



Jahresbericht 2017



Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2017 vor.

München, den 26. April 2018

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl

Inhaltsverzeichnis

I.	Landespersonalausschuss	Seite
	1. Aufgaben und Befugnisse	5
	2. Gremien	6
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
II.	Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
	2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
	3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	17
	4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	38
	5. Prüfungsangelegenheiten	49
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	53
	Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	69
	Anlage 2: 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 insbesondere 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 Beamten¹ 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

¹ 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 laubahnrechtlichen 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 2017 **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 Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte zwölf Beschlüsse.

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2017 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **518** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 27 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 203 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 281 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 7 Einzelfälle und Beratungen bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

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

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

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 12
- 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)
 insgesamt² 9
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 1
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 3
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 2

² 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 Hochschulgesetzes (GVBl. 2017 S. 568)
- Verordnung über abweichende Regelungen vom Bayerischen Hochschulgesetz und vom Bayerischen Hochschulpersonalgesetz an bayerischen Hochschulen
- Gesetz über Verbote der Gesichtshüllung in Bayern (GVBl. 2017 S. 362)
- Gesetz zur Errichtung des „Technische Universität München – Campus Straubing für Biotechnologie und Nachhaltigkeit“ (GVBl. 2017 S. 386)
- Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2017/2018 (GVBl. 2017 S. 326)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (GVBl. 2017 S. 274)
- Verordnung zur Änderung der Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt an beruflichen Schulen (GVBl. 2017 S. 382)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Beihilfeverordnung (GVBl. 2017 S. 418)
- Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung (GVBl. 2017 S. 380)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (GVBl. 2017 S. 427)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (GVBl. 2017 S. 446)

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über das gesonderte Auswahlverfahren im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration und zur Aufhebung der E-Rechtsverkehrsverordnung Sozialgerichte (GVBl. 2017 S. 448)
- Verordnung zur Änderung arbeitszeit- und mutterschutzrechtlicher Bestimmungen (GVBl. 2017 S. 541)
- Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (GVBl. 2017 S. 543)
- Verordnung zur Umsetzung des HföD-Gesetzes (GVBl. 2018 S. 14)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik (GVBl. 2018 S. 223)
- Bayerisches Richter- und Staatsanwaltsgesetz (GVBl. 2018 S. 118)
- Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
- Gesetz zur Änderung des Haushaltsgesetzes 2017/2018 (GVBl. 2018 S. 162)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (GVBl. 2018 S. 38).

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 wer-

den können. Die förmliche Beschlussfassung des Landespersonalausschusses erfolgt in der Regel, sobald die Ressort- und die Verbandsanhörung abgeschlossen sind.

Insbesondere hingewiesen werden soll an dieser Stelle auf mehrere vom Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vorgeschlagene und mit dem Gesetz zur Änderung des Haushaltsgesetzes 2017/2018 beschlossene **Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des bayerischen öffentlichen Dienstes für Fachkräfte der Informationstechnologie**, mit denen der Landespersonalausschuss im Jahr 2017 befasst war:

Eine **Ergänzung des Art. 39 Abs. 3 LlbG** durch einen zusätzlichen Satz 5 schafft zur **rascheren Gewinnung von Fachkräften der Informationstechnologie im Beamtenverhältnis** die **Möglichkeit**, in den Fällen des **Eintritts in der dritten Qualifikationsebene** auf die regelmäßig erforderliche **dreijährige hauptberufliche Tätigkeit nach Abschluss des Studiums** als Voraussetzung für den Qualifikationserwerb **teilweise oder sogar ganz zu verzichten**, soweit es die besonderen Verhältnisse erfordern. Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Vorschrift ist, dass als Bildungsvoraussetzung ein **Studienabschluss aus dem Studienbereich Informatik** (insbesondere Studiengänge in Informatik, Wirtschaftsinformatik, Computer- und Kommunikationstechniken) verlangt und nachgewiesen ist. Bei der bereits vorhandenen Ausnahmegvorschrift des Art. 39 Abs. 3 Satz 4 LlbG ist ausweislich der Kommentarliteratur nicht eindeutig, ob hiermit eine abweichende Regelung auch speziell hinsichtlich der Mindestdauer der geforderten Tätigkeit nach Abschluss des Studiums von drei Jahren möglich ist.³ Auch wird diese bereits bestehende Ausnahmegvorschrift des Art. 39 Abs. 3 Satz 4 LlbG bislang offenbar in erster Linie als Rechtsgrundlage dafür gesehen, für den son-

³ Bejahend Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 39 LlbG Rn. 47; offenlassend Kathke, Dienstrecht in Bayern I, Art. 39 LlbG Rn. 29.

stigen Qualifikationserwerb in einem fachlichen Schwerpunkt notwendige zusätzliche Anforderungen zu stellen.⁴ Für einen teilweisen oder vollständigen Verzicht auf die dreijährige hauptberufliche Tätigkeit nach Abschluss des Studiums gemäß der neuen Bestimmung des Art. 39 Abs. 3 Satz 5 LlbG – welche die vorhandene Regelung des Art. 39 Abs. 3 Satz 4 LlbG ergänzt – bedarf es **sachgerechter Kriterien**, die – im Einzelfall – eine Abweichung rechtfertigen, wie auch aus der dem Landespersonalausschuss übermittelten Gesetzesbegründung hervorgeht. Aufgrund der neuen Bestimmung des Art. 39 Abs. 3 Satz 5 LlbG ist es nunmehr zweifelsfrei möglich, den zeitlichen Umfang der an sich dreijährigen hauptberuflichen Tätigkeit nach Abschluss des Studiums zu reduzieren, wenn etwa eine bereits vor Abschluss des Studiums erfolgte geeignete Tätigkeit nachgewiesen ist. **Art. 39 Abs. 3 Satz 5 LlbG tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft**, um die Regelung evaluieren und ggf. fortentwickeln zu können.

Aus Sicht des Landespersonalausschusses erscheint die neue Bestimmung des Art. 39 Abs. 3 Satz 5 LlbG vertretbar, jedoch wurde **seitens des Landespersonalausschusses** ausdrücklich **angeregt**, als **Klarstellung zumindest in die amtliche Begründung** aufzunehmen, dass das **Gleichwertigkeitsgebot des Art. 38 Abs. 1 Satz 2 LlbG** von der Neuregelung des Art. 39 Abs. 3 Satz 5 LlbG **unberührt** bleibt. Nach Art. 38 Abs. 1 Satz 2 LlbG müssen die Qualifikationsvoraussetzungen den für die betreffende Qualifikationsebene allgemein vorgeschriebenen Voraussetzungen gleichwertig sein.

Mit der **Einfügung eines neuen Art. 60a BayBesG** wird zudem eine besoldungsrechtliche Grundlage für die **Gewährung von Zuschlägen zur Gewinnung von IT-Fachkräften** geschaffen (**IT-Fachkräftegewinnungszuschlag**). Dabei wird der Zuschlag **nur** an Beamte und Beamtinnen der Besoldungsordnung A in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik sowie in der Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz mit dem Schwer-

⁴ Vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 39 LlbG Rn. 20; siehe auch Kathke, Dienstrecht in Bayern I, Art. 39 LlbG Rn. 29 (2. Absatz).

punkt Technik **bei** einem **Einstieg** in der **dritten Qualifikationsebene** gewährt. Damit wird die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf gezielt und nachhaltig finanzielle Anreize für die Personalgewinnung zu setzen. Der Zuschlag stellt kein flächendeckendes, sondern ein **auf einzelne Dienstposten bezogenes Instrument** innerhalb der haushaltsrechtlichen Grenzen dar. Dementsprechend ist die Vergabe von der jeweiligen obersten Dienstbehörde **im Einzelfall zu prüfen** und hinsichtlich der Höhe (monatlich **bis zu 400 EUR**) und Vergabedauer an die jeweiligen Anforderungen anzupassen. Der Zuschlag wird bei der Einstellung gewährt und **in zwei Schritten** entsprechend der zunehmenden Bindung des Beschäftigten an den Dienstherrn **reduziert**. Er entfällt nach einer maximalen **Gesamtbezugsdauer** von insgesamt **zehn Jahren**. Der IT-Fachkräftegewinnungszuschlag wird **nicht neben einem Zuschlag nach Art. 60 BayBesG** zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gewährt. Die Geltung des Art. 60a BayBesG ist **bis 31. Dezember 2024 befristet**; zur passgenauen Fortschreibung der Vorschrift soll hier ebenfalls eine Evaluation stattfinden.

Schließlich war der Landespersonalausschuss im Jahr 2017 auch mit einer **Änderung des § 2 der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik** (FachV-VI) befasst. Um die Berufsgruppe der Fachinformatiker (Einstieg in der **zweiten Qualifikationsebene**) nach erfolgreicher Ausbildung möglichst schnell langfristig an den öffentlichen Dienst zu binden, wird die bisher geforderte **hauptberufliche Tätigkeit von fünf Jahren** zwischen dem Abschluss der Ausbildung und der Übernahme ins Beamtenverhältnis speziell für diese Berufsgruppe **auf drei Jahre verkürzt**. Hier von müssen jedoch **mindestens zwei Jahre im öffentlichen Dienst** erbracht werden, sodass für außerhalb der Verwaltung ausgebildete Fachinformatiker gewährleistet wird, dass diese hinreichend in die Verwaltungsbesonderheiten eingearbeitet sind.

Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2017 zudem auf Antrag des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst eine **Änderung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA)**

beschlossen, die im Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat veröffentlicht wurde (FMBl. 2017 S. 333). Auch im Bayerischen Staatsanzeiger wurde auf die Änderungsbe-
kanntmachung hingewiesen. Der **Landespersonalausschuss hat** gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG **zugestimmt, dass** von Lehrkräften mit der Quali-
fikation für die Lehrämter an Grund- und Mittelschulen, für Sonderpädagogik und an Realschulen **bei der Beförderung** aus einem Amt der BesGr A 13 **zum Institutsrektor der BesGr A 14 die Ämter der BesGr A 13 mit Amtszulage und mit erhöhter Amtszulage⁵ nicht regelmäßig zu durchlaufen** sind (siehe im Einzelnen die Änderungsbe-
kanntmachung im FMBl. 2017 auf S. 333 bzw. die neue Nr. 2.2.12 und die geänderten Nrn. 2.3.1 und 2.4.1 in Abschnitt I der ARLPA). Dies dient der Attraktivität einer Tätigkeit von Lehr-
kräften am Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) und an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (ALP).

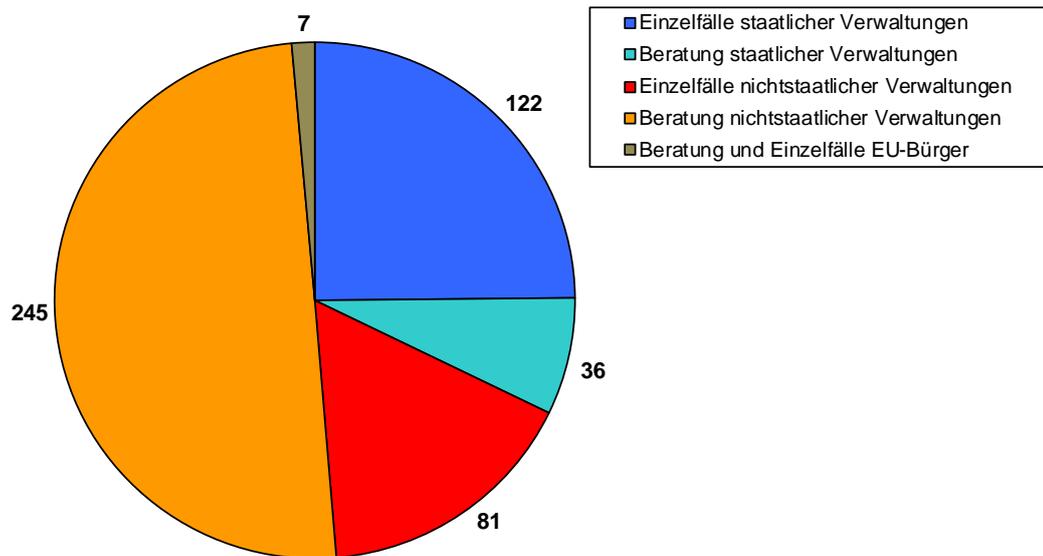
Die aktuelle Fassung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalaus-
schusses⁶ kann im Bayerischen Behördennetz unter www.landespersonalausschuss.bybn.de oder www.lpa.bybn.de beziehungs-
weise im Internet unter www.gesetze-bayern.de in der Datenbank BAYERN.RECHT abgerufen werden.

⁵ Betrifft nur Grundschul- und Mittelschullehrkräfte.

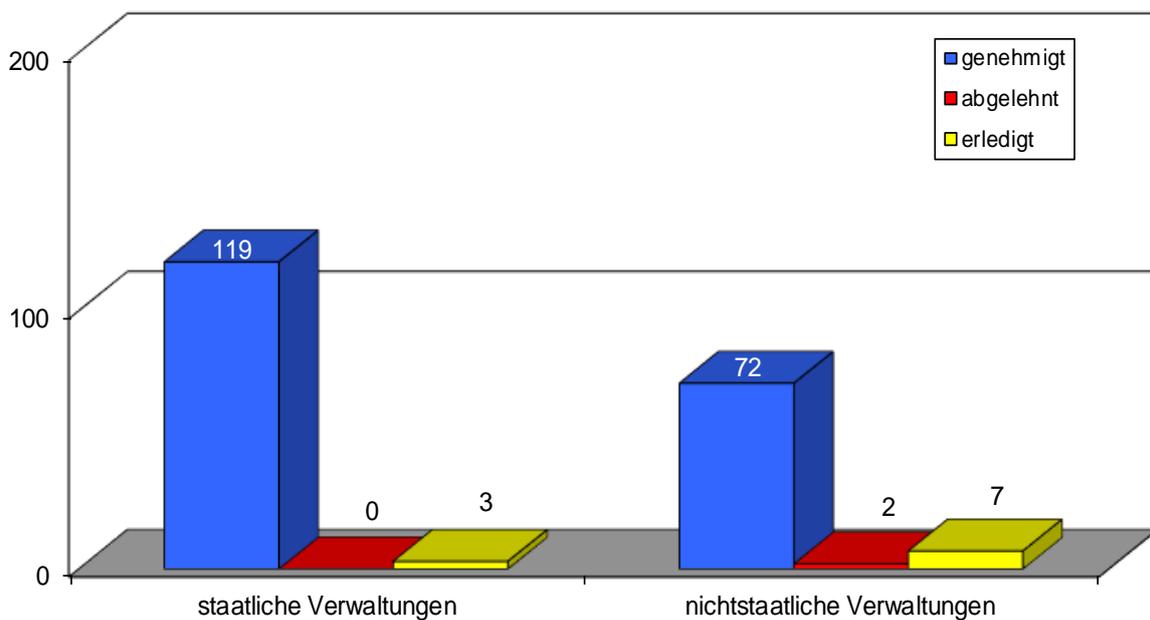
⁶ Aktueller Stand: Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 9. Dezember 2010 (FMBl. 2011 S. 4), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 9. August 2017 (FMBl. 2017 S. 333) geändert worden ist.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2017 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (203), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (281) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (7) 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 2017 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1 Berufung eines Geprüften IT-Entwicklers oder eines Geprüften IT-Projektleiters in ein Beamtenverhältnis der dritten Qualifikationsebene

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hatte sich im Rahmen der Beratung von Dienstherrn in einem Fall mit der **Frage** zu befassen, ob eine Berufung eines **Geprüften IT-Entwicklers** in ein **Beamtenverhältnis der dritten Qualifikationsebene** möglich ist, und in einem **weiteren Fall** damit, ob dies bei einem **Geprüften IT-Projektleiter** möglich ist.

In beiden Fallgestaltungen ging es darum, eine Stelle der dritten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik zu besetzen. Dabei wurde von Seiten der Dienstherrn darauf verwiesen, dass die beiden genannten Abschlüsse nach dem sog. Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) ebenso wie ein Bachelor dem Niveau 6 zugeordnet werden.

Nach **Art. 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG** kann in eine Fachlaufbahn, soweit ein dienstliches Interesse besteht, auch eingestellt werden, wer „die Qualifikation durch ein abgeschlossenes **Studium an einer Hochschule** [Hervorhebung nicht im Original] mit anschließender praktischer Tätigkeit gemäß Art. 39 erworben hat“. Dabei wird nach **Art. 39 Abs. 1 LlbG** die Qualifikation bei einem **Einstieg in der dritten Qualifikationsebene** erworben durch „einen Diplomabschluss an einer Fachhochschule, einen Bachelorabschluss oder einen vom Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst als gleichwertig anerkannten Bildungsstand in einem dem fachlichen Schwerpunkt nach **Anlage 1** [Hervorhebung im Original] entsprechenden Studiengang“ und durch eine hauptberufliche Tätigkeit nach Abschluss des

Studiums von mindestens drei Jahren. Nach Art. 38 Abs. 1 Satz 2 LlbG müssen die Qualifikationsvoraussetzungen den für die betreffende Qualifikationsebene allgemein vorgeschriebenen Voraussetzungen gleichwertig sein.

Der **Abschluss „Geprüfter IT-Entwickler / Geprüfte IT-Entwicklerin (Certified IT Systems Manager)“** wird ebenso wie der **Abschluss „Geprüfter IT-Projektleiter / Geprüfte IT-Projektleiterin (Certified IT Business Manager)“** durch eine sog. Aufstiegsfortbildung **auf Grundlage** der Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (**IT-Fortbildungsverordnung**) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 3. Mai 2002 i.d.g.F. erreicht; diese **IT-Fortbildungsverordnung** ist ihrerseits **auf Grundlage** des **Berufsbildungsgesetzes** ergangen (siehe insbesondere § 46 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 bzw. heute § 53 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 in der jeweils geltenden Fassung).

Eine **berufliche Fortbildung** im Sinne von § 46 Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 bzw. im Sinne von § 53 Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 stellt **kein Hochschulstudium** im Sinne von Art. 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 LlbG dar. Im Rahmen von Art. 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 LlbG bedarf es jedoch als Voraussetzung für einen Qualifikationserwerb für die dritte Qualifikationsebene der Absolvierung eines „Studiengang[s]“ (so ausdrücklich auch Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 a.E. LlbG) und des Erreichens eines Studienabschlusses (siehe Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 39 LlbG Rn. 5). Nach der amtlichen Begründung zum Neuen Dienstrecht in Bayern bestimmt Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 LlbG „als Bildungsvoraussetzung für einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene einen Diplomabschluss an einer Fachhochschule sowie – mit Blick auf den Bologna-Prozess – einen Bachelorabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss in einem dem in der Anlage 1 festgelegten fachlichen Schwerpunkt entsprechenden Studiengang“ (LT-Drs. 16/3200, S. 555); auch hieraus lässt sich entnehmen, dass **im Rahmen** von Art. 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, **Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 LlbG Bildungsvoraussetzung** ein – mit **Bachelor etc.** – ab-

geschlossenes Hochschulstudium sein soll. Dies **entspricht** auch der **Systematik** des **Laufbahnrechts** (vgl. insbesondere Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 LlbG). **Bei Geprüften IT-Entwicklern** und auch **bei Geprüften IT-Projektleitern** ist **diese Bildungsvoraussetzung nicht erfüllt**.

Eine **andere laufbahnrechtliche Beurteilung** der beiden Abschlüsse des Geprüften IT-Entwicklers und des Geprüften IT-Projektleiters ergibt sich **auch nicht aus** deren **Zuordnung** (jeweils als „Operativer Professional (IT) (Geprüfter)“) **zum Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens**. Die Frage, ob diese beiden Abschlüsse einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene ermöglichen, ist durch Auslegung des geltenden Laufbahnrechts unter Berücksichtigung nicht zuletzt von dessen Systematik zu klären. Die Zuordnung einer Qualifikation zu einem DQR-Niveau ist nicht mit neuen Berechtigungen verbunden, die tarif- oder laufbahnrechtliche Fragen betreffen (siehe FAQ „Welche Berechtigungen ergeben sich aus der DQR-Zuordnung einer Qualifikation?“ auf der Internetseite www.dqr.de). Bestehende tarif- oder besoldungsrechtliche Regelungen werden vom DQR nicht berührt, der DQR greift in keiner Weise in die hier bestehenden Zuständigkeiten ein (siehe FAQ „Wie wirkt sich der DQR tarif- und besoldungsrechtlich aus?“ a.a.O.).

In **beiden angesprochenen Fällen** aus dem IT-Bereich **lagen** nach Auffassung der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses die **Voraussetzungen für einen Qualifikationserwerb für die dritte Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik **nicht vor**, auch nicht als anderer Bewerber.

3.2 Berufung anderer Bewerber in das Beamtenverhältnis zur Absolvierung der Ausbildung zum Gerichtsvollzieher

Im Jahr **2017** hat sich der Landespersonalausschuss wie bereits in den Jahren **2014, 2015 und 2016** (vgl. insbesondere den Jahresbericht 2014 des Landespersonalausschusses, S. 37 f.) mit **externen Gerichtsvollzieherbe-**

werben befasst, die eine sechsmonatige vorbereitende Ausbildung absolviert hatten, um anschließend im Beamtenverhältnis auf Probe die 18-monatige Ausbildung zum Gerichtsvollzieher zu durchlaufen.

Nachdem der **erhöhte Personalbedarf im Gerichtsvollzieherdienst** weiterhin nicht in ausreichendem Umfang mit Bewerbern des Justizfachwirdienstes gedeckt werden konnte, wurden 2017 erneut **19 externe Gerichtsvollzieherbewerber** gemäß § 21 Abs. 2 der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Justizwachtmeister-, Justizfachwird-, Gerichtsvollzieher- und Rechtspflegerdienst (Ausbildungsordnung Justiz – ZAPO-J) zu einer **sechsmonatigen vorbereitenden Ausbildung** mit dem **Ziel der anschließenden Gerichtsvollzieherausbildung** zugelassen. Voraussetzung für die Zulassung zur vorbereitenden Ausbildung ist unter anderem, dass sich die Bewerber bereits mindestens drei Jahre in einem für den Gerichtsvollzieherdienst förderlichen Beruf bewährt haben, § 21 Abs. 2 Nr. 3 ZAPO-J. Alle Bewerber schlossen die vorbereitende Ausbildung erfolgreich ab und bestanden die abschließende mündliche Prüfung, sodass sie zur Gerichtsvollzieherausbildung zugelassen werden konnten (s. § 20 ZAPO-J).

Auf Antrag des Justizministeriums **stimmte** der Landespersonalausschuss gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG zu, dass die 19 Beschäftigten **als andere Bewerber** in das **Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden**; zuvor war nach Abschluss der vorbereitenden Ausbildung vom Justizministerium gemäß Art. 52 Abs. 2 Satz 1 LlbG festgestellt worden, dass die Bewerber die Qualifikation für die Fachlaufbahn Justiz mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene besitzen.

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

In den Jahresberichten des Landespersonalausschusses der vergangenen Jahre, zuletzt im Jahresbericht 2016 (S. 22 ff.), wurde das Verfahren zur **Anerkennung der Berufsqualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen**

aus **Mitgliedstaaten der Europäischen Union**, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz gemäß **Art. 41 ff. LlbG** dargestellt. Auf diese Ausführungen kann hier verwiesen werden.

Auch im Jahr 2017 war die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wieder **mehrfach** mit **Beratungen** hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen befasst. Inhaltlich ging es dabei insbesondere um **ausländische verwaltungswissenschaftliche bzw. juristische Abschlüsse**, wie beispielsweise ein in Ungarn abgeschlossenes Bachelor- und Masterstudium im Studiengang „Public Administration“, ein polnisches Hochschulstudium in der Fachrichtung „Verwaltung“ oder ein in Rumänien abgeschlossenes Studium auf Bachelorebene im Bereich „Recht“. Zudem wandte sich ein polnischer Staatsangehöriger an die Geschäftsstelle mit der Bitte um Beratung hinsichtlich der Anerkennung seiner polnischen Berufsqualifikation zum „**Brandschutzwesentechniker**“ sowie seines ebenfalls in Polen abgeschlossenen Studiums in der Fachrichtung „**Verwaltung – Psychologie im Business**“.

3.4 Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene

Das **Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst** hat mit **Schreiben vom 24. Oktober 2017** bekannt gegeben, dass ab **Februar 2018** zum dritten Mal im staatlichen Bereich eine **Maßnahme zur Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene** durchgeführt wird. Die Maßnahme richtet sich an **Fachlehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen** und an **staatliche Fachlehrkräfte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung**. Die Qualifizierungsmaßnahme dauert nunmehr insgesamt 3,5 Jahre (universitäre und schulpraktische Qualifizierung) und soll künftig alle zwei Jahre erneut durchgeführt werden. Der **Landespersonalausschuss** hat ein **entsprechendes Konzept** im Jahr **2015** bereits **generell gebilligt** (siehe Jahresbericht 2015 des Landespersonalausschusses, S. 22 ff., und ferner Jahresbericht 2016, S. 20 f.). Daher musste der Landespersonalausschuss mit

der erneuten, inhaltlich nicht wesentlich geänderten Qualifizierungsmaßnahme nicht nochmals befasst werden. Im Übrigen werden natürlich **auch im kommunalen Bereich** entsprechende **Qualifizierungen von Fachlehrkräften** für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene durchgeführt (siehe Jahresbericht 2016 des Landespersonalausschusses, S. 21).

Die erfolgreichen **Teilnehmer** an der Qualifizierungsmaßnahme **erwerben** gemäß **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz** (BayLBG) nach den Bestimmungen für andere Bewerber⁷ die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** durch Feststellung des Landespersonalausschusses.⁸

Eine derartige **Feststellung der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** hat der Landespersonalausschuss **im Jahr 2017** im Falle **einer staatlichen Fachlehrkraft** getroffen, die an einer zurückliegenden Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen und diese Maßnahme bereits früher als die anderen Teilnehmer abgeschlossen hatte.

3.5 Sondermaßnahme zum Einsatz von ausgebildeten Gymnasial- oder Realschullehrkräften an Grund- oder Mittelschulen

Das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat mit Schreiben vom 5. Juli 2017 mitgeteilt, dass aufgrund des **Mangels an Bewerbern** für eine Einstellung als **Lehrkraft** an den **Grund- und Mittelschulen** ausgebildete **Gymnasial- und Realschullehrkräfte** im Rahmen einer **Sondermaßnahme** nach Art. 22 Abs. 2 und Abs. 4 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) **zu Grund- und Mittelschullehrkräften nachqualifiziert** werden (Erwerb einer Zweitqualifikation in eigener Zuständigkeit durch das StMBKWK). Bei Lehrkräften mit der Befähigung für das

⁷ Eine modulare Qualifizierung ist nicht möglich, da das Bayerische Lehrerbildungsgesetz die modulare Qualifizierung nicht vorsieht und als vorgehende Spezialregelung zum Leistungslaufbahngesetz auch dessen Art. 20 LfBG („Modulare Qualifizierung“) verdrängt (siehe Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 11).

⁸ Dabei setzt der Qualifikationserwerb gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Feststellung des Vorliegens eines besonderen dienstlichen Interesses durch das Kultusministerium voraus, und zwar auch im Falle von kommunalen Fachlehrkräften.

Lehramt an Gymnasien bzw. an Realschulen besteht grundsätzlich ein Bewerberüberhang. Das Kultusministerium beabsichtigt, erfolgreiche Teilnehmer dieser Maßnahme an Grund- und Mittelschulen einzusetzen, in das Beamtenverhältnis auf Probe zu berufen und zu Lehrern der BesGr A 12 (Eingangsamtsamt für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Grund- bzw. das Lehramt an Mittelschulen) zu ernennen.

Zu einem **späteren Zeitpunkt** soll jedoch ein **Wechsel** von Teilnehmern dieser Sondermaßnahme **an ein Gymnasium** oder eine **Realschule möglich** sein, sofern die Teilnehmer die jeweils erforderliche Einstellungsnote erreichen. Speziell im Hinblick auf die Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG), mit dem die reguläre gymnasiale Schulzeit von acht auf neun Jahrgangsstufen ausgeweitet wurde, ist zum **Schuljahr 2025/26** von einem **größeren Bedarf an Gymnasiallehrkräften** und somit der „Rückkehr“ einer größeren Gruppe von an Grund- und Mittelschulen verbeamteten Gymnasiallehrkräften an ein Gymnasium auszugehen, da dann der erste aufgewachsene Jahrgang des neunstufigen Gymnasiums die 13. Jahrgangsstufe durchlaufen wird. Der **spätere Wechsel** von Teilnehmern der genannten Sondermaßnahme an ein Gymnasium bzw. eine Realschule soll regelmäßig **im Wege der Versetzung** erfolgen. Die Versetzung eines Lehrers der BesGr A 12 mit der originären Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder Realschulen in den Gymnasial- oder Realschuldienst muss zugleich mit einer Ernennung zum Studienrat bzw. zum Studienrat im Realschuldienst (BesGr A 13) einhergehen, da das Eingangsamtsamt der Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an Realschulen die BesGr A 13 darstellt. Bei der **Ernennung eines Lehrers der BesGr A 12** (oder eines Lehrers der BesGr A 12 mit Amtszulage) **zum Studienrat (BesGr A 13) bzw. Studienrat im Realschuldienst (BesGr A 13)** handelt es sich auch nach dem Wortlaut der Norm um eine **Beförderung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 LfB**, da ein anderes Amt mit einem höheren Endgrundgehalt verliehen wird.

Um den Teilnehmern an der Sondermaßnahme auf jeden Fall **Rechtssicherheit** hinsichtlich der laufbahnrechtlichen Bedingungen **im Fall** einer **späteren**

Versetzung an ein Gymnasium oder an eine Realschule geben zu können, hat der **Landespersonalausschuss** im Berichtsjahr **folgende Ausnahmen von den Beförderungsverboten des Art. 17 LlbG in Aussicht gestellt:**

- Zulassung einer Ausnahme vom **Verbot der Sprungbeförderung** für das Überspringen des Amtes des Lehrers der BesGr A 12 mit Amtszulage gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 und Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG [für den Fall, dass sich der Beamte im Amt eines Lehrers der BesGr A 12 befindet],
- Zulassung einer Ausnahme vom **Verbot der Beförderung vor Ablauf eines Jahres** nach der letzten Beförderung gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2, Abs. 4 LlbG⁹ [für den Fall, dass sich der Beamte seit weniger als einem Jahr im Amt eines Lehrers der BesGr A 12 mit Amtszulage befindet] und
- Zulassung einer Ausnahme vom Verbot der Beförderung **vor Ablauf einer Erprobungszeit von drei Monaten** auf einem höher bewerteten Dienstposten gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4, Abs. 4 LlbG.

Dass der **Landespersonalausschuss** auch die Zulassung einer **Ausnahme vom Verbot der Beförderung vor Ablauf einer Dienstzeit von drei Jahren** nach der letzten Beförderung gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, Abs. 4 und Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG **in Aussicht stellt**, erschien wegen Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Halbsatz 2 LlbG jedenfalls **nicht erforderlich**.

Die **neue Sondermaßnahme** des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zum Einsatz von ausgebildeten Gymnasial- oder Realschullehrkräften an Grund- oder Mittelschulen **wirkt dem Bewerbermangel** für diese Schulen **entgegen**. Zugleich schafft sie nach der erforderlichen Nachqualifizierung **zusätzliche Einsatzmöglichkeiten** für ausgebildete **Gymnasial- und Realschullehrkräfte**. Für den **Fall**, dass **diese Lehrkräfte später** wieder **an ein Gymnasium oder eine Realschule** „zurück-

⁹ In § 4 Nr. 4 des Gesetzentwurfs zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften ist vorgesehen, dass dieses Beförderungsverbot entfällt.

kehren“ können, wurde mit dem Beschluss des Landespersonalausschusses **in laufbahnrechtlicher Hinsicht** bereits **jetzt Rechtssicherheit** geschaffen.

3.6 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen

Bereits mehrfach sind durch das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst verschiedene Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen durchgeführt worden, wenn der Personalbedarf nicht anderweitig gedeckt werden konnte. Dabei werden insbesondere Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen (und solche mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien) für den Einsatz an beruflichen Schulen qualifiziert. Im Jahresbericht 2016 (S. 34 ff.) sind entsprechende, auf der Grundlage von Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) durchgeführte Sondermaßnahmen, bei denen eine Beteiligung des Landespersonalausschusses erfolgte, allgemein dargestellt (Zulassungsvoraussetzungen, Ablauf, Leistungsnachweise).

Der Landespersonalausschuss konnte im Jahr **2017** für **insgesamt 21 Lehrkräfte** mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen, die an verschiedenen Sondermaßnahmen des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst im Schuljahr 2016/17 erfolgreich teilgenommen haben, die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in ihrer jeweiligen Fächerverbindung als andere Bewerber gemäß Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) feststellen.

Im Einzelnen erfolgte dabei der Erwerb einer Zweitqualifikation durch ausgebildete Realschullehrkräfte im Rahmen folgender Sondermaßnahmen:

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

Diese einjährige Sondermaßnahme wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, wie bereits in den Schuljahren 2014/15 und 2015/16, auch im Schuljahr 2016/17 (siehe KMS vom 6. Juni 2016) durchgeführt. Die Sondermaßnahme ist bereits im Jahresbericht 2014 des Landespersonalausschusses (auf S. 35 f.) dargestellt worden.

Im Jahr 2017 stellte der Landespersonalausschuss für **zehn erfolgreiche Absolventen** der Sondermaßnahme 2016/17 die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der Fächerverbindung Mathematik/Physik als andere Bewerber fest.

- **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**

Die einjährige Sondermaßnahme (siehe KMS vom 8. Juni 2016) wurde im Jahresbericht 2016 des Landespersonalausschusses (auf S. 36 f.) vorgestellt. Im Jahr 2017 stellte der Landespersonalausschuss für **drei Absolventen** die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in ihrer jeweiligen Fächerverbindung als andere Bewerber fest.

- **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**

Die einjährige Sondermaßnahme (siehe KMS vom 29. Juni 2016) wurde ebenfalls im Jahresbericht 2016 des Landespersonalausschusses (auf S. 37 f.) vorgestellt. Im Jahr 2017 stellte der Landespersonalausschuss für **acht Absolventen** die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in ihrer jeweiligen Fächerverbindung als andere Bewerber fest.

Nach wie vor stellen diese **Sondermaßnahmen** nach Auffassung des Landespersonalausschusses ein **gutes und bewährtes Instrument zur Qualifizierung von Lehrkräften** mit der Befähigung für das **Lehramt an Realschulen** für den **Einsatz an beruflichen Schulen** dar. Einerseits **kann** damit **offener Personalbedarf** an den beruflichen Schulen **gedeckt** werden, andererseits eröffnen sich für **ausgebildete Realschullehrkräfte weitere Einsatzmöglichkeiten** im öffentlichen Dienst durch den Erwerb einer Zweitqualifikation.

3.7 Modulare Qualifizierung

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

Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2017

Im Jahr 2017 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 2017 erfolgte jedoch die Genehmigung von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

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

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

Im **kommunalen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2017 **keine Regelkonzepte** (für eine Vielzahl von Fällen) zur Genehmigung vorgelegt.

Im Weiteren hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2017 mit **sechs 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.

Soweit sich **bei** im Jahr **2017** vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung** ergeben haben, werden diese **im Folgenden dargestellt**. **Hauptsächlich** ging es um die **Anrechnung erworbener Abschlüsse** oder Qualifikationen auf Module der modularen Qualifizierung.

- Anrechnung eines Bachelorabschlusses

So hatte der Ausschuss über die Anrechnung eines an der Diploma Hochschule – Private Fachhochschule Nordhessen – erfolgreich absolvierten **Bachelor-Studiengangs Wirtschaftsrecht (LL.B.)** auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, zu entscheiden. Von seinen fachlichen Inhalten her entspricht dieser Studiengang mit seiner wirtschaftsrechtlichen Ausrichtung jedoch keineswegs in vollem Umfang einer entsprechenden Ausbildung im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst (oder in einem anderen fachlichen Schwerpunkt) der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen. Eine **Anrechnung auf sämtliche Maßnahmen** der modularen Qualifizierung (sog. Vollanrechnung) war somit **nicht möglich**.

Es war jedoch **vertretbar**, das **Bachelorstudium** Wirtschaftsrecht im Hinblick insbesondere auf seine allgemeinrechtlichen und zivilrechtlichen Inhalte **auf einen Teil der Maßnahmen und die mündliche Prüfung anzurechnen**, nachdem Zivilrecht auch durchaus wesentlicher Bestandteil der Ausbildung im fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst ist (vgl. § 43 Abs. 1 Nr. 1 (1.12) der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (FachV-nVD)). Der Beamte hatte **noch** die im Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule vorgesehenen **Maßnahmen 1 „Grundkenntnisse“ und 3 „Fachkenntnisse“ zu absolvieren**, und zwar nur insoweit, als es um **Allgemeines Verwaltungsrecht und Besonderes Verwaltungsrecht** geht. Im Hinblick auf die im Studiengang erbrachten Prüfungsleistungen war dabei, wie bereits ausgeführt, ein **Ablegen der mündlichen Prüfung** im Rahmen der modularen Qualifizierung **nicht mehr erforderlich**, sondern es genügte jeweils die Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme.

- Anrechnung des Angestelltenlehrgangs II

Bei einem weiteren Einzelkonzept ging es um die **Anrechnung eines** bei der Bayerischen Verwaltungsschule absolvierten **Angestelltenlehrgangs II** auf die modulare Qualifizierung für Ämter der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, ab der Besoldungsgruppe A 10. In diesem Fall, mit dem sich die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Rahmen der Beratungstätigkeit bereits im Jahr 2016 beschäftigt hatte (siehe Jahresbericht 2016, ab Seite 33, letzter Absatz), wurde im Jahr 2017 das Einzelkonzept zur Genehmigung vorgelegt. Der Angestelltenlehrgang II ist, wie im Jahresbericht 2016 dargestellt, nicht geeignet, auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung einschließlich das Prüfungsmodul und die mündliche Prüfung angerechnet zu werden; dies wäre nur bei einem in vollem Umfang einschlägigen Bachelorstudiengang möglich.

Daher war es **erforderlich**, dass der Beamte **noch** das **Prüfungsmodul** (hier aus dem Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule) **und** die entsprechende **mündliche Prüfung** absolviert.

- Anrechnung einer sog. Fortbildungsqualifizierung des Landes Rheinland-Pfalz

Im Rahmen eines anderen Einzelkonzepts zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, erfolgte eine **Anrechnung** einer bereits **im Land Rheinland-Pfalz im Rahmen** einer sog. **Fortbildungsqualifizierung** erfolgreich absolvierten **Qualifizierung für das Statusamt A 10**. Diese Fortbildungsqualifizierung im Land Rheinland-Pfalz umfasste **Fortbildungen** mit einem Umfang von **19 Tagen** und eine **mündliche Prüfung** (in mehreren Fächern). Dabei sind die im Rahmen der mündlichen Prüfung im Land Rheinland-Pfalz geprüften Fächer nach bayerischem Verständnis grundsätzlich dem Bereich der fachlichen Maßnahmen zuzuordnen.

Weiterhin waren nach dem Einzelkonzept zwar noch **sämtliche** nach der **Übersicht 1 des Anhangs der VV-ModQV-StMI vorgesehenen Module** zu absolvieren; diese mussten jedoch **sämtlich** nur mit der **Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme** abgeschlossen werden, d.h. wegen der Anrechnung der Fortbildungsqualifizierung konnte auf eine nochmalige mündliche Prüfung verzichtet werden.

- Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7

Der Landespersonalausschuss genehmigte im Jahr 2017 auch ein Einzelkonzept zur **modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 7 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen**, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst; Antragsteller war eine Kommune. Das Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule enthält für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 7 keine Regelungen. Wenn es um die modulare Qualifizierung einzelner Beamter geht, ist daher die Genehmigung eines **Einzelkonzepts** erforderlich.

Das Konzept sah als **Prüfungsmodul** das von der **Hochschule für den öffentlichen Dienst** in Bayern angebotene Modul „Organisation, Grundzüge der Rechtsanwendung, Zeitmanagement“ und als **weiteres Modul** das von der **Hochschule für den öffentlichen Dienst** ebenfalls angebotene Modul „Schlüsselkompetenzen“ vor. **Außerdem** erfolgte eine **Anrechnung** der bereits **bei der Bayerischen Verwaltungsschule besuchten Fortbildung** „Modernes Know-how im Registraturwesen für Kommunalbehörden – Grundseminar“, sodass hinsichtlich der Gesamtdauer der drei Maßnahmen die gemäß der Sollvorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 4 ModQV vorgesehene **Mindestdauer** von 10 Tagen **nicht unterschritten** wurde; dabei entsprechen bei Modulen zur modularen Qualifizierung (erst) 8 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten) einem ganzen Tag (Konrad, Die modulare Qualifizierung, Seite 43).

- Nachträgliches Einzelkonzept bei zunächst ohne genehmigtem Konzept erfolgter modularer Qualifizierung

Einem **Einzelkonzept** lag schließlich die „**Fortführung**“ einer **modularen Qualifizierung** eines Feuerwehrbeamten für ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 **bei einem anderen** als dem ursprünglichen **Dienstherrn** zugrunde. Der Beamte im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik war noch vor der Teilnahme an der ersten Maßnahme zu einem anderen Dienstherrn versetzt worden, der jedoch – anders als der bisherige Dienstherr – nicht über ein entsprechendes Regelkonzept verfügte. Der neue Dienstherr ermöglichte jedoch dem Beamten auch nach seiner Versetzung die Teilnahme an den ursprünglich vorgesehenen Maßnahmen der modularen Qualifizierung. Dabei wurde übersehen, dass eine **rechtswirksame Teilnahme** an den Maßnahmen der modularen Qualifizierung **mangels eines genehmigten Konzepts nicht möglich** war.

Die vom Beamten bereits erfolgreich besuchten Maßnahmen und die abgelegte Prüfung vor dem Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern, die im Konzept des ursprünglichen Dienstherrn vorgesehen waren, wurden in einem Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung im Wege der „**Vollanrechnung**“ (Anrechnung auf sämtliche Module) berücksichtigt. Der **Mangel** der zunächst fehlenden Rechtswirksamkeit der absolvierten Maßnahmen wurde dadurch **behooben**.

3.8 Berechnung der Mindestbeförderungswartezeit bei Vergabe eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe gemäß Art. 46 BayBG

Im Jahr 2017 wurde an die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses die Frage nach dem **maßgeblichen Zeitpunkt** für die **Berechnung der dreijährigen Mindestbeförderungswartezeit** des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG im Falle der **Vergabe eines Amtes mit leitender Funktion** zunächst

im **Beamtenverhältnis auf Probe** (Art. 46 BayBG) herangetragen. Hintergrund der Anfrage war die beabsichtigte Weiterbeförderung eines Beamten, dem ein Amt mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe und nach erfolgreich abgeleiteter Probezeit im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen worden war.

Einem Beamten mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe gemäß Art. 46 Abs. 1 BayBG wird dieses Amt im Zeitpunkt der Übertragung nicht durch eine Beförderung übertragen, da das bisherige Amt im ruhenden Beamtenverhältnis auf Lebenszeit beibehalten wird. Erst nach der erfolgreichen Ableistung der Probezeit wird dem Beamten das Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Wege der Beförderung übertragen (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, *Beamtenrecht in Bayern*, Art. 46 BayBG Rn. 20; Kathke, *Dienstrecht in Bayern I*, Art. 46 BayBG Rn. 6 und 46). **Maßgeblicher Zeitpunkt für den Beginn der Mindestbeförderungswartezeit** des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG ist **gleichwohl** der Zeitpunkt der **Übertragung des Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe**. Dieser Rechtsgedanke kann aus der Vorschrift des Art. 45 Abs. 5 BayBG, auf den Art. 46 Abs. 2 BayBG verweist, herausgelesen werden.

Entscheidend ist, dass **bereits im Zeitpunkt der Übertragung des Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe** alle (laufbahnrechtlichen) **Beförderungsvoraussetzungen erfüllt sein müssen**. Es genügt somit nicht, dass etwaige Beförderungsverbote bzw. Mindestwartezeiten erst im Zeitpunkt der Amtsübertragung auf Lebenszeit überwunden sind; sie müssen vielmehr bereits bei der Übertragung des Beamtenverhältnisses auf Probe überwunden sein (vgl. BeckOK *Beamtenrecht Bayern*, Brinktrine/Voitl, Art. 46 BayBG Rn. 16; Kathke, *Dienstrecht in Bayern I*, Art. 46 BayBG Rn. 34). Durch die Vergabe von Ämtern mit leitender Funktion zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe soll zudem lediglich sichergestellt werden, dass sich der Beamte auch sicher bewährt hat, bevor er endgültig mit dem Amt betraut wird (vgl. Kathke, *Dienstrecht in Bayern I*, Art. 46 BayBG

Rn. 1). Hingegen sind Verzögerungen des laufbahnrechtlichen Werdegangs nicht beabsichtigt.

3.9 Nachträgliche Zustimmung zu einer rechtswidrig erfolgten Beförderung und (teilweise) Rücknahme der Ernennung

Wie in den Vorjahren wurden dem Landespersonalausschuss auch im Berichtszeitraum 2017 mehrfach Anträge auf **nachträgliche Zustimmung zur Beförderung von Beamten vor Ablauf der in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG festgelegten Mindestdienstzeiten nach der letzten Beförderung** (grundsätzlich drei Jahre; bei einer Beförderung bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage zwei Jahre) vorgelegt.

Die Heilung einer rechtswidrig erfolgten Ernennung eines Beamten oder einer Beamtin durch nachträgliche Zustimmung des Landespersonalausschusses kommt nur dann in Frage, wenn einem rechtzeitig gestellten Antrag voraussichtlich stattgegeben worden wäre. Bei den in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG festgelegten Dienstzeiten handelt es sich um **Mindestbewährungszeiten**. Auf Antrag einer obersten Dienstbehörde kann der Landespersonalausschuss – unbeschadet des Art. 17 Abs. 2 LlbG – von den Beförderungsverboten des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG Ausnahmen zulassen, wenn zwingende Belange der Verwaltung es erfordern oder wenn sich eine Ernennung aus Gründen, die nicht in der Person der Beamtin oder des Beamten liegen, erheblich verzögert hat (Art. 17 Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG). Sofern keine dieser beiden Voraussetzungen vorliegt und die vorzeitige Beförderung lediglich auf einem Rechtsirrtum der Ernennungsbehörde beruht, kann in diesen Fällen eine nachträgliche Zustimmung des Landespersonalausschusses **nicht** erteilt werden. **Die Ernennung muss dann gemäß § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamStG von der obersten Dienstbehörde mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgenommen werden.** Die Rücknahme der Ernennung richtet sich nach der Verfahrensvorschrift des **Art. 21 Abs. 2 BayBG**.

In verschiedenen Gerichtsverfahren¹⁰ wurde bereits klargestellt, dass eine auf § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG gestützte **Rücknahme** einer Ernennung nur dann **rechtmäßig** ist, wenn die zuständige oberste Dienstbehörde vor dem Erlass des Rücknahmebescheids die unterbliebene **Mitwirkung** des Landespersonalausschusses **ordnungsgemäß nachgeholt** hat; der obersten Dienstbehörde steht diesbezüglich **kein Ermessen** zu.¹¹

Nach Art. 21 Abs. 2 Satz 2 BayBG kann eine Ernennung in den Fällen des § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG nur innerhalb einer **Frist von einem Jahr** zurückgenommen werden, nachdem die oberste Dienstbehörde (bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen unter der Aufsicht des Staates stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die in beamtenrechtlichen Angelegenheiten zur Vertretung nach außen berechnete Stelle) von der Ernennung und dem Rücknahmegrund Kenntnis erlangt hat. In diesem Zusammenhang kann von einer sicheren Kenntnis erst **ab der förmlichen Beschlussfassung durch den Landespersonalausschuss** ausgegangen werden.¹²

Bei der Rücknahmeerklärung handelt es sich um einen schriftlichen Verwaltungsakt, der nach Art. 39 BayVwVfG zu begründen und nach Art. 21 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 BayBG der rechtswidrig ernannten Person zuzustellen ist.¹³

Bei länger zurückliegenden rechtswidrigen Beförderungen ist es möglich, dass in der Folgezeit bis zur Kenntnis der Rechtswidrigkeit die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Beförderung erfüllt werden. Zur Vermeidung von unbilligen laufbahnrechtlichen Verzögerungen für die betroffene Person hat der Landespersonalausschuss in solchen Fällen eine Beförderung zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht, sodass eine **Rücknahme**

¹⁰ Urteil des VG Bayreuth vom 24. Oktober 2014, Az.: B 5 K 14.245, BeckRS 2014, 59516, juris, und Urteil des VG Augsburg vom 6. Juli 2017, Az.: Au 2 K 16.1195.

¹¹ Siehe hierzu bereits Jahresbericht 2014, S. 25 ff.

¹² VG Augsburg, a.a.O.

¹³ Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 21 BayBG Rn. 11.

der rechtswidrigen Ernennung auch nur **mit teilweiser Wirkung** für die Vergangenheit ausgesprochen werden konnte. In diesen Fällen wurde den obersten Dienstbehörden außerdem gemäß einer Empfehlung der Dienstrechtsabteilung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat geraten, die ursprüngliche Ernennungsurkunde um einen Hinweis auf die später eintretende Wirksamkeit der Ernennung zu ergänzen, sobald die teilweise Rücknahme der ursprünglichen Ernennung unanfechtbar geworden war. Zu diesem Zweck müsste die ursprüngliche Ernennungsurkunde also zurückgefordert (vergleiche Art. 52 BayVwVfG), als teilweise unwirksam gekennzeichnet und mit dieser Ergänzung der betroffenen Beamtin oder dem betroffenen Beamten wieder zurückgegeben werden.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Wirksam fort- und weiterbilden

Bereits in der Vergangenheit hat sich der Landespersonalausschuss in seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung mit Fragen der **Fort- und Weiterbildung** befasst.¹⁴ Der stete Wandel der öffentlichen Verwaltung u. a. durch neue technische Möglichkeiten und auch durch gesellschaftliche Veränderungen stellt hohe Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Effektive und effiziente Fort- und Weiterbildung sind deshalb von besonderer Bedeutung. Vor dem Hintergrund, dass eine erfolgreiche Bildungsarbeit eine Erfolgskontrolle erfordert, ob Wissen vermittelt wird, ob dieses Wissen zu dem Erwerb von Fähigkeiten führt und ob dies wiederum positive Auswirkungen auf die Arbeitsergebnisse zeitigt, befasste sich der Landespersonalausschuss im Jahr **2017** gezielt mit den Fragen des **Nutzens und der Wirtschaftlichkeit von Fort- und Weiterbildung**. Hierzu unterrichtete **Herr Stefan Scholer**¹⁵ den Landespersonalausschuss zu dem Thema „**Wirksam weiterbilden. Wie der Transfer in den Verwaltungsalltag gelingt**“ und nahm Bezug auf die Erfahrungen der Landeshauptstadt München mit dem **Bildungsmanagement der Fort- und Weiterbildung**, ergänzt durch Befunde und Erkenntnisse aus der Forschung.

Für die Effektivität und Effizienz von Fort- und Weiterbildung erscheinen in diesem Zusammenhang **folgende Aussagen besonders wesentlich**:

Eine **Erfolgskontrolle** von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung kann auf **mehreren Ebenen** erfolgen. Während sich der (subjektive) **Zufriedenheitserfolg** einer Bildungsmaßnahme mit Hilfe von Seminarbewertungsbögen der Teilnehmer erfassen lässt, kann der (objektive) **Lernerfolg** z. B. anhand von Wissenstests, Selbstbeurteilungsfragebögen der Teilnehmer oder

¹⁴ Fortbildung für ältere Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, Jahresbericht 2016, S. 43 ff.

¹⁵ Der Diplom-Soziologe Scholer ist Leiter der Aus- und Fortbildungsabteilung der Landeshauptstadt München.

Fremdbewertungen durch Trainer oder Vorgesetzte ermittelt werden. Der **Transfererfolg** einer Maßnahme, der in den Blick nimmt, inwieweit das erworbene Wissen im Arbeitsalltag umgesetzt wird, lässt sich (vergleichsweise schwierig) anhand von Beobachtungen durch Vorgesetzte, Führungskräfte und Arbeitskollegen oder durch Transferfragebögen, welche die Mitarbeiter oder Führungskräfte etwa drei bis sechs Monate nach der Fortbildung ausfüllen, bestimmen. Bei der Beurteilung des **Unternehmenserfolgs** geht es um die konkreten Auswirkungen von Bildungsmaßnahmen auf das Unternehmen oder die Verwaltung, z. B. geringere Fehlerquoten, kürzere Bearbeitungszeiten, Erhöhung der Fallzahlen oder reduzierte Fehlzeiten. Diese Faktoren lassen sich auch durch Kundenbefragungen oder durch Führungskräftebeurteilungen der Mitarbeiter, die jeweils vor und nach den Fortbildungsmaßnahmen stattfinden, feststellen. Im Ergebnis ist – basierend auf einer Auswertung der Psychologieprofessorin Simone Kauffeld aus dem Jahr 2007 – festzuhalten, dass gerade die Möglichkeiten der Erfolgskontrolle, welche die **größte Aussagekraft** besitzen (**Transfererfolg, Unternehmenserfolg**), in der Praxis **kaum durchgeführt** werden.

Der wichtigste Zeitraum bei einem Seminar ist laut Scholer die Zeit vor und nach dem Seminar. Obgleich die **Phasen der Vorbereitung und Nachbereitung** einer Bildungsmaßnahme **entscheidend** zum (Lern-)Erfolg beitragen, werden sie zumeist nicht ausreichend in den Blick genommen. Wichtig ist es, die Bildungsmaßnahme über die gesamte Dauer der **Entwicklung, Durchführung und Nachbereitung** auf **Transfer** auszurichten. Insbesondere durch die **Einbindung der Führungskräfte** sowie die Ausarbeitung von **persönlichen Umsetzungszielen** im Vorfeld einer Bildungsmaßnahme **kann der Lernerfolg gesteigert werden**, wie eine Befragung durch die Landeshauptstadt München ergeben hat.

Bereits bei der **Konzeption von Bildungsmaßnahmen** sollten die in Mitarbeitergesprächen, Orientierungs-Workshops bzw. Assessment-Centern sowie die mit Hilfe auch von Vorgesetztenbeurteilungen gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen einer Bedarfsermittlung und -analyse berücksichtigt wer-

den. Hierdurch ist bereits im Vorfeld der Maßnahme eine optimierte Anpassung der Seminarkonzepte an die konkreten Bedürfnisse, Erwartungen und Ziele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglich. Besonderer Bedeutung sollte dabei stets der Frage beigemessen werden, ob und wie das vermittelte Wissen im Arbeitsalltag umgesetzt werden kann.

Während der **Durchführung von Bildungsmaßnahmen** tragen transferförderliche Instrumente, wie eine praxisorientierte und arbeitsplatznahe Gestaltung (beispielsweise anhand von Fallbeispielen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer) und das Anknüpfen an die bereits vorhandene Erfahrung der Teilnehmer, zu einem dauerhaften (Transfer-)Erfolg der Bildungsmaßnahme bei.

Im Anschluss an eine Fortbildungsmaßnahme ist gleichzeitig ein lernförderliches Umfeld wichtig, um eine zeitnahe Umsetzung des erworbenen Wissens zu ermöglichen. Außerdem können sich Transfergespräche mit dem Vorgesetzten, Erfahrungsaustauschgruppen, Reflexionstage mit dem Seminarleiter in zeitlichem Abstand sowie Lernpartnerschaften anbieten.

Bemerkenswert ist im Übrigen, dass ganz unabhängig von traditionellen, formellen Qualifizierungsmaßnahmen (wie Seminaren) insbesondere dem **Lernen am Arbeitsplatz** und **in informellen Lernsystemen** ganz **besondere Bedeutung** zukomme. Daher sollte neben der klassischen Bildungsarbeit verstärkt auch auf die **lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsinhalten und Prozessen** geachtet werden. Durch den Aufbau von elektronischen Datenbanken, die Dokumentation von Projekten, Erfahrungen und Expertenwissen – insbesondere auch von ausscheidenden Beschäftigten – kann systematisch Wissen bewahrt werden. Auf die Bedeutung des sog. **Wissensmanagements** für eine moderne, leistungsfähige Verwaltung hat der Landespersonalausschuss bereits in seinem Jahresbericht 2014 (S. 47 ff.) ausdrücklich hingewiesen. Auch insoweit ist die Zeit vor und nach dem Seminar, nämlich die am Arbeitsplatz, für die Fort- und Weiterbildung von besonderer Wichtigkeit.

Der **Landespersonalausschuss** hat daher ausdrücklich festgestellt, dass auch bei der Fort- und Weiterbildung die Fragen des **Nutzens und der Wirtschaftlichkeit** große Bedeutung besitzen. Besondere Bedeutung kommt diesen Fragen nicht zuletzt bei der Fort- bzw. Weiterbildung für eine höherwertige Tätigkeit – wie z. B. bei der **modularen Qualifizierung** – zu. Gerade im öffentlichen Dienst, der in besonderer Weise über die Verwendung der ausgegebenen Mittel rechenschaftspflichtig ist, ist eine **effektive und effiziente Fort- und Weiterbildung** wichtig. Auch der öffentliche Dienst sollte sich daher im Rahmen eines **Bildungsmanagements** mit Instrumenten zur Sicherung der Wirksamkeit von Fort- und Weiterbildung befassen. Ein entscheidender Gesichtspunkt ist dabei die **Umsetzbarkeit des Erlernten in die berufliche Praxis**.

4.2 Personalentwicklung durch modulare Qualifizierung; Vergleich der Teilnehmerzahlen mit den Teilnehmerzahlen der entsprechenden früheren Aufstiegsverfahren

Im Rahmen der Aufgabe des Landespersonalausschusses als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung ist auch ein Vergleich durchgeführt worden, wie sich die Teilnehmerzahlen an der modularen Qualifizierung im Vergleich zu den entsprechenden früheren Aufstiegsverfahren entwickelt haben.

Bedeutung der Thematik und Durchführung des Vergleichs

Die Einführung der modularen Qualifizierung als einheitliches Qualifizierungsmodell (s. Art. 20 LlbG) an Stelle verschiedener, verwendungsorientierter Aufstiegsverfahren (vgl. LT-Drs. 16/3200, S. 546 und S. 567) war eine wesentliche Änderung durch das Neue Dienstrecht in Bayern ab dem Jahr 2011.

Nach der amtlichen Begründung zum Neuen Dienstrecht in Bayern ist die modulare Qualifizierung an die Stelle des früheren Aufstiegs in den mittleren Dienst für besondere Dienstleistungsbereiche, des früheren Verwendungs-

aufstiegs in den gehobenen Dienst und des früheren Aufstiegs in den höheren Dienst getreten (LT-Drs. 16/3200, S. 546). Die modulare Qualifizierung steht neben der Ausbildungsqualifizierung (LT-Drs. 16/3200, S. 546).

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat vor diesem Hintergrund im Berichtsjahr 2017 einen Vergleich unternommen, wie sich die Teilnehmerzahlen an der modularen Qualifizierung für Ämter ab der zweiten, dritten und vierten Qualifikationsebene im Vergleich zu den Teilnehmerzahlen am Aufstieg in den mittleren Dienst für besondere Dienstleistungsbereiche gemäß § 33 Abs. 5 LbV a.F. bzw. später § 41 Abs. 5 LbV a.F., am Aufstieg in den gehobenen Dienst für besondere Verwendungen gemäß § 37a LbV a.F. bzw. später § 46 LbV a.F. und am Aufstieg in den höheren Dienst gemäß § 42 LbV a.F. bzw. später § 51 LbV a.F. entwickelt haben. Um Sondereffekte möglichst auszuschließen, wurde dabei jeweils ein Zeitraum von drei Jahren betrachtet, hinsichtlich der modularen Qualifizierung die Jahre 2014, 2015 und 2016 und hinsichtlich der entsprechenden „Verwendungsaufstiege“ (s. LT-Drs. 16/3200, S. 567) die Jahre 2008, 2009 und 2010. Maßgeblich für die zeitliche Zuordnung war das Datum der entsprechenden Sitzung des Landespersonalausschusses (Aufstiege) bzw. der Tag der mündlichen Prüfung (modulare Qualifizierungen).

Auswertung der erhobenen Daten

Wenn im Folgenden von „Aufstiegen“ oder „Aufstiegsverfahren“ die Rede ist, sind damit ausschließlich die in der amtlichen Begründung zum Neuen Dienstrecht in Bayern zusammenfassend als „Verwendungsaufstiege“ (s. LT-Drs. 16/3200, S. 567) bezeichneten drei Aufstiegsarten (Aufstieg in den mittleren Dienst für besondere Dienstleistungsbereiche, Aufstieg in den gehobenen Dienst für besondere Verwendungen und Aufstieg in den höheren Dienst) gemeint, also nicht die bisweilen sogenannten Ausbildungsaufstiege.

Vergleich der Gesamtzahlen zwischen Aufstiegen und modularen Qualifizierungen

	Aufstiegs- verfahren (2008-2010)	modulare Quali- fizierungen (2014-2016)
Aufstieg mD / mod. Qual 2. QE	145	188
Aufstieg gD / mod. Qual 3. QE	598	929
Aufstieg hD / mod. Qual 4. QE	259	505
Gesamt	1.002	1.622

Nicht erfolgreiche Teilnehmer am Aufstiegsverfahren (nur relevant für den Aufstieg in den gehobenen Dienst und den höheren Dienst):

31 Teilnehmer haben im ersten Durchgang nicht bestanden. Davon haben **19 im zweiten Durchgang bestanden**. **12** sind nicht mehr zu einem zweiten Prüfungsgespräch angetreten.

Nicht erfolgreiche Teilnehmer an der modularen Qualifizierung:

17 Teilnehmer haben im ersten Durchgang nicht bestanden. Davon haben **15 im zweiten Durchgang bestanden**. **Zwei Teilnehmer** sind nicht mehr erneut zur mündlichen Prüfung angetreten.

Insgesamt betrachtet ist die **Zahl der modularen Qualifizierungen deutlich höher als** die Zahl der entsprechenden früheren **Aufstiegsverfahren**. Auch bei getrennter Betrachtung der jeweiligen Qualifikationsebenen ergibt sich das gleiche Bild.

Entwicklung der Zahl der weiblichen Teilnehmer

Die **Zahl der weiblichen Teilnehmer** hat sich wie folgt entwickelt:

	Aufstiegsverfahren (2008-2010)		modulare Qualifizierungen (2014-2016)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Aufstieg mD / mod. Qual 2. QE	144	1	181	7
Aufstieg gD / mod. Qual 3. QE	471	127	606	323
Aufstieg hD / mod. Qual 4. QE	202	57	389	116
Gesamt	817	185	1.176	446

Aus der Gegenüberstellung ergibt sich eine **sichtbare Steigerung** der **Zahl** der **weiblichen Teilnehmer**.

Entwicklung der Fallzahlen im staatlichen und nichtstaatlichen Bereich

Differenziert zwischen dem Dienstherrn Freistaat Bayern einerseits und den nichtstaatlichen Dienstherrn (Kommunen etc.) andererseits, ergibt sich folgendes Bild:

	Aufstiegsverfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
staatliche Dienstbehörden	564	916
nichtstaatliche Dienstherren	438	706
Gesamt	1.002	1.622

Im Bereich der **staatlichen Dienstbehörden** ergibt sich dabei folgendes Bild:

	Aufstiegs- verfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
Aufstieg mD / mod. Qual 2. QE	121	171
Aufstieg gD / mod. Qual 3. QE	303	450
Aufstieg hD / mod. Qual 4. QE	140	295
Gesamt	564	916

Und im Bereich der **nichtstaatlichen Dienstherren** ergibt sich folgendes Bild:

	Aufstiegs- verfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
Aufstieg mD / mod. Qual 2. QE	24	17
Aufstieg gD / mod. Qual 3. QE	295	479
Aufstieg hD / mod. Qual 4. QE	119	210
Gesamt	438	706

Sowohl **im staatlichen** als auch **im nichtstaatlichen Bereich** ist fast durchgehend eine **erhebliche Steigerung** der Verfahren erkennbar.

Entwicklung der Fallzahlen in einzelnen ausgewählten Fachlaufbahnen und fachlichen Schwerpunkten

Nicht alle Stellen, die Maßnahmen der modularen Qualifizierung durchführen, konnten verbindliche Angaben zur Fachlaufbahn und zum fachlichen Schwerpunkt der Teilnehmer mitteilen. Generelle belastbare Aussagen, wie viele Teilnehmer in den einzelnen Fachlaufbahnen bzw. fachlichen Schwerpunkten modular qualifiziert wurden, sind daher nicht möglich. Daher ist insoweit auch kein Gesamtvergleich mit der entsprechenden Situation nach dem früheren Dienstrecht möglich.

Aus den erhobenen Daten lassen sich jedoch hinsichtlich einzelner Laufbahnen nach dem alten Dienstrecht bzw. hinsichtlich einzelner fachlicher Schwerpunkte nach dem neuen Dienstrecht folgende Entwicklungen aufzeigen:

- Aufstieg in den **gehobenen Dienst in der Steuerverwaltung**/modulare Qualifizierung für Ämter ab der **dritten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt **Steuer**

Aufstiegsverfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
86	160

- Aufstieg in den **gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst**/modulare Qualifizierung für Ämter ab der **dritten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt **feuerwehrtechnischer Dienst**

Aufstiegsverfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
37	72

- Aufstieg in den **höheren bautechnischen Verwaltungsdienst**/modulare Qualifizierung für Ämter ab der **vierten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt **bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst**

Aufstiegsverfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
20	44

- Aufstieg in den **gehobenen bautechnischen und umweltfachlichen Verwaltungsdienst**/modulare Qualifizierung für Ämter ab der **dritten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt **bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst**

Aufstiegsverfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
10	14

- Aufstieg in den **höheren Forstdienst**/modulare Qualifizierung für Ämter ab der **vierten Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt **Forstdienst**

Aufstiegsverfahren (2008-2010)	modulare Qualifizierungen (2014-2016)
2	11

Fazit

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass im Betrachtungszeitraum 2014 bis 2016 die **Gesamtzahl** der **modularen Qualifizierungen** **deutlich höher** ist als die **Gesamtzahl** der **entsprechenden** früheren **Aufstiegsverfahren** im Betrachtungszeitraum 2008 bis 2010.

Auch **bei getrennter Betrachtung** der **einzelnen Qualifikationsebenen** sowie bei getrennter Betrachtung des **staatlichen und nichtstaatlichen Bereichs** ergibt sich **das gleiche Bild**. Schließlich zeigt sich eine **sichtbare Steigerung** auch speziell der **Anzahl** der **weiblichen Teilnehmer**.

Dies alles zeigt, dass die mit dem Neuen Dienstrecht in Bayern eingeführte **modulare Qualifizierung** in der Praxis **erfreulich gut angenommen** wird und bereits einer **gestiegenen Zahl** von **Beamtinnen** und **Beamten** eine **attraktive berufliche Fortentwicklung ermöglicht** hat.

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

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses erhielt im Berichtsjahr durch einen Pressebericht Kenntnis davon, dass bei dem Prüfungstermin im Frühjahr 2017 im Rahmen einer **Ersten Staatsprüfung für ein Lehramt** die Prüfungsaufgaben in einem Fach in mehreren Einzelprüfungen Fehler enthielten, die erst nach Prüfungsbeginn, d.h. nach Beginn der Klausur, aufgrund von Nachfragen der Prüfungsteilnehmer während der Klausur bekannt wurden. Die Berichtigungen zur Aufgabenstellung konnten daraufhin den Prüfungsteilnehmern erst während der laufenden Klausur mitgeteilt werden. Wie das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst dem Landespersonalausschuss hierzu auf Anfrage mitteilte, waren in einem Fach in drei Einzelprüfungen des **Prüfungstermins Frühjahr 2017** die Fehler in den Prüfungsaufgaben erst während der Klausur bemerkt worden. Nach Überprüfung der bekannt gewordenen Fehler im Kultusministerium wurden die Aufgabenberichtigungen jeweils vom Kultusministerium (Prüfungsamt) über die Außenstellen des Prüfungsamts an den Universitäten an die Prüfungsaufsichten und von diesen an die Prüfungsteilnehmer weitergegeben. Als Ausgleich für die damit verbundenen Störungen wurde – je nach Gewicht des Fehlers – vom Prüfungsamt im Kultusministerium die Prüfungszeit für alle Prüfungsteilnehmer der jeweiligen Einzelprüfung verlängert. Die Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen erhielten eine Prüfungszeitverlängerung von 15 Minuten bzw. 30 Minuten.

Das Kultusministerium hat in der Folge mit namhaften Vertretern des betroffenen Fachs **Maßnahmen zur Vermeidung von Fehlern** in den Themenvorlagen für die Erste Staatsprüfung **besprochen**, nachdem die Themenvorlagen von den universitären Aufgabenstellern bereits fehlerhaft eingereicht worden waren. Außerdem hat das Kultusministerium die **bereits bestehenden, umfangreichen Kontrollmechanismen** hinsichtlich der Prüfungsaufgaben der Ersten Staatsprüfung (bereits bislang mehrfache Überprüfung) **verstärkt**. Das **Vorgehen des Kultusministeriums** erscheint **sachgerecht**.

Wie das Kultusministerium der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses ferner mitgeteilt hat, war die **Aufgabenstellung in einem zweiten Fach** entgegen der Pressemeldung **nicht fehlerbehaftet**. Eine vereinzelte Nachfrage hat sich als unbegründet herausgestellt.

5.2 Entwicklung der Nichtbestehensquote in der Ersten Staatsprüfung für ein Lehramt

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses erhielt im Berichtsjahr durch einen Pressebericht Kenntnis davon, dass die Durchfallquote in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien im Fach **Mathematik** Kritik hervorgerufen hat. Die Quote sei seit dem Jahr 2013 kontinuierlich und erheblich gestiegen. Das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst teilte dem Landespersonalausschuss hierzu auf Nachfrage mit, dass der seit dem Jahr 2013 tatsächlich zu beobachtende sehr deutliche Anstieg des Anteils der Prüfungsteilnehmer, die die Erste Staatsprüfung im betreffenden Fach nicht bestehen, vermutlich **mehrere Ursachen** habe.

So wurde im Rahmen der **Modularisierung der Lehramtsstudiengänge** mit der **Neufassung der Lehramtsprüfungsordnung I** mit Wirkung vom 1. Oktober 2007 (**LPO I n.F.** vom 13. März 2008, GVBl S. 180) in den meisten Fächern, wie auch im betroffenen Fach Mathematik, auf die **mündlichen Prüfungen** im Rahmen der Ersten Staatsprüfung **verzichtet**. Mit dem Verzicht

auf die mündlichen Prüfungen solle eine übermäßige, zusätzliche Prüfungsbelastung für die Lehramtsstudenten vermieden werden, da diese nach Ableistung aller Modulprüfungen gegenüber Studierenden von Nicht-Lehramtsstudiengängen mit der Ablegung der Ersten Staatsprüfung ohnehin vor weiteren – schriftlichen – Prüfungen stehen.

Nach der Lehramtsprüfungsordnung I vom 7. November 2002 (**LPO I a.F.**, aufgehoben mit Wirkung vom 30. September 2007) bestand die Erste Staatsprüfung ausschließlich aus bayernweit einheitlichen Einzelprüfungen, die sämtlich in der Verantwortung des Kultusministeriums standen. Die Erste Staatsprüfung nach der LPO I a.F. war nicht bestanden, wenn die Fachnote, die aus den Ergebnissen der schriftlichen und mündlichen sowie ggf. praktischen Einzelprüfungen ermittelt wurde, schlechter als „ausreichend“ war.

Die Erste Lehramtsprüfung nach der **LPO I n.F.** setzt sich dagegen aus der Ersten Staatsprüfung und den studienbegleitend abzulegenden Prüfungen aus den Studienmodulen (Modulprüfungen) in universitärer Verantwortung zusammen.

Die Erste Staatsprüfung nach LPO I n.F. ist nicht bestanden, wenn die Durchschnittsnote der schriftlichen Einzelprüfungen schlechter als „ausreichend“ ist. Die **Modulprüfungen ersetzen** nunmehr größtenteils die **mündlichen Einzelprüfungen** im Rahmen der Ersten Staatsprüfung nach der LPO I a.F. (Ausnahmen z. B. hinsichtlich der Sprechfertigkeit in den Fremdsprachen). Die in den **Modulprüfungen erzielten** Noten bzw. **Leistungspunkte** gelten gleichzeitig auch als **Zulassungsvoraussetzung für die Erste Staatsprüfung**. Falls die erforderliche Anzahl von Leistungspunkten in den Modulprüfungen nicht erzielt wird, erfolgt keine Zulassung zur Ersten Staatsprüfung.

Bei einem **Vergleich der erzielten Fachnoten** nach LPO I a.F. und LPO I n.F. sei aber festzustellen, dass die Prüfungskandidaten nach LPO I n.F. im **Durchschnitt** sehr ähnliche, zum Teil sogar geringfügig bessere Fachnoten erreichen. Diese **Konstanz bei den Fachnoten** lasse den Schluss zu, dass die Prüfungsanforderungen sich nicht unangemessen entwickelt haben.

Das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst führte als weitere mögliche Ursache für die steigende Durchfallquote im vertieft studierten Fach Mathematik die seit 1. Oktober 2007 mit Neufassung der LPO I n.F. möglichen **neuen Fächerverbindungen** für das betreffende Lehramtsstudium an. Seit dem Wintersemester 2007/2008 werden auch Fächerverbindungen von wissenschaftlichen Disziplinen mit völlig unterschiedlichen Denkschulen und Traditionen zugelassen, was mutmaßlich Auswirkungen auf den Prüfungserfolg hat, da die Misserfolgsquote im vertieft studierten Fach Mathematik je nach gewähltem Zweitfach teilweise sehr unterschiedlich sei.¹⁶

Das Staatsministerium führte weiter aus, dass die **Attraktivität des Unterrichtsfachs** Mathematik und damit auch die Anzahl an Prüfungsteilnehmern seit dem Jahr 2005 **deutlich zugenommen** haben. Während im Jahr 2005 noch 87 Teilnehmer die Erste Staatsprüfung erstmals im vertieft studierten Fach Mathematik ablegten, nahmen im Jahr 2015 bereits 456 Studierende teil. Aufgrund des bis ca. zum Jahr 2010 bestehenden hohen Bedarfs an Mathematiklehrkräften und der damit verbundenen guten Einstellungschancen könnten Studieninteressierte das immer als besonders anspruchsvoll geltende Fach Mathematik „aus anstellungstaktischen Gründen“ und nicht so sehr aufgrund des eigenen Interesses an dem Fach gewählt haben. Dies könnte auch Einfluss auf die Nichtbestehensquote haben.

Das Staatsministerium teilte abschließend mit, dass bereits im **Frühjahr 2017** aufgrund der hohen Nichtbestehensquoten **Gespräche mit universitären Fachvertretern** zu Inhalten des Studiums und Art der Themenstellung in der Ersten Staatsprüfung im vertieft studierten Fach Mathematik stattfanden, die sich durchaus als zielführend erwiesen hätten.

¹⁶ Nach einer vom Ministerium übermittelten Aufstellung ist die Misserfolgsquote im vertieft studierten Fach Mathematik bei den Studierenden am niedrigsten, die als Zweitfach Physik oder Chemie gewählt haben.

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 besonderes Engagement sowie ein hohes Maß an Vorausschau und 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, Tablet 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 2017 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2016 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 2017** wurden **13.987** (Vorjahr: 13.568) **Zulassungsanträge gestellt**. 160 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.603 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 12.224 (Vorjahr: 11.712) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

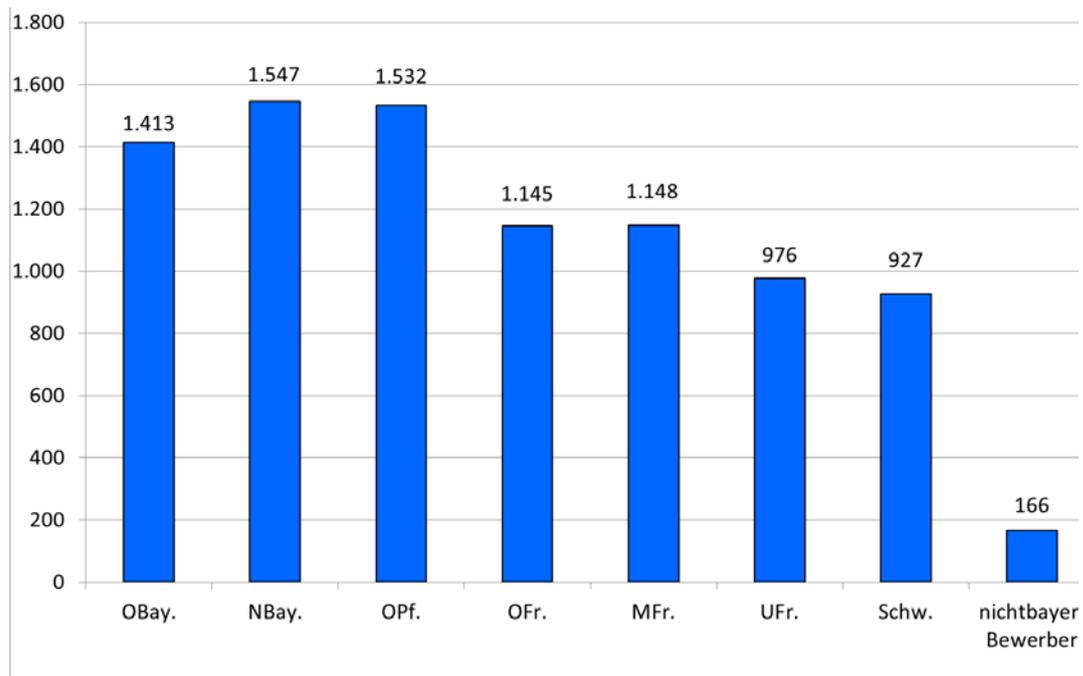
Die Auswahlprüfung für das **Einstellungsjahr 2017** wurde am 4. Juli 2016 durchgeführt.

An der **Auswahlprüfung** haben **8.854** (Vorjahr: 8.606) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 5.340 davon waren weiblich (60,31%) und 3.514 männlich (39,69%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 179 (2,02%) schwerbehinderte Menschen.

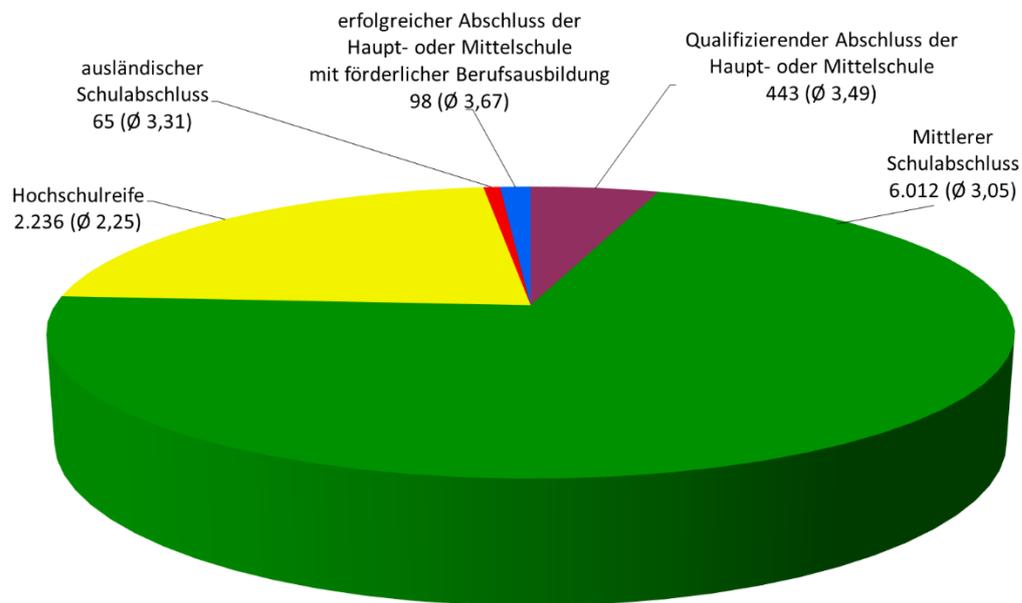
333 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren

ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 8.521 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 260 (3,05%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **8.261 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 8.064) 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 **849** (Vorjahr: 748) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. **Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer**, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

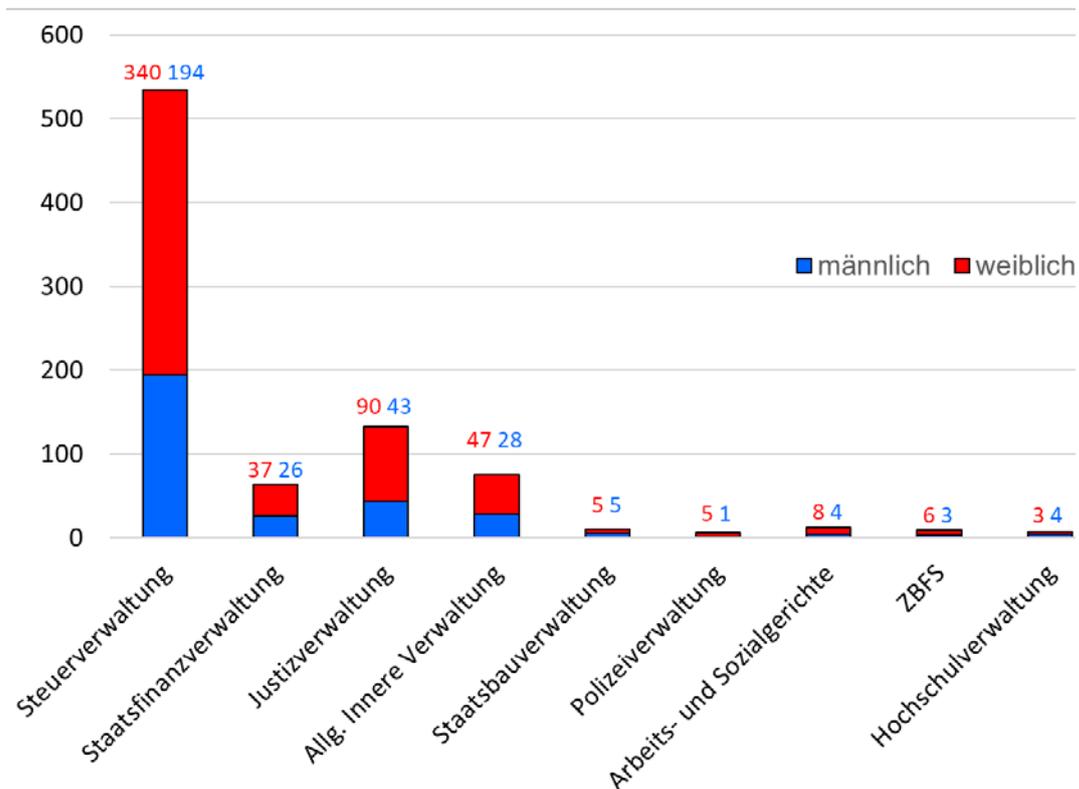
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.070 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								534	534
Staatsfinanzverwaltung	12	12	12	4	6	13	4		63
Justizverwaltung ¹⁾	93			21	19				133
Allg. Innere Verwaltung	21	4	7	9	18	7	9		75
Staatsbauverwaltung	6	1		1			2		10
Polizeiverwaltung	3	3							6
Arbeits- und Sozialgerichte	8		1		2		1		12
ZBFS ²⁾	2	1	1	2	1	1	1		9
Hochschulverwaltung	2		2	1		2			7
	147	21	23	38	46	23	17	534	849

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:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	6	0,71%	249	29,33%	275	32,39%
Staatsfinanzverwaltung			29	3,42%	34	4,00%
Justizverwaltung	1	0,12%	65	7,66%	67	7,89%
Allg. Innere Verwaltung	1	0,12%	25	2,94%	49	5,77%
Staatsbauverwaltung			5	0,59%	5	0,59%
Polizeiverwaltung			1	0,12%	5	0,59%
Arbeits- und Sozialgerichte			6	0,71%	5	0,59%
ZBFS *)			4	0,47%	5	0,59%
Hochschulverwaltung			2	0,24%	5	0,59%
gesamt	8	0,94%**)	386	45,47%**)	450	53,00%

	ausländischer Schulabschluss	
	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	4	0,47%
Arbeits- und Sozialgerichte	1	0,12%
gesamt	5	0,59%

*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

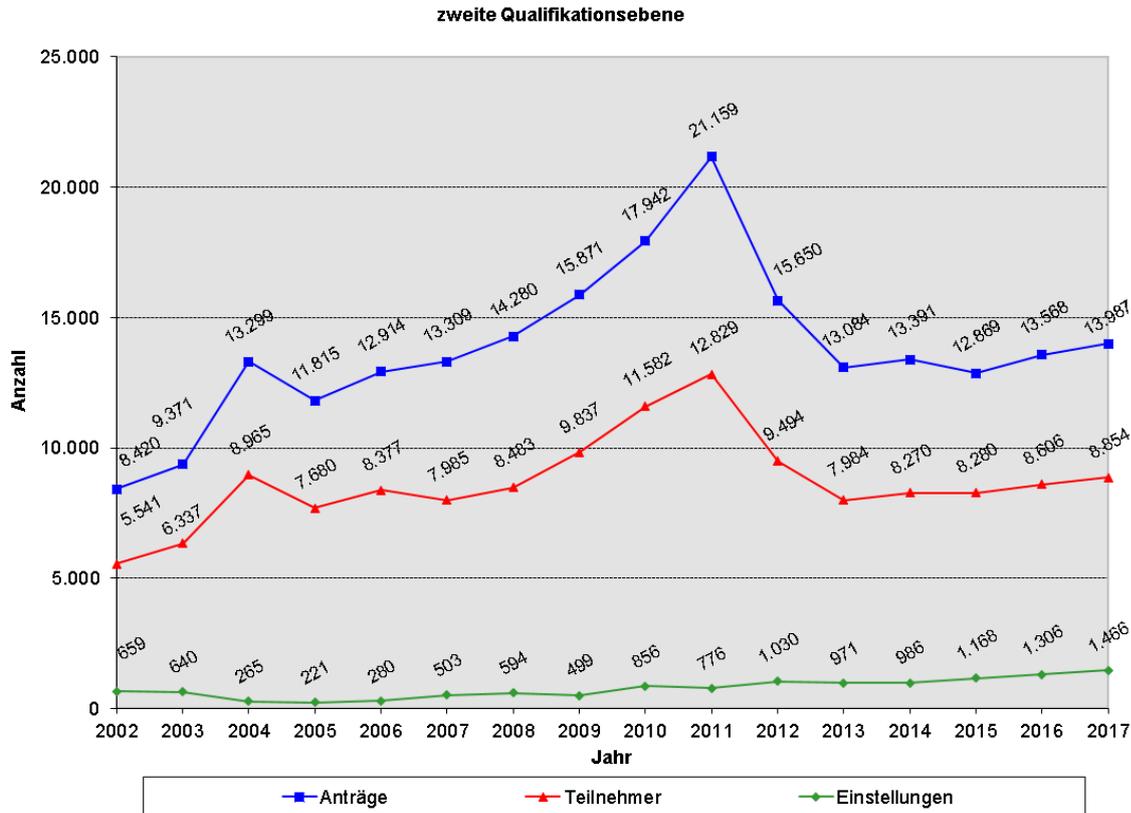
**) rundungsbedingte Differenzen

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 2017** aus dem **Auswahlverfahren** insgesamt **1.466** (Vorjahr: 1.306) **Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben 1.039 (Vorjahr: 899) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** haben 283 (Vorjahr: 251) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretärinwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 821 weiblich und 501 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden 144 Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 37 weiblich und 107 männlich. Insgesamt konnten **41 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 31) 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. 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.

Aus diesen Gründen können die letzten Einstellungsplatzziffern in den einzelnen Verwaltungsbereichen sehr variieren. Ebenso spiegelt sich der überdurchschnittlich hohe Einstellungsbedarf der öffentlichen Verwaltung in Bayern sowie die andauernd gute Wirtschaftslage bei den Einstellungsplatzziffern wider.

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 2017** erneut einen absoluten Spitzenwert im langjährigen Vergleich erreicht.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2017 zeigen, trotz eines vermehrten Personalbedarfs in der Privatwirtschaft aufgrund der anhaltend guten Wirtschaftslage in Bayern, ein nach wie vor großes Interesse, 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 2017 sind das Ergebnis der im Jahr 2016 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

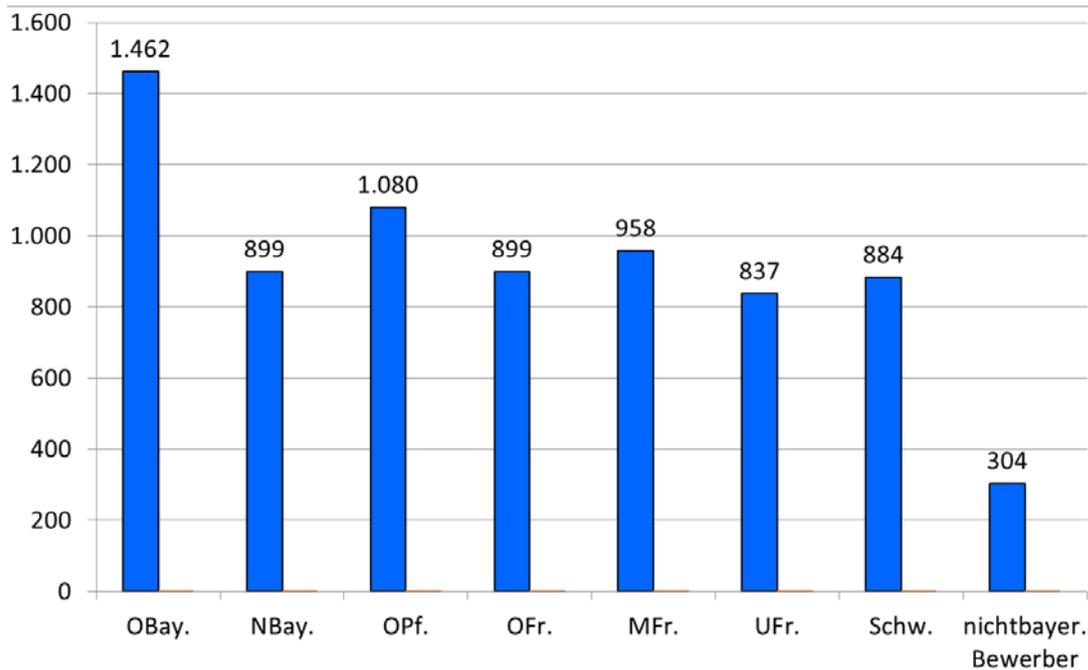
Für das Einstellungsjahr 2017 wurden **12.612** (Vorjahr: 11.134) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 214 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 1.200 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 11.198 (Vorjahr: 9.960) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2017** fand am 10. Oktober 2016 statt.

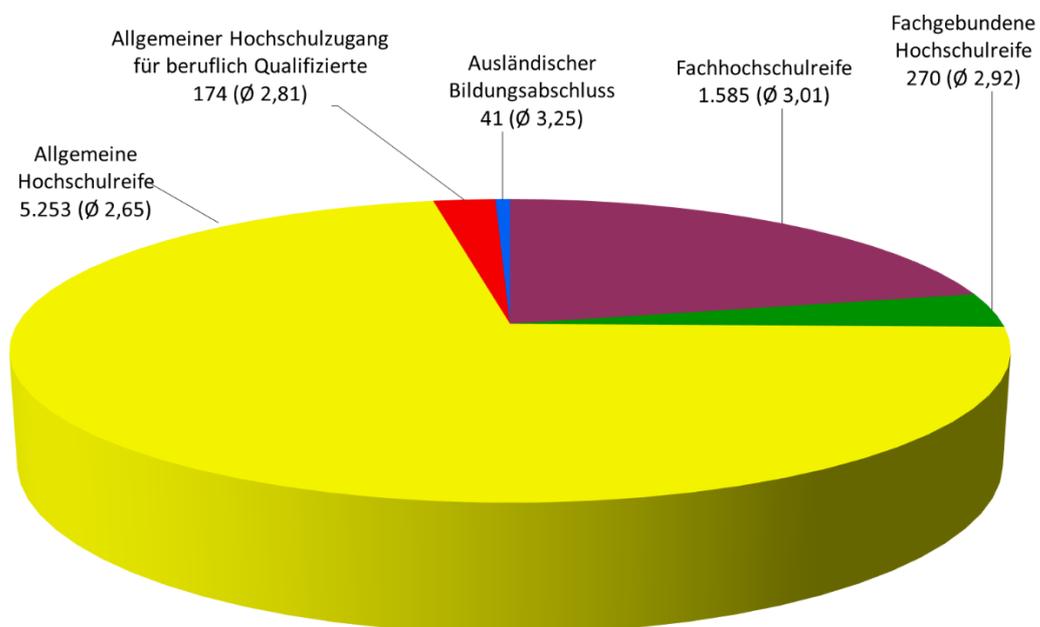
An der Auswahlprüfung haben **7.323** (Vorjahr: 6.382) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon waren 3.996 weiblich (54,57%) und 3.327 männlich (45,43%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 69 (0,94%) schwerbehinderte Menschen.

Von den 7.323 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 104 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 7.219 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 39 (0,54%; Vorjahr: 0,94%) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. **7.180 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 6.203) 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 **961** (Vorjahr: 874) **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.

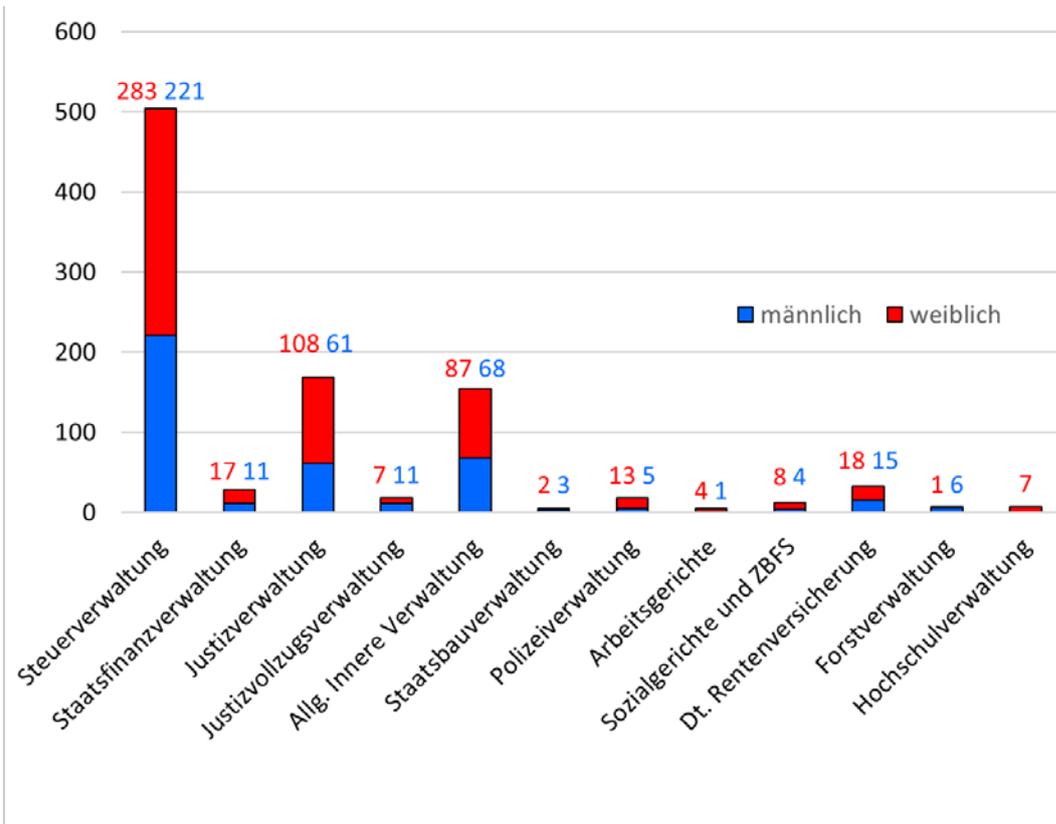
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.230 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bay-ern-weit	gesamt
Steuerverwaltung								504	504
Staatsfinanzverwaltung	11	3	5		5	3	1		28
Justizverwaltung ¹⁾	116			24	29				169
Justizvollzugsverwaltung								18	18
Allg. Innere Verwaltung	46	17	10	13	29	18	22		155
Staatsbauverwaltung	1	1		1	1		1		5
Polizeiverwaltung	6	1	2	2	3	2	2		18
Arbeitsgerichte	4				1				5
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	6	1	1		2		2		12
Dt. Rentenversicherung				16		7	10		33
Forstverwaltung	4					1	2		7
Hochschulverwaltung	4	1				2			7
gesamt	198	24	18	56	70	33	40	522	961

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	50	5,20%	12	1,25%	430	44,75%
Staatsfinanzverwaltung					28	2,91%
Justizverwaltung	16	1,66%	1	0,10%	149	15,50%
Justizvollzugsverwaltung					18	1,87%
Allg. Innere Verwaltung	18	1,87%	4	0,42%	126	13,11%
Staatsbauverwaltung					5	0,52%
Polizeiverwaltung	3	0,31%			14	1,46%
Arbeitsgerichte	1	0,10%			4	0,42%
Sozialgerichte und ZBFS *)	1	0,10%	1	0,10%	10	1,04%
Dt. Rentenversicherung	3	0,31%			30	3,12%
Forstverwaltung	3	0,31%			4	0,42%
Hochschulverwaltung					7	0,73%
gesamt	95	9,89%**	18	1,87%	825	85,85%

*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

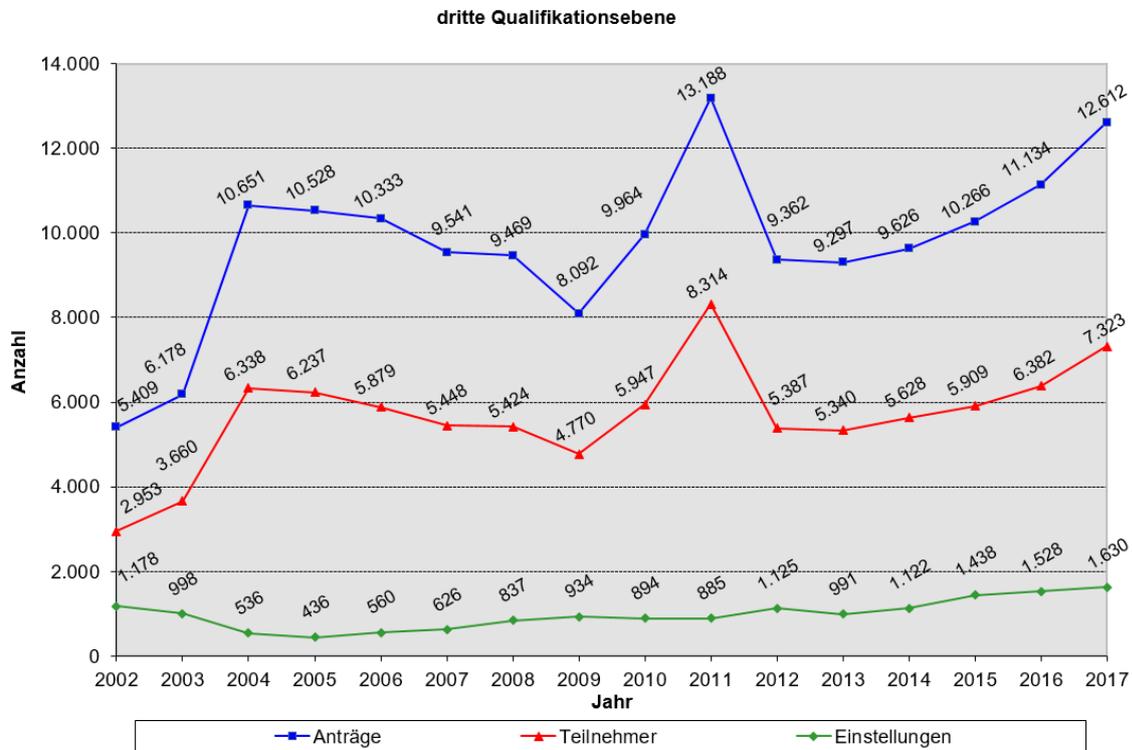
**) rundungsbedingte Differenzen

	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung			12	1,25%
Justizverwaltung			3	0,31%
Allg. Innere Verwaltung	1	0,10%	6	0,62%
Polizeiverwaltung			1	0,10%
gesamt	1	0,10%	22	2,29%**)

**) 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 2017** aus dem **Auswahlverfahren** insgesamt **1.630** (Vorjahr: 1.528) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 1.178 (Vorjahr: 1.100) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** 452 (Vorjahr: 428) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 928 weiblich und 702 männlich waren. Insgesamt konnten **24** (Vorjahr: 24) **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 2017** im langjährigen Vergleich erneut ein absoluter Spitzenwert bei den **Einstellungszahlen** verzeichnet werden.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2017 haben gegenüber dem Vorjahr nochmals sehr deutlich zugelegt und damit – ohne Berücksichtigung des doppelten Abiturjahrgangs 2011 – einen Höchstwert erreicht. Das unterstreicht, auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage, ein nach wie vor sehr hohes 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 154 bzw. 138 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 130 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 trug im Berichtsjahr 2017 dem weiterhin überdurchschnittlich hohen Nachwuchsbedarf und der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft in besonderem Maße Rechnung. So wurde das Informationsangebot zu den Auswahlverfahren nochmals ausgebaut und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern mit **zahlreichen Informationsmaßnahmen** und in vielen Veranstaltungen präsentiert. Spezielles Augenmerk lag dabei auf einer weiteren Intensivierung der Präsenzen auf **Ausbildungs- und Studienmessen**, die auf äußerst reges Interesse bei allen potentiellen Bewerbergruppen stießen und mittlerweile sehr häufig auch einen wichtigen Bestandteil der schulischen Berufs- und Studieninformation darstellen.

Auch im Jahr 2017 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. Dabei wurde eigens ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren für den Aushang in der Schule zur Verfügung gestellt und 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 heruntergeladen werden, wo Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden.

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)¹⁷

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)¹⁸

¹⁷ 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).

¹⁸ 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)¹⁹

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)

¹⁹ In § 4 Nr. 4 des Gesetzentwurfs zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften ist vorgesehen, dass dieses Beförderungsverbot entfällt.

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	Ministerialdirigentin 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 bzw. des Innern und für Integration (7. März 2017 bis 30. April 2018)
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (bis 3. Dezember 2017)
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (ab 4. Dezember 2017)
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtsrat beim Amtsgericht München

Beratendes Mitglied

Rosemarie Kulzer

Flughafen München GmbH
bzw. Ministerialrätin
in der Bayerischen Staatskanzlei
bzw. im Bayerischen Staatsministerium
für Gesundheit und Pflege
(bis 30. November 2017)

Marcus Mittmeyer

Leitender Ministerialrat
in der Bayerischen Staatskanzlei
(ab 9. Januar 2018)

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 bzw. des Innern und für Integration
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirketags
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (bis 3. Dezember 2017)
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 4. Dezember 2017)
Johanna Markl	Steueramtfrau beim Finanzamt Augsburg-Stadt
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (bis 28. Februar 2018)
Dr. Andreas Vollmer	Oberregierungsrat im Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz (ab 1. März 2018)

Landespersonalausschuss in der Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte (Art. 10 BayRiG bzw. Art. 4 BayRiStAG)

Ordentliche Mitglieder

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin 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 bzw. des Innern und für Integration (7. März 2017 bis 30. April 2018)
Reinhard Röttle	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 15. Februar 2018)
Dr. Carsten Schulz	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 16. Februar 2018)
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 bzw. des Innern und für Integration
Veronika Witt	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 15. Februar 2018)
Dr. Sabine Gramm	Richterin am Oberlandesgericht im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 13. März 2018)
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

Internet: www.bayerischer-landespersonalausschuss.de