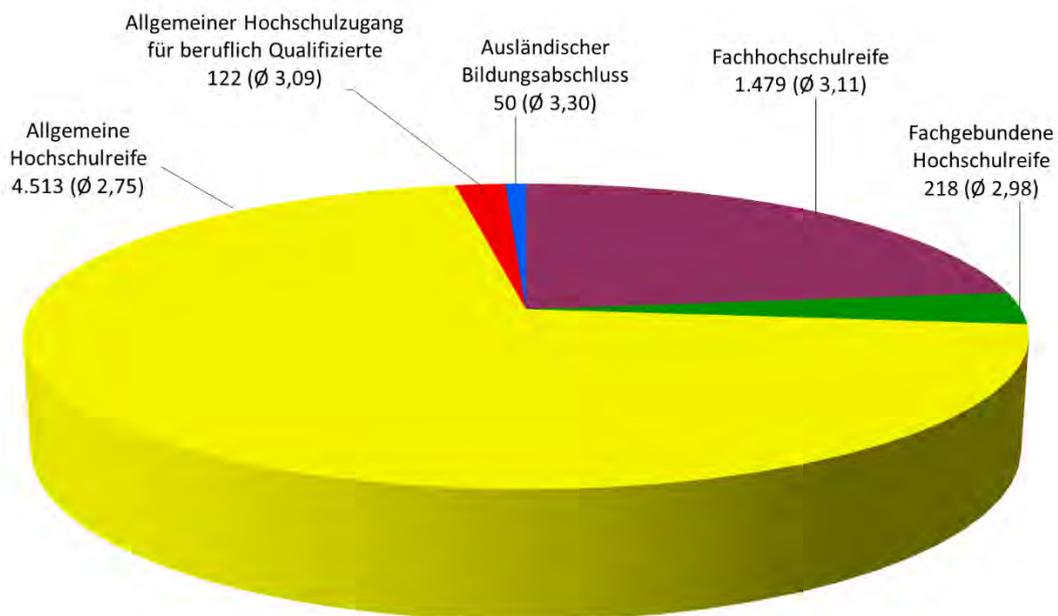
**An der Auswahlprüfung** haben **6.382** (Vorjahr: 5.909) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon waren 3.508 weiblich (54,97%) und 2.874 männlich (45,03%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 60 (0,94%) schwerbehinderte Menschen.

Von den 6.382 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 120 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 6.262 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 59 (0,94%; Vorjahr: 2,25%) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. **6.203 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 5.640) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

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



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



Den **staatlichen Dienststellen** wurden **874** (Vorjahr: 763) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **Archiv-, Bibliotheks- und den Polizeivollzugsdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

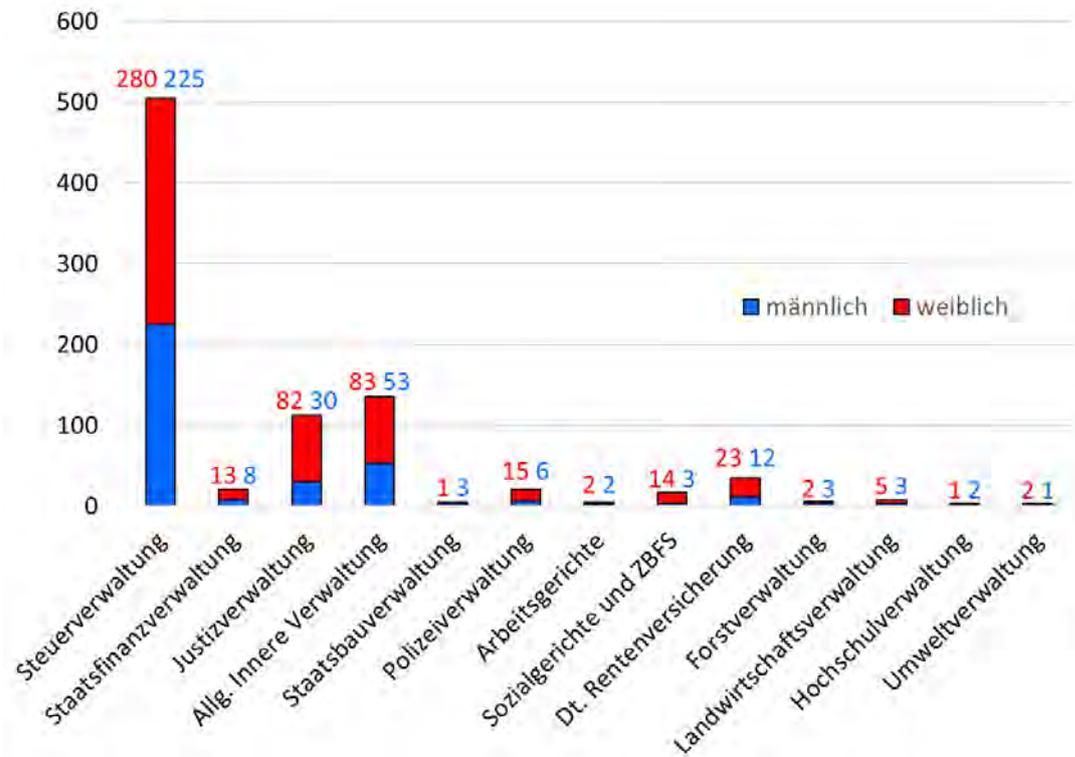
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.037 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bay-ern-weit	gesamt
Steuerverwaltung								505	<b>505</b>
Staatsfinanzverwaltung	8	4	4		5				<b>21</b>
Justizverwaltung <sup>1)</sup>	62			24	26				<b>112</b>
Allg. Innere Verwaltung	48	18	13	12	16	13	16		<b>136</b>
Staatsbauverwaltung		1	1	2					<b>4</b>
Polizeiverwaltung	4	4	3	2	3	2	3		<b>21</b>
Arbeitsgerichte	2			1			1		<b>4</b>
Sozialgerichte und ZBFS <sup>2)</sup>	4		3	2	4		4		<b>17</b>
Dt. Rentenversicherung				15		5	15		<b>35</b>
Forstverwaltung	2				1		2		<b>5</b>
Landwirtschaftsverwaltung	3	5							<b>8</b>
Hochschulverwaltung	2					1			<b>3</b>
Umweltverwaltung	2						1		<b>3</b>
<b>gesamt</b>	<b>137</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>55</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>505</b>	<b>874</b>

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

2) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



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

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
Steuerverwaltung	74	8,47%	10	1,14%	408	46,68%
Staatsfinanzverwaltung	2	0,23%			17	1,95%
Justizverwaltung	12	1,37%	2	0,23%	96	10,98%
Allg. Innere Verwaltung	13	1,49%	4	0,46%	117	13,39%
Staatsbauverwaltung			1	0,11%	3	0,34%
Polizeiverwaltung	3	0,34%			18	2,06%
Arbeitsgerichte					3	0,34%
Sozialgerichte und ZBFS <sup>*)</sup>	3	0,34%	1	0,11%	13	1,49%
Dt. Rentenversicherung	3	0,34%	1	0,11%	31	3,55%
Forstverwaltung	1	0,11%			4	0,46%
Landwirtschaftsverwaltung	1	0,11%			7	0,80%
Hochschulverwaltung					3	0,34%
Umweltverwaltung	1	0,11%			2	0,23%
<b>gesamt</b>	<b>113</b>	<b>12,93%**)</b>	<b>19</b>	<b>2,17%**)</b>	<b>722</b>	<b>82,61%</b>

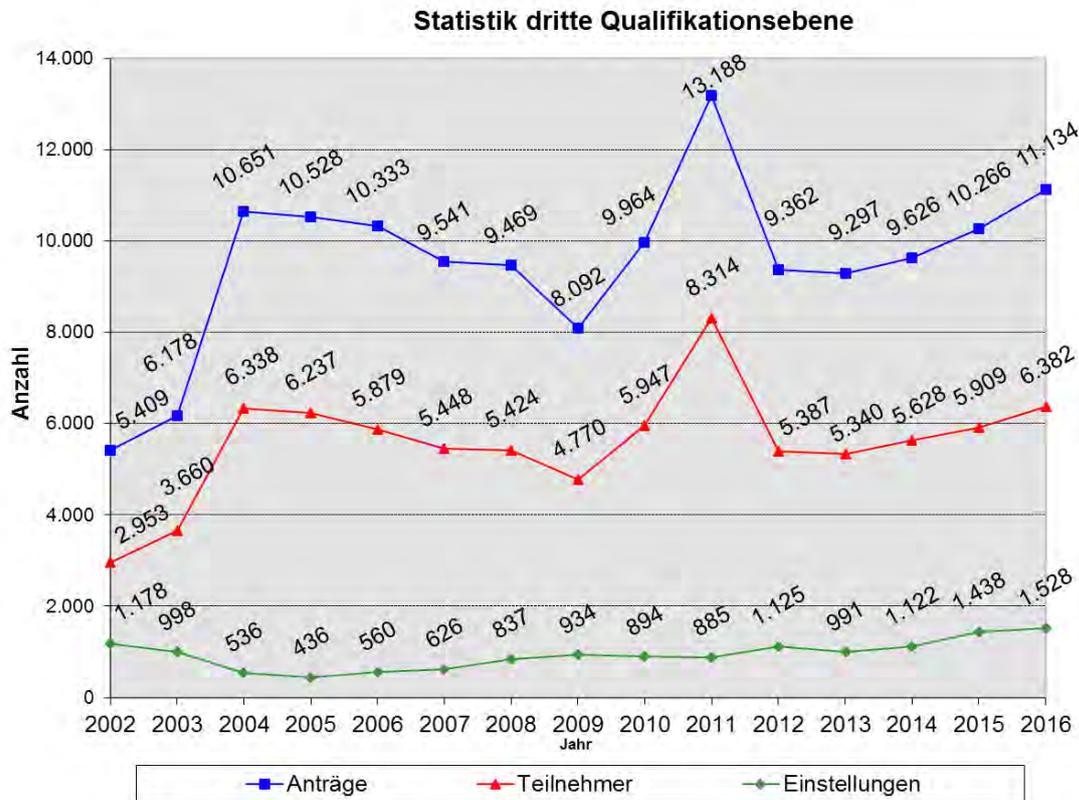
<sup>\*)</sup> Zentrum Bayern Familie und Soziales

	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	2	0,23%	11	1,26%
Staatsfinanzverwaltung			2	0,23%
Justizverwaltung	1	0,11%	1	0,11%
Allg. Innere Verwaltung			2	0,23%
Arbeitsgerichte			1	0,11%
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>0,34%</b>	<b>17</b>	<b>1,95%**)</b>

\*\*) rundungsbedingte Differenzen

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind im **Berichtsjahr 2016 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.528 (Vorjahr: 1.438) Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 1.100 (Vorjahr: 1.002) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** 428 (Vorjahr: 436) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 861 weiblich und 667 männlich waren. Insgesamt konnten **24 (Vorjahr: 34) schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



In der dritten Qualifikationsebene konnte – ebenso wie in der zweiten Qualifikationsebene (siehe oben) – im **Einstellungsjahr 2016** im langjährigen Vergleich ein absoluter Spitzenwert bei den **Einstellungszahlen** verzeichnet werden.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2016 haben gegenüber dem Vorjahr zugelegt und damit – ohne Berücksichtigung des doppelten Abiturjahrgangs 2011 – einen Höchstwert erreicht. Das unterstreicht, auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage, ein sehr reges, seit Jahren wieder beständig ansteigendes 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 145 bzw. 131 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 1.000 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der Prüfungen für die Geschäftsstelle tätig geworden. Etwa 150 weitere Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten Einsatz sehr zu Dank verpflichtet.

### 6.4 Nachwuchswerbung

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat auch im Berichtsjahr 2016 infolge des hohen Nachwuchsbedarfs und der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft ihr Informationsangebot zu den Auswahlverfahren deutlich intensiviert und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern mit **zahlreichen Informationsmaßnahmen** und in vielen Veranstaltungen präsentiert. Insbesondere die Präsenz auf **Messen** sowie Informationsveranstaltungen in Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit und in Schulen wurde weiter verstärkt.

Auch im Jahr 2016 wurden **bayernweit Schulen direkt angeschrieben** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu informieren. Hierzu wurden Poster zum Aushang zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang wurden die Schulen auch auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

Aufgrund weiterhin stark zunehmender Nachfrage erhöhte die Geschäftsstelle wiederum die Auflage ihres **umfangreichen Informationsmaterials**,

das insbesondere den einstellenden Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in die Berufsfelder im öffentlichen Dienst und können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter [www.lpa.bayern.de](http://www.lpa.bayern.de) heruntergeladen werden. Hier finden Interessierte auch umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren.

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

**Aufstellung  
der beim Landespersonalausschuss  
zu beantragenden Personalmaßnahmen**

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

nachträgliche Zustimmung zu einer ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochenen Ernennung (Art. 14 Abs. 3 Satz 3 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009)<sup>32</sup>

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)

**Beförderung**

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens regelmäßig zu durchlaufender Ämter (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung/Zustimmung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009).

<sup>33</sup> Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

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 bei Beamten, die in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene eingestiegen sind:*

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

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

*Ab einem Amt der BesGr A 10:*

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

- a) nach der letzten Beförderung oder
- b) nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamt (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, 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**

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein Amt der BesGr A 13 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von acht Jahren** bei einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mit Eingangsamtsamt der BesGr A 9 (Art. 18 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

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 Satz 3 LlbG)

## **Sicherung der Mobilität**

Zustimmung zur Anerkennung einer beim Bund oder in einem anderen Bundesland sowie aufgrund des individuellen Berufswegs erworbenen Qualifikation als gleichwertig einer Qualifikation für eine bayerische Fachlaufbahn im nichtstaatlichen Bereich (Art. 11 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG)

## **Andere Bewerber und Bewerberinnen**

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

## **Bewerber und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz**

Anerkennung einer Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, soweit die Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss übertragen worden ist (Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG)

## ***Übergangsregelung zum Aufstieg***

*Die Übergangsregelung in Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG wurde durch Art. 12 Nr. 2 Buchst. a des Haushaltsgesetzes 2015/2016 (GVBl. 2014 S. 523) mit Wirkung vom 1. Januar 2015 aufgehoben. Entsprechende Aufstiegsverfahren einschließlich Prüfung können daher seit diesem Zeitpunkt nicht mehr durchgeführt werden.*

### **3. in Prüfungsangelegenheiten**

Zustimmung zur Mitwirkung in einem Prüfungsausschuss bis zum Abschluss einer laufenden Prüfung nach dem Eintritt in den Ruhestand (§ 6 Abs. 4 Satz 2 Allgemeine Prüfungsordnung [APO])

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

#### **4. nach sonstigen Vorschriften**

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

Feststellung der Befähigung für ein Lehramt als anderer Bewerber oder als andere Bewerberin (Art. 22 Abs. 6 BayLBG)

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

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

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (bis 31. Januar 2017)
Maria Els	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (ab 7. März 2017)
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 12. Januar 2016)
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtsrat beim Amtsgericht München

**Beratendes Mitglied**

Rosemarie Kulzer	Flughafen München GmbH
------------------	------------------------

**Stellvertretende Mitglieder**

Dr. Rolf-Dieter Jungk	Ministerialdirektor in der Bayerischen Staatskanzlei (bis 24. Januar 2017)
Horst Wonka	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (ab 24. Januar 2017)
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Johanna Markl	Steueramtfrau beim Finanzamt Augsburg-Stadt
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst 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 -
Dr. Nicole Lang	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (bis 31. Januar 2017)
Maria Els	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (ab 7. März 2017)
Reinhard Röttle	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Peter Küspert	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Sibylle Dworazik	Präsidentin des Landgerichts Ingolstadt
Anita Traud	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

**Stellvertretende Mitglieder**

Dr. Rolf-Dieter Jungk	Ministerialdirektor in der Bayerischen Staatskanzlei (bis 24. Januar 2017)
Horst Wonka	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (ab 24. Januar 2017)
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Veronika Witt	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Rita Rößler-Sauter	Vizepräsidentin des Finanzgerichts Nürnberg
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München
Sabine Schwarz	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach
Angela Reuber	Richterin am Amtsgericht Augsburg
Andrea Breit	Präsidentin des Verwaltungsgerichts München

## Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss  
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Kardinal-Döpfner-Str. 4  
80333 München

Postfach 22 14 41  
80504 München

Dienstgebäude: Prinzregentenstraße 24

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

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