

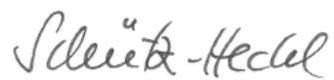


Jahresbericht 2013

Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2013 vor.

München, den 15. Mai 2014

Die Vorsitzende

A handwritten signature in black ink, reading "Schütz-Heckl". The signature is written in a cursive style with a clear, legible font.

Dr. Sigrid Schütz-Heckl

Inhaltsverzeichnis

I.	Landespersonalausschuss	Seite
	1. Aufgaben und Befugnisse	3
	2. Gremien	4
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	5
II.	Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse	7
	2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
	3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	16
	4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	45
	5. Prüfungsangelegenheiten	55
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	57
	Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	73
	Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	79

I. Landespersonalausschuss

1. Aufgaben und Befugnisse

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

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

Aufgrund der Übergangsregelungen in Art. 70 LlbG ist der Landespersonalausschuss auch im Jahr 2013 noch nach den früheren Regelungen des BayBG in der bis einschließlich 31. Dezember 2010 geltenden Fassung und der Laufbahnverordnung vom 1. April 2009 (LbV) tätig geworden.

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

Die Mitglieder des Landespersonalausschusses sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (Art. 114 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben ist das Augenmerk des Landespersonalausschusses darauf gerichtet, unter Beachtung der Belange der antragstellenden obersten Dienstbehörden und der betroffenen Beamten wie auch der übrigen obersten Dienstbehörden, der kommunalen Spitzenverbände sowie der Berufsverbände der Beamten¹ und unter Beachtung der personalpolitischen Vorgaben des Bayerischen Landtags und der Bayerischen Staatsregierung Entscheidungen zu treffen, die den gleichmäßigen Vollzug des Beamtenrechts bei allen staatlichen und nichtstaatlichen 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.

Mit der Vorbereitung seiner Entscheidungen kann der Landespersonalausschuss begutachtende Ausschüsse beauftragen. Solche Ausschüsse sind eingerichtet zur Durchführung der Vorstellungsgespräche der **Aufstiegs-**

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

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

3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

Nach Art. 120 Abs. 1 Satz 1 BayBG bedient sich der Landespersonalausschuss zur Durchführung seiner Aufgaben einer Geschäftsstelle, die beim Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, 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 nicht-technischen Dienstes betraut (siehe Abschnitt II. Nrn. 6.1 und 6.2).

3.4 Aufstiegsverfahren

Die Geschäftsstelle führt ferner die von der Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG erfassten Verfahren zum **Aufstieg** in den ehemaligen höheren Dienst (§ 51 LbV) und in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen (§ 46 LbV) durch (siehe Abschnitt II Nrn. 3.6.1 und 3.6.2).

3.5 Beratung von Verwaltungen

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

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1. Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2013 in seiner **allgemeinen Besetzung** zu **sechs Sitzungen** zusammengetreten. **Daneben** hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung zwei Beschlüsse im **Umlaufverfahren** gefasst, in der Besetzung für die Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte vier Beschlüsse.

Die nach den §§ 4, 5 der Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung von Beamten des gehobenen Dienstes für den Aufstieg in den höheren Dienst vom 1. Dezember 1980 (StAnz Nr. 49), zuletzt geändert durch Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 14. Mai 2009 (StAnz Nr. 24), mit der Feststellung der Befähigung von Beamten des ehemaligen gehobenen Dienstes für den **Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst** (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i. V. m. § 51 LbV) beauftragten begutachtenden Ausschüsse haben in 25 Sitzungen 38 Gutachten zu der Frage erstellt, ob die für den Aufstieg vorgesehenen Beamten die Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst besitzen. Eine Feststellung der Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst nach Aktenlage gemäß Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG, § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV i. V. m. § 3 der Verfahrensordnung wurde in einem Fall getroffen.

Der begutachtende Ausschuss hat ferner in einer Sitzung ein Gutachten darüber erstellt, ob die für den **Aufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst für besondere Verwendungen** (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i. V. m. § 46 LbV) vorgesehene Beamtin die Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn erfolgreich abgeschlossen hat.

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2013 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **468** beamtenrechtlichen Angelegenheiten der Verwaltung befasst. Dazu zählen

- 33 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 218 Einzelfälle und
- 217 Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen.

Hinzu kommen **6** Anträge von EU-Bürgern bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sowie eine Reihe von Beratungen im Zusammenhang mit EU-Qualifikationen.²

2.1 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben

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

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

² Siehe Abschnitt II, 3.2.

- Genehmigung von Systemen der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 20
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 1
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 1

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 Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsverordnungen vom 24. Juli 2013 (GVBI S. 450);
- Gesetz zur Anpassung der Bezüge 2013/2014 vom 8. Juli 2013 (GVBI S. 405);
- Neunte Verordnung zur Änderung der Bayerischen Hochschul-lehrernebenberufungsverordnung (BayHSchLNV) vom 8. April 2013 (KWMBI S. 196);
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrIV) vom 6. November 2013 (GVBI S. 643);
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den sonstigen Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (FlbQualiV) vom 14. März 2013 (GVBI S. 192);
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung I (LPO I) vom 9. September 2013 (GVBI S. 589);
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (JAPO) vom 10. September 2013 (GVBI S. 606);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Archivwesen (FachV-Arch) vom 3. Januar 2014 (GVBI S. 7);

- Verordnung über die fachlichen Schwerpunkte eichtechnischer und beschusstechnischer Dienst (FachV-ebtD) vom 12. Dezember 2013 (GVBl S. 676);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt technische Dienste im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz (FachV-StMUV) vom 14. November 2013 (GVBl S. 654);
- Verordnung zur Änderung der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das Lehramt der Fachlehrer für gewerblich-technische Berufe, der Fachlehrer für Hauswirtschaft und der Fachlehrer für Schreibtechnik an beruflichen Schulen in Bayern vom 8. März 2013 (neu: Qualifikationsverordnung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen - QualVFL) vom 8. März 2013 (GVBl S. 184).

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

2.1.1 Bayerisches Personalvertretungsgesetz

Der Landespersonalausschuss war im Berichtsjahr im Rahmen seines Mitwirkungsrechts nach Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG mit dem Gesetzentwurf zur Änderung des **Bayerischen Personalvertretungsgesetzes** und weiterer Rechtsvorschriften befasst. Zu Erörterungen innerhalb des Ausschusses

und mit den Vertretern des Finanzministeriums führte insbesondere die geplante **Einschränkung der Entscheidungsbefugnis der Vorstände der Personalvertretungen**. Nach bisheriger Rechtslage war es dem Vorsitzenden des Personalrats möglich, in Beteiligungsangelegenheiten im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern an Stelle des Personalratsplenums zu entscheiden, wenn er hierzu vom Plenum durch einstimmigen Beschluss ermächtigt worden ist.

Diese Möglichkeit einer **umfassenden Übertragung von Entscheidungsbefugnissen** vom Personalratsplenum auf den Vorstand hat nach Mitteilung des Finanzministeriums **in der Vergangenheit zu Spannungen** zwischen der Personalvertretung insgesamt und dem Vorstand geführt.

Nach der vom Finanzministerium **vorgeschlagenen Neuregelung** des Art. 32 Abs. 4 BayPVG sollte eine **Übertragung von Entscheidungsbefugnissen** vom Personalratsplenum auf den Vorstand nur noch **in „einfachen Angelegenheiten“** (durch einstimmigen Beschluss des Plenums) möglich sein. Außerdem sollte der Beschluss des Plenums zur **Übertragung** von Entscheidungsbefugnissen **als aufgehoben gelten**, sobald auch nur **ein Personalratsmitglied** dem Beschluss **widerspricht**.

Speziell diese **vorgesehenen Neuregelungen** wurden sowohl innerhalb des Landespersonalausschusses als auch mit den Vertretern des Finanzministeriums in der Sitzung des Landespersonalausschusses vom 21. März 2013 **sehr eingehend erörtert**. Von Seiten der Mitglieder des Landespersonalausschusses wurde insbesondere argumentiert, dass die **geplante Einschränkung der Entscheidungsbefugnisse des Vorstandes** bei den Personalvertretungen insgesamt **zu Mehraufwand führe**, da das Personalratsplenum häufiger mit Beteiligungsangelegenheiten befasst werden müsse, was **mit den vorhandenen Freistellungskontingenten nicht zu bewältigen** sei. Auch stelle sich die Frage, **wie „einfache Angelegenheiten“ zu definieren** seien; hieraus erwachse ein **rechtliches Risiko**.

Der **Landespersonalausschuss** wies daher in seinem **Beschluss** darauf hin, dass **in der Praxis die Sorge** besteht, dass es aufgrund der geplanten Neuregelung des Art. 32 Abs. 4 BayPVG zu einer **steigenden Sitzungshäufigkeit** der Personalvertretungen kommt.

Nach der **endgültigen Fassung** des **Gesetzes** zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften vom **24. Juli 2013** (GVBl S. 450) ist wie bisher die Möglichkeit der **Übertragung** der Entscheidungsbefugnis vom Personalratsplenum **auf den Vorstand unbeschränkt möglich**. Die Position der Mitglieder **des Personalratsplenums** wird aber insbesondere **dadurch gestärkt**, dass ein **Beschluss zur Übertragung** von Entscheidungsbefugnissen vom Plenum auf den Vorstand bereits dann **als aufgehoben gilt**, sobald **ein Mitglied** dem Beschluss **widerspricht**.

Anders als nach dem ursprünglichen Vorschlag führt die **nunmehrige Fassung** des Art. 32 Abs. 4 BayPVG **nicht zwingend zu erhöhtem Mehraufwand** bei den Personalvertretungen, da nach wie vor alle Angelegenheiten unbeschränkt auf den Vorstand zur Entscheidung **übertragen** werden können. Dem Anliegen des Landespersonalausschusses, unnötigen Mehraufwand bei den Personalvertretungen zu vermeiden, wird damit entsprochen.

2.1.2 Allgemeine Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) - regelmäßig zu durchlaufende Ämter im Bereich der Schulen

a.) Der Landespersonalausschuss in seiner allgemeinen Besetzung hat auf Antrag des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus in seiner Sitzung am 25. Juli 2013 **Änderungen** bezüglich der **nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter** im Bereich der **Fachlehrer** zugestimmt. Hintergrund für die allgemeine Regelung nach Art. 119 Abs. 2 BayBG, die mit Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 10. September 2013, StAnz Nr. 42, FMBl S. 306 veröffentlicht worden ist, war, dass mit Inkrafttreten des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern am **1. Januar**

2011 die frühere **Stellenzulage für Fachlehrer, die als Fachberater an den Schulämtern oder Regierungen und bei den Ministerialbeauftragten für die Realschulen** tätig sind, in ein **Amtszulagenamt** umgewandelt wurde.

Im Bereich der Fachlehrer wurden ab 1. Januar 2011 **folgende neue Beförderungsmänter** geschaffen:

- Fachlehrer/Fachlehrerin als Fachberater/Fachberaterin an den Schulämtern oder Regierungen und bei den Ministerialbeauftragten für die Realschulen in **BesGr A 10 mit Amtszulage**
- Fachoberlehrer/Fachoberlehrerin als Fachberater/Fachberaterin an den Schulämtern oder Regierungen und bei den Ministerialbeauftragten für die Realschulen in **BesGr A 11 mit Amtszulage**.

Bis zum 31. Dezember 2010 war die **funktionslose Beförderung** von Fachlehrern aus einem Amt der BesGr A 10 in ein Amt der BesGr A 11 zu Fachoberlehrern sowie die Beförderung von Fachoberlehrern der BesGr A 11 in ein Amt der BesGr A 12 **problemlos möglich**, da bei **Fachberatertätigkeit** bisher (lediglich) eine **Stellenzulage** gewährt worden ist.

Seit Inkrafttreten des Neuen Dienstrechts zum 1. Januar 2011 stellt die **funktionslose Beförderung der Fachlehrer der BesGr A 10 in ein Amt der BesGr A 11** zu Fachoberlehrern sowie die Beförderung von Fachoberlehrern der **BesGr A 11 in ein Amt der BesGr A 12** eine **Sprungbeförderung** dar (Überspringen des Amtes der BesGr A 10 mit Amtszulage bzw. der BesGr A 11 mit Amtszulage).

Eine vergleichbare Situation ergibt sich auch im Bereich der **funktionsgebundenen Ämter** der Fachlehrer mit Fachberaterfunktion. Die Beförderung von Fachlehrern mit Fachberaterfunktion der BesGr A 10 mit Amtszulage in ein Amt als Fachoberlehrer mit Fachberaterfunktion der BesGr A 11 mit Amtszulage stellt seit Inkrafttreten des neuen Dienstrechts ebenfalls eine **Sprungbeförderung** dar (Überspringen des Amtes der BesGr A 11).

Mit dem unter **Abschnitt I Nr. 2.1.2 ARLPA** neu aufgenommenen allgemeinen Beschluss des Landespersonalausschusses wurde erreicht, dass sich aus den dargestellten **Umwandlungen von Stellszulagen in Amtszulagen** für die **Fachlehrer und Fachlehrerinnen** keine **beförderungsmäßigen Nachteile** ergeben, indem ggf. Ämter übersprungen werden können.

b.) Mit einem weiteren allgemeinen Beschluss (vergleiche in Abschnitt I der ARLPA die neu gefasste Nr. 2.4.4) hat der Landespersonalausschuss in seiner Sitzung am 25. Juli 2013 darüber hinaus bezüglich der **Lehrkräfte mit der Qualifikation für das Lehramt an Realschulen** eine Regelungslücke geschlossen, die mit dem Inkrafttreten des Neuen Dienstrechts entstanden war:

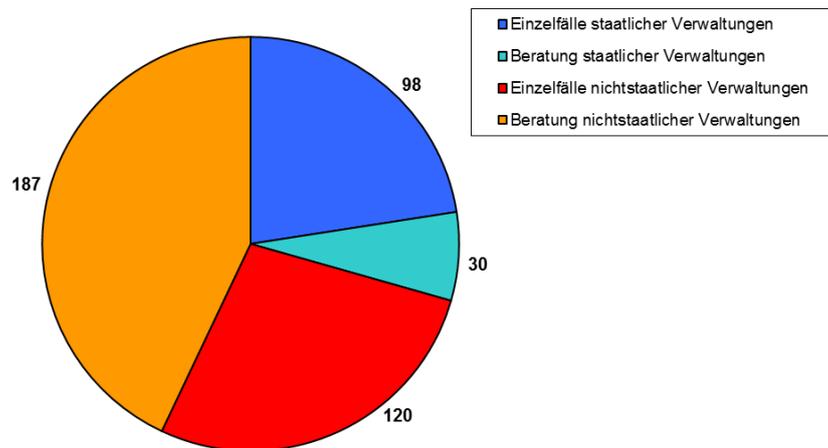
Auch bei der Beförderung

- eines Seminarrektors oder einer Seminarrektorin (BesGr A 14),
 - eines Institutsrektors oder einer Institutsrektorin (BesGr A 14) sowie
 - eines Beratungsrektors oder einer Beratungsrektorin (BesGr A 14)
- zum **Realschulkonrektor** oder zur **Realschulkonrektorin (BesGr A 15)** oder zum **Realschuldirektor** oder zur **Realschuldirektorin (BesGr A 15)** **sind die Ämter der BesGr A 14 mit Amtszulage nicht regelmäßig zu durchlaufen.**

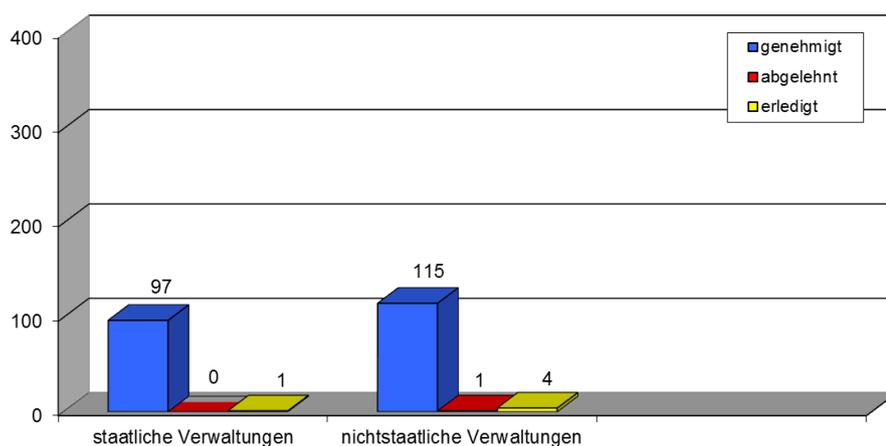
Hintergrund für die vorgenommene Anpassung im Bereich der Lehrkräfte mit der Qualifikation für das Lehramt an Realschulen war: **Wenn nach der bisherigen Fassung von Abschnitt I Nr. 2.4.4 ARLPA** Seminarrektoren, Institutsrektoren und Beratungsrektoren aus **Ämtern der BesGr A 14 unmittelbar zum Realschuldirektor oder zur Realschuldirektorin (BesGr A 15 mit Amtszulage)** befördert werden können, ohne die Ämter der BesGr A 14 mit Amtszulage und der BesGr A 15 durchlaufen zu müssen, dann sollte der gleiche Personenkreis **erst recht unmittelbar zum Realschulkonrektor oder Realschuldirektor im niedrigeren Amt der BesGr A 15 befördert** werden können, ohne das Amt der BesGr A 14 mit Amtszulage durchlaufen zu müssen.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Die im Berichtsjahr 2013 vorgelegten Anträge der **Verwaltungen**³ zu Einzelfällen (218) und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen (217) entfielen auf folgende Antragsteller:



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



³ Zu den Anträgen von EU-Bürgern siehe Abschnitt II, 3.2.

3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

3.1 Beratungstätigkeit in laufbahnrechtlichen Angelegenheiten

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 Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle im Jahr 2013 sind exemplarisch folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1.1 In-Sich-Beurlaubung

In einem Einzelfall hat die **Beratung** eines Dienstherrn **durch** die **Geschäftsstelle** dazu beigetragen, dass eine **rechtswidrige In-Sich-Beurlaubung** eines Beamten **aufgegeben** wurde, nachdem hierfür keine gesetzliche Grundlage existierte. Eine In-Sich-Beurlaubung zeichnet sich durch das **Ruhen** der Verpflichtung zur Amtsausübung im übertragenen Amt unter Wegfall der Dienstbezüge und der Ausübung einer Tätigkeit in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beim gleichen Dienstherrn aus. Über die Erteilung eines Gewährleistungsbescheides bleibt dabei neben dem Beamtenstatus auch die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

Übereinstimmend mit der Rechtsauffassung des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat wird davon ausgegangen, dass eine Beurlaubung nach der Urlaubsverordnung (UrlV) zum Zweck der Vereinbarung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses zu demselben Dienstherrn nicht zulässig ist, sofern keine besondere gesetzliche Grundlage hierfür existiert. Eine derartige Beurlaubung stellt eine **Umgehung** der **laufbahnrechtlichen Vorschriften** dar. Schon begrifflich scheidet Urlaub aus, wenn dem beurlaubten Beamten gleichzeitig neue dienstliche Aufgaben übertragen werden. Vielmehr soll der Beamte durch eine Beurlaubung von der Aufgabenerledigung freigestellt werden. Art. 24 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG), wonach bei Begründung eines Beamtenverhältnisses ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis erlischt, lässt sich auch für die umgekehrten Fälle (zuerst Beamtenverhältnis, dann privatrechtliches Arbeitsverhältnis) die generelle Wertung entnehmen, dass die Begründung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses zu demselben Dienstherrn ne-

ben dem Beamtenverhältnis grundsätzlich nicht erfolgen soll. Zwar wird ein bestehendes Beamtenverhältnis nicht dadurch berührt, dass nebenher ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstherrn eingegangen wird. Soweit ein solches aber eingegangen wird, um dem Beamten auf diesem Wege höhere Bezüge zu verschaffen, die über die beamten- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen nicht gewährt werden können, kommt eine Unwirksamkeit des Vertrags nach Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) in Betracht. Insbesondere wird dies dann der Fall sein, wenn sich die mit dem Amt als Beamter verbundenen Aufgaben im Wesentlichen mit denen nach dem privatrechtlichen Dienstvertrag obliegenden Aufgaben decken.

3.1.2 Abschaffung der Hauptbrandmeisterprüfung

Im Rahmen der Beratungstätigkeit konnte festgestellt werden, dass obersten Dienstbehörden im kommunalen Bereich die **Abschaffung der Hauptbrandmeisterprüfung** zum 1. Januar 2012 offenbar nicht bekannt war. Daher wurden entsprechend der bisherigen Rechtslage wiederholt Anträge bzw. Voranfragen auf Anerkennung von außerbayerischen Qualifikationen als Hauptbrandmeisterprüfung gestellt.

Nach dem bis 31. Dezember 2011 geltenden Recht konnten Brandmeister und Oberbrandmeister nur zum Hauptbrandmeister (BesGr A 9) befördert werden, wenn sie nach Teilnahme an einem Hauptbrandmeisterlehrgang die Hauptbrandmeisterprüfung bestanden haben (§ 3 Abs. 1 LbV-Fw, §§ 14, 31 ZAPO-Fw). Die Qualifikationen **außerbayerischer Bewerber** mussten vom Landespersonalausschuss **als Hauptbrandmeisterprüfung** gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG **anerkannt werden**.

Die am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) hat das bisherige Modell der erfolgreich abgelegten Hauptbrandmeisterprüfung als Voraussetzung für eine Beförderung in ein Amt der BesGr A 9 aufgegeben. Die nun geltende Regelung des § 23 Abs. 1 und 2 FachV-Fw sieht für Beförde-

rungen in Ämter der BesGr A 8 oder BesGr A 9 **weitere Fortbildungen** vor. Für die Beförderung zum Oberbrandmeister (BesGr A 8) ist die erfolgreiche Teilnahme an einer fachspezifischen Wahlfortbildung sowie die erfolgreiche Teilnahme am Führungslehrgang I, der dazu befähigt, erweiterte Führungsaufgaben als Truppführer wahrzunehmen, erforderlich. Eine Beförderung in das Amt des Brandinspektors oder der Brandinspektorin (BesGr A 9) setzt die erfolgreiche Teilnahme am Führungslehrgang II, der die Grundlage für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben als Gruppenführer vermittelt, sowie die erfolgreiche Teilnahme an einer fachspezifischen Wahlfortbildung voraus. Damit soll den ausbildungsmäßigen Besonderheiten der Feuerwehrbeamten Rechnung getragen werden und sollen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten für die in diesen Ämtern regelmäßig ausgeübten Funktionen künftig zeitnah und flexibel vermittelt werden. Diese Fortbildungen unterliegen jedoch nicht dem Zustimmungserfordernis des Landespersonalausschusses. Bei außerbayerischen Bewerbern handelt es sich um eine Entscheidung der jeweiligen obersten Dienstbehörde, inwieweit außerbayerische Lehrgänge als Ersatz für die geforderten Fortbildungsmaßnahmen ausreichend sind.

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

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen stellt einen **wichtigen Beitrag zu erfolgreicher Integration** dar.

Nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen hat der Aufnahmemitgliedstaat die in einem anderen Mitgliedstaat erworbene Qualifikation zu berücksichtigen und zu beurteilen, ob sie dem von ihm für den jeweiligen Beruf geforderten Befähigungs- und Ausbildungsnachweis entspricht. Für die Beurteilung der Qualifikationen als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, mit Ausnahme des Lehrerbereichs, sind die Regelungen der Art. 41 ff. LlbG maßgebend.

Das Anerkennungsverfahren nach dem Leistungslaufbahngesetz betrifft ausschließlich die **Anerkennung der Berufsqualifikation**. Die übrigen **Voraussetzungen** für den Erwerb der Qualifikation für eine Fachlaufbahn **i. S. e. Befähigung** müssen **zusätzlich erfüllt** sein. Von besonderer Bedeutung ist die **Beherrschung der deutschen Sprache** in Wort und Schrift. Zudem müssen sich die Bewerber nach der Anerkennung ihrer Berufsqualifikation dem gleichen **Auswahlverfahren** nach Leistung, Eignung und Befähigung stellen **wie inländische Bewerber**. Die Regelungen des Leistungslaufbahngesetzes befreien hiervon nicht.

Für die Anerkennung der erworbenen Qualifikation bedarf es eines **schriftlichen Antrages** der Bewerber und Bewerberinnen, dem gemäß Art. 44 Abs. 2 LlbG

- ein Nachweis der jeweiligen Staatsangehörigkeit,
- alle einschlägigen Qualifikationsnachweise,
- Bescheinigungen oder Urkunden des Heimat- oder Herkunftsstaates darüber, dass keine Straftaten, schwerwiegende berufliche Verfehlungen oder sonstige, die Eignung in Frage stellende Umstände bekannt sind,
- eine Bescheinigung des Heimatlandes, aus der hervorgeht, zu welcher Berufsausübung der Qualifikationsnachweis berechtigt,
- Bescheinigungen über die Art und Dauer der nach dem Erwerb des Qualifikationsnachweises in einem Mitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten in der Fachrichtung des Qualifikationsnachweises,
- Nachweise über Inhalte und Dauer der Studien und Ausbildungen in Form von Studienordnungen, Prüfungsordnungen, Studienbuch oder in anderer geeigneter Weise, wobei aus den Nachweisen die Anforderungen zur Erlangung des Abschlusses hervorgehen müssen, sowie
- eine Erklärung, welche konkrete Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung angestrebt wird,

beizufügen sind.

Zuständig für die Anerkennung sind grundsätzlich die **obersten Dienstbehörden**, in deren Geschäftsbereich die Begründung eines Beamtenverhältnisses angestrebt wird.⁴ Die obersten Dienstbehörden haben die **Möglichkeit**, ihre **Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss zu übertragen**. Von dieser Möglichkeit hat eine Reihe von obersten Dienstbehörden Gebrauch gemacht. So haben im Jahr 2011 das damalige **Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz** für die erste bis dritte Qualifikationsebene und das damalige **Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst** für alle Qualifikationsebenen die Zuständigkeit für die Anerkennung der Qualifikation und die Durchführung der Eignungsprüfung sowie des Anpassungslehrgangs übertragen. Das **Staatsministerium des Innern** hat die Zuständigkeit für die Anerkennung ausländischer Qualifikationsnachweise für alle Fachlaufbahnen und alle fachlichen Schwerpunkte übertragen; die Zuständigkeit für die Durchführung der Eignungsprüfung sowie des Anpassungslehrgangs ist auf bestimmte fachliche Schwerpunkte der Fachlaufbahnen Verwaltung und Finanzen und Naturwissenschaft und Technik beschränkt. Im Berichtsjahr hat das **Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten** dem Landespersonalausschuss die Zuständigkeit für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen und deren sämtliche fachlichen Schwerpunkte aller Qualifikationsebenen im Hinblick auf die Anerkennung der Qualifikation und die Organisation und Durchführung des Anpassungslehrgangs übertragen.

Die bisherigen Anträge verteilen sich auf deutsche und österreichische Staatsangehörige mit jeweils österreichischem Abschluss, ferner rumänische, slowakische, litauische und spanische Staatsangehörige. Im Berichtszeitraum wurden dem Landespersonalausschuss sechs Anträge mit der Bitte um Anerkennung der Berufsqualifikation vorgelegt. Darüber hinausgehend wurde eine Reihe von Beratungsgesprächen im Zusammenhang mit der Anerkennung von EU-Berufsqualifikationen geführt.

Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2013 über zwei Fälle Beschluss gefasst. In einem Fall führte der Vergleich der erworbenen Qualifikation mit

⁴ Art. 44 Abs. 1 LlbG.

den Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen der jeweiligen Qualifikationsebene zu dem Ergebnis, dass inhaltliche Defizite vorliegen, die durch eine erfolgreiche Eignungsprüfung auszugleichen sind. Es wurde festgelegt, dass die Eignungsprüfung aus auf den konkreten Einzelfall zugeschnittenen vier schriftlichen Arbeiten (Bearbeitungsdauer: jeweils 5 Stunden) und einer mündlichen Prüfung (Dauer: ca. 1 Stunde) besteht. Im zweiten Fall wies der erworbene Masterabschluss im Vergleich zu einem deutschen akkreditierten Masterstudiengang weder ein zeitliches noch ein inhaltliches Defizit auf, so dass keine Ausgleichsmaßnahmen angezeigt waren. Die übrigen Anträge konnten mangels vollständiger Unterlagen noch nicht abschließend behandelt werden.

In der **Praxis** erweist sich das Anerkennungsverfahren als äußerst **arbeits- und zeitintensiv**, da insbesondere die Festlegung des **Qualifikationsniveaus** sowie die Prüfung, ob der Ausbildungsnachweis **zeitliche oder inhaltliche Defizite** aufweist, **umfangreiche Recherchen** erfordern. Die Beibringung ausländischer Bescheinigungen ist zum Teil sehr schwierig. Auch erschweren häufig **mangelnde Sprachkenntnisse** der Bewerber die Antragsbearbeitung. Soweit Bewerber die Gelegenheit zu einem persönlichen Gespräch nutzen, berichten sie, dass die **hohen Kosten** für Übersetzungen und Beglaubigungen der vorzulegenden Unterlagen eine **hohe Hürde** darstellen.

Als relativ aufwendig hat sich die Prüfung der Deutschkenntnisse mit Blick auf das Niveau der zu fordernden Sprachkenntnisse herausgestellt. Ausreichende Deutschkenntnisse sind zwar nicht Voraussetzung für die Anerkennung der Berufsqualifikation, aber Voraussetzung für den Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn. Hinsichtlich des **Niveaus der Sprachkenntnisse** gilt, dass eine sinnvolle Erledigung der dienstlichen Aufgaben sichergestellt sein muss. Daher muss grundsätzlich die deutsche Sprache in **Wort und Schrift beherrscht** werden. Das Niveau der Sprachkenntnisse orientiert sich aus Gründen der **Verhältnismäßigkeit** allein an den **für die Ausübung des konkreten Berufs erforderlichen** Sprachkenntnissen. Nach Auffassung des Landespersonalausschusses müssen aber gerade bei Be-

amten wegen der **unmittelbaren Anwendung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften** ein **sicheres Verständnis** der deutschen Sprache und eine entsprechende **kommunikative Umsetzung** erwartet werden können. Deshalb ist nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen⁵ **je** nach angestrebter **Qualifikationsebene** ein **Sprachniveau zwischen B1⁶ und C2⁷** zu fordern.⁸

Es wird davon ausgegangen, dass das **Verfahren zur Anerkennung** von einer in einem Mitgliedstaat erworbenen Berufsqualifikation auch **in der öffentlichen Verwaltung** künftig weiter **an Bedeutung gewinnen** wird. So **evaluiert** die Europäische Kommission in regelmäßigen Abständen die Richtlinie 2005/36/EG unter Beachtung des Ziels, den Binnenmarkt zu stärken und die Freizügigkeit der Berufstätigen zu fördern und gleichzeitig eine effizientere und transparentere Anerkennung zu gewährleisten⁹. Auch **fallen** die zum Teil noch vorhandenen **Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit** nach und nach **weg**¹⁰.

⁵ A1 (Einstieg) – C2 (exzellente Kenntnisse) (<http://www.europaeischer-referenzrahmen.de>).

⁶ B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung

Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

⁷ C2 – Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

⁸ Vgl. Luber in: Hüllmantel/Eck/Hoffmeyer/Luber/Weißgerber, LlbG, Art. 42 RdNr. 13.

⁹ Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt- Informationssystems („IMI-Verordnung“).

¹⁰ Seit 1. Januar 2014 gilt für Rumänen und Bulgaren die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit; für kroatische Staatsangehörige ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit zunächst bis 30. Juni 2015, längstens bis 30. Juni 2020, eingeschränkt.

3.3 Beförderung nach Ausbildungsqualifizierung

Der Landespersonalausschuss hat sich im Berichtsjahr wiederholt mit der Weiterbeförderung von Beamten, welche die Ausbildungsqualifizierung erfolgreich absolviert hatten, befasst. Im Rahmen von Beratungsgesprächen mit Ernennungsbehörden wurden insbesondere Unsicherheiten hinsichtlich der Einhaltung einer (Mindest-)Wartezeit für die Weiterbeförderung aus dem Eingangsamt (meist BesGr A 9) in das erste Beförderungsamtsamt (hier: BesGr A 10) deutlich.

Die Unsicherheiten bei der Rechtsanwendung sind auf folgende Bestimmungen im LlbG zurückzuführen:

Art. 17 Abs. 1 Sätze 1 und 3 LlbG **verbieten** Sprungbeförderungen (*Satz 1*) sowie Beförderungen

- während der Probezeit (*Satz 3 Nr. 1*),
- vor Ablauf einer Erprobungszeit von drei Monaten auf einem höher bewerteten Dienstposten (*Satz 3 Nr. 4*),
- vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung (*Satz 3 Nr. 2*) und
- vor Ablauf einer Dienstzeit von drei Jahren bzw. – bei einem Einstieg in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene bis zu einem Amt der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage – von zwei Jahren nach der letzten Beförderung oder nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamtsamt (*Satz 3 Nr. 3*).

Das in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 **Nr. 3** LlbG festgelegte Beförderungsverbot gilt nach dem Wortlaut des Gesetzes (vgl. Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Halbsatz 2 LlbG) lediglich dann nicht, wenn

- a) das bisherige Amt nicht durchlaufen zu werden brauchte,
- b) ein einer höheren Besoldungsgruppe angehörendes Eingangsamt oberhalb derselben Qualifikationsebene oder
- c) ein Eingangsamt der nächsthöheren Qualifikationsebene nach Erwerb der Qualifikation gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 2 oder 5 LlbG übertragen wird.

Die Übertragung eines Eingangsamtes der nächsthöheren Qualifikationsebene nach absolvierter Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG) ist von diesen in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Halbsatz 2 LlbG enthaltenen Ausnahmeregelungen nicht erfasst.

Dennoch bestehen Zweifel, ob **nach erfolgreicher Ausbildungsqualifizierung** für eine **Weiterbeförderung** in ein Amt der BesGr A 10 die dreijährige Mindestwartezeit zu beachten ist, ob also das **Beförderungsverbot** des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG auf diese Fallkonstellation Anwendung findet.

Von entscheidender Bedeutung hierfür ist, ob die **Übertragung des Eingangsamtes (meist BesGr A 9) im Wege der Ausbildungsqualifizierung als Beförderung einzustufen** ist, was dann in der Konsequenz die Anwendbarkeit des Beförderungsverbots des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG nach sich ziehen würde.

Nach der **Legaldefinition in Art. 2 Abs. 2 LlbG** ist eine **Beförderung** eine Ernennung, durch die ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt oder ein anderes Amt mit höherer Amtszulage verliehen wird. Nach dem wörtlichen Verständnis dieser Norm müsste daher auch die Übertragung eines Amtes im Wege der Ausbildungsqualifizierung als Beförderung gesehen werden.

In der Praxis existieren seit dem Inkrafttreten des LlbG allerdings unterschiedliche Auffassungen darüber, ob zum Beispiel die Ernennung zum Inspektor (BesGr A 9) nach einer erfolgreich absolvierten Ausbildungsqualifizierung laubahnrechtlich eine Beförderung darstellt oder nicht.

Während ein Teil der Literatur und der Praxis die Übertragung des Eingangsamtes (hier: BesGr A 9) nach erfolgreicher Ausbildungsqualifizierung aufgrund der Legaldefinition bisher als **Beförderung** qualifiziert hat, vertritt ein anderer Teil die Auffassung, dass aufgrund der geänderten Normsyste-

tematik im Gegensatz zum früheren Regelaufstieg **mit der Ausbildungsqualifizierung kein neuer Qualifikationserwerb (Art. 6 LlbG) und kein erneuter Einstieg (Art. 5 Abs. 1 LlbG) in die Leistungslaufbahn erfolgt.** Dies sei die zwingende Konsequenz einer durchgehenden Leistungslaufbahn ohne Laufbahngruppen. Sinn und Zweck des Art. 37 LlbG und die Normsystematik der Art. 16 und 17 LlbG würden die Auslegung nahelegen, dass die Übertragung eines Amtes im Wege der Ausbildungsqualifizierung nicht in Form einer Beförderung i. S. d. Art. 2, 17 LlbG erfolge. Folglich sei in diesen Fällen Art. 17 Abs. 1 LlbG bei der Übertragung des Eingangsamtes der nächsthöheren Qualifikationsebene im Wege der Ausbildungsqualifizierung **nicht** anzuwenden. Mangels Beförderungsqualität löse diese Übertragung selbst auch keine (neuen) Beförderungsverbote aus.

Der Landespersonalausschuss hat die aufgeworfenen Fragen letztlich offengelassen und in mehreren Einzelfallentscheidungen (vorsorglich) einer Beförderung vor Ablauf der in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG festgelegten Mindestdienstzeit zugestimmt. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist den Antragstellern empfohlen worden, die Zustimmung des Landespersonalausschusses zur beabsichtigten Beförderung einzuholen.

Im Rahmen der Evaluierung des Neuen Dienstrechts in Bayern hat die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses in Bezug auf die genannte Fallgestaltung eine eindeutige gesetzliche Regelung in Art. 17 LlbG angeregt.

3.4 Rücknahme einer Ernennung

Im Berichtsjahr ist die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses mehrfach mit Fragestellungen befasst worden, die sich im Zusammenhang mit der Rücknahme einer Ernennung ergeben haben. Wenn eine **Ernennung ohne** die (im bayerischen Landesrecht) vorgeschriebene **Mitwirkung/Zustimmung des Landespersonalausschusses** (vgl. Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG, Art. 9 Abs. 2 LlbG, Art. 11 Abs. 2 LlbG, Art. 17 Abs. 4 und 5 LlbG, Art. 18 Abs. 5 LlbG, Art. 36 Abs. 2 LlbG, Art. 23 Abs. 1 Satz 2 BayBG)

ausgesprochen wurde und das Zustimmungsverfahren nicht nachgeholt wird, sieht **§ 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamtStG** zwingend vor, dass sie **mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgenommen werden muss**. Die Rücknahme einer Ernennung erfolgt durch **Verwaltungsakt** (Rücknahmebescheid).¹¹

Bei der Rücknahme einer Ernennung sind die **Verfahrensvorschriften des Art. 21 Abs. 2 BayBG** zu beachten: Nach Art. 21 Abs. 2 Satz 1 BayBG ist für die Rücknahme die **oberste Dienstbehörde** zuständig¹²; der Rücknahmebescheid ist der Beamtin oder dem Beamten zuzustellen. Nach Maßgabe von Art. 21 Abs. 2 Satz 2 BayBG kann die Ernennung in diesen Fällen nur innerhalb einer **Frist von einem Jahr** zurückgenommen werden, nachdem die **oberste Dienstbehörde** bzw. 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** (z. B. bei Gemeinden der erste Bürgermeister) von der **Ernennung und dem Rücknahmegrund Kenntnis** erlangt hat.

In Fällen, in denen der Landespersonalausschuss einem rechtzeitig gestellten Antrag voraussichtlich stattgegeben hätte, kommt auch eine **nachträgliche Zustimmung des Landespersonalausschusses** in Frage. Die Kriterien für eine Zustimmung werden vom Landespersonalausschuss anhand der zum Ernennungszeitpunkt maßgeblichen Tatbestände und der zu diesem Zeitpunkt geltenden Rechtslage geprüft. Wegen der Formenstrenge im Beamtenrecht ist dabei eine „Umdeutung“ der Wirksamkeit einer Ernennung auf einen (beliebigen) späteren oder anderen Zeitpunkt nicht möglich.

Wenn der Landespersonalausschuss einem Antrag auf nachträgliche Zustimmung **nicht** entspricht, ist die rechtswidrige Ernennung von der zuständigen obersten Dienstbehörde ebenfalls **zurückzunehmen**. Der Landes-

¹¹ Vgl. auch Baßlsperger in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, § 12 BeamtStG, RdNr. 3.

¹² Siehe Art. 2 Satz 1 BayBG sowie Summer in: Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 2 BayBG, RdNrn. 2 und 3.

personalausschuss übermittelt in diesen Fällen seinen Beschluss regelmäßig der **Rechtsaufsichtsbehörde** zur **Kenntnis**, die dann gegebenenfalls die **Gesetzmäßigkeit der Verwaltungstätigkeit sicherstellt** (Art. 11 Abs. 2 Satz 2, Art. 83 Abs. 1 BV i. V. m. Art. 7, Art. 109 Abs. 1, Art. 111-113 GO; Art. 5, Art. 95 Abs. 1, Art. 96-100 LKrO; Art. 5, Art. 91 Abs. 1, Art. 92-96 BezO).

3.5 Modulare Qualifizierung

Das Verfahren der modularen Qualifizierung ist mit Inkrafttreten des Neuen Dienstrechts in Bayern zum 1. Januar 2011 an die Stelle der Regelungen für den Aufstieg in den höheren Dienst (§ 51 LbV), den Aufstieg in den gehobenen Dienst für besondere Verwendungen (§ 46 LbV) und den Aufstieg in Laufbahnen des mittleren nichttechnischen Dienstes für besondere Dienstleistungsbereiche (§ 41 Abs. 5 LbV) getreten¹³.

Gesetzlich geregelt ist die modulare Qualifizierung insbesondere in **Art. 20 LlbG**.

Hierauf aufbauend können die **Staatsministerien** und der Oberste Rechnungshof gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4 LlbG im Einvernehmen mit dem Finanzministerium **Verordnungen über die modulare Qualifizierung** erlassen, die gemäß Art. 67 Satz 2 LlbG der **Zustimmung des Landespersonalausschusses** bedürfen. Aufgrund des breiten Anwendungsbereichs von besonderer Bedeutung unter diesen Verordnungen ist die Verordnung zur Durchführung der modularen Qualifizierung (Modulare Qualifizierungsverordnung – ModQV) vom 14. Oktober 2011 (GVBl S. 538).

Auf der Grundlage der Regelungen im LlbG und in der jeweils einschlägigen Verordnung über die modulare Qualifizierung erlassen dann grundsätzlich die **obersten Dienstbehörden**^{14 15} **Konzepte (Systeme) zur näheren**

¹³ Zu den Übergangsregelungen siehe Art. 70 Abs. 4 LlbG.

¹⁴ Vgl. etwa die Regelungen in § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 ModQV.

¹⁵ Zu den obersten Dienstbehörden vgl. insbesondere Art. 2 Abs. 3 LlbG mit Art. 2 Satz 1 BayBG, Art. 3 Abs. 1 LlbG und Art. 136 BayBG.

Ausgestaltung der modularen Qualifizierung, die gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG der **Genehmigung des Landespersonalausschusses** bedürfen. Obwohl das Gesetz in Art. 20 Abs. 3 Sätze 1 und 2 LlbG ausdrücklich von „Systeme[n]“ spricht, hat sich hierfür in der Praxis weitgehend die Bezeichnung „Konzepte“ durchgesetzt. Die Genehmigung der Konzepte (Systeme) durch den Landespersonalausschuss setzt gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 2 LlbG voraus, dass die Konzepte auf die Anforderungen der nächsthöheren Qualifikationsebene hinreichend vorbereiten und inhaltlich und zeitlich miteinander vergleichbar sind.

3.5.1 Genehmigung von Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2013

Im Jahr 2013, dem dritten Jahr unter Geltung des Neuen Dienstrechts, wurden vom Landespersonalausschuss insgesamt **20 Konzepte der modularen Qualifizierung** gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG **genehmigt**. Verordnungen über die modulare Qualifizierung wurden dem Landespersonalausschuss nicht zur Zustimmung vorgelegt.

Der Landespersonalausschuss war weitestgehend bereits zu einem frühen Zeitpunkt eingebunden und konnte so bereits bei der Erstellung der Konzepte beratend und unterstützend tätig werden.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss **fünf Konzepte**:

- Änderung des Konzepts der Bayerischen Staatskanzlei zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StK) vom 19. April 2013 (juris);
- Änderung des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMWFK) vom 14. Juni 2013 (KWMBI S. 218);

- Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMUV) vom 20. November 2013 (AllMBl S. 557);
- Konzept der Bayerischen Staatsministerien des Innern, für Bau und Verkehr und für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zur Durchführung der modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (VV-FachV-Fw) vom 28. November 2013 (AllMBl S. 552);
- Änderung des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten – Landwirtschaftsverwaltung – zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-L).

Im **nichtstaatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss **neun Konzepte**:

- Konzept der Gemeinde Schönau a. Königssee zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept der Stadt Deggendorf zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept des Landkreises Nürnberger Land zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;

- Konzept der Stadt Bayreuth zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Ingolstadt in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (ModQ-IN-fwD);
- Konzept des Landkreises Miltenberg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept der Stadt Amberg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept der Stadt Weiden i. d. OPf. zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept für die modulare Qualifizierung der Beamtinnen und Beamten der Stadt Würzburg in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (ModQ-Konzept NuT-fwD).

Darüber hinaus wurden **sechs Konzepte für Einzelfälle** genehmigt, da diese Einzelfälle von den nach abstrakt-generellen Kriterien erstellten und bereits genehmigten Systemen der modularen Qualifizierung aufgrund von Besonderheiten nicht angemessen erfasst werden konnten. Dazu zählen z. B. die Vollanrechnung eines Masterstudiengangs (siehe unten) und die gesonderte Anrechnung von Fortbildungsveranstaltungen auf einzelne Maßnahmen der modularen Qualifizierung.

Ebenso wie in den Jahren 2011 und 2012 (vgl. Jahresbericht 2011, S. 13 ff., und Jahresbericht 2012, S. 21 ff.) hat sich der Landespersonalausschuss auch im Jahr 2013 im Rahmen der Genehmigung von Konzepten mit weiteren grundlegenden Fragestellungen zur modularen Qualifizierung befasst:

3.5.2 Absolvieren des Prüfungsmoduls zu einem früheren Zeitpunkt

Der Landespersonalausschuss hat sich bewusst dafür ausgesprochen, dass das Prüfungsmodul für die modulare Qualifizierung regelmäßig für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 7 erst in Besoldungsgruppe A 6, für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 erst in Besoldungsgruppe A 9 und für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 erst in Besoldungsgruppe A 13 absolviert werden kann. Gemäß der **eindeutigen gesetzlichen Vorgabe** des Art. 20 Abs. 2 Satz 2 LbG sollen die Maßnahmen der modularen Qualifizierung **zeitlich** und **inhaltlich** gezielt auf die steigenden Anforderungen ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vorbereiten und sich gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 3 LbG über mehrere Ämter erstrecken. Nach der Intention des Neuen Dienstrechts soll „Das richtige Wissen zum richtigen Zeitpunkt“ vermittelt werden und gerade kein „Aufstieg auf Vorrat“ ermöglicht werden.

Ein Abweichen von dieser Festlegung und ein „Vorziehen des Prüfungsmoduls“ sind allenfalls bei Vorliegen **besonderer dienstlicher Gründe** sachgerecht. Hierdurch kann Dienstherren im Sinne einer zielgerichteten Personalentwicklung die notwendige Flexibilität gegeben werden, die Beamten beispielsweise für höhere Ämter zu qualifizieren, bevor entsprechende (neue) Aufgabenbereiche übertragen werden. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass auch in diesen Fällen am Abschluss der modularen Qualifizierung in Besoldungsgruppe A 6, A 9 bzw. A 13 festgehalten wird. Statt des Prüfungsmoduls ist eine andere Maßnahme, die mit erfolgreicher Teilnahme abschließt, zur Absolvierung in Besoldungsgruppe A 6, A 9 bzw. A 13 vorzusehen.

Ein **früherer Abschluss** der modularen Qualifizierung würde **keine Verbesserung** der **Beförderungsmöglichkeiten** bedeuten, da der erfolgreiche Abschluss der modularen Qualifizierung nur das Beförderungshindernis des Art. 17 Abs. 6 LlbG beseitigt und – anders als im alten Dienstrecht – kein Überspringen von Ämtern zulässt. Das Leistungslaufbahngesetz sieht auch bei modularer Qualifizierung ein Durchlaufen sämtlicher Ämter unter Beachtung aller Beförderungsvoraussetzungen unter Einhaltung der Beförderungsmindewartezeiten vor.

3.5.3 Dienstposten-, Planstellen- und Bewährungserfordernisse als zusätzliche Voraussetzungen für den Beginn der modularen Qualifizierung

Das Leistungslaufbahngesetz regelt in Art. 20 Abs. 4 LlbG als Voraussetzung für die Teilnahme an der modularen Qualifizierung lediglich das Vorliegen einer aktuellen periodischen Beurteilung mit der Eignung für die modulare Qualifizierung gemäß Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG. Darüber hinaus ist für weitere auswahl- oder gar prüfungsähnliche Zugangsvoraussetzungen grundsätzlich kein Raum, vgl. etwa § 3 Satz 2 ModQV.

Hiervon zu unterscheiden sind jedoch Regelungen über den Beginn der modularen Qualifizierung. Hierzu enthält Art. 20 LlbG keine konkreten Vorgaben. Da die modulare Qualifizierung auf der typischerweise vorhandenen förderlichen Berufserfahrung aufsetzt und das in den Modulen erworbene Wissen in der Praxis auch konkret angewendet werden soll, erscheint eine Regelung, wonach die Teilnehmer für den Beginn der modularen Qualifizierung bestimmte **Dienstposten innehaben** müssen, zulässig und durchaus zweckmäßig¹⁶.

Darüber hinaus erscheint es ebenfalls zulässig, den Beginn der modularen Qualifizierung vom **Innehaben einer Planstelle** mit einer Wertigkeit, die

¹⁶ Nach der amtlichen Begründung zu Art. 20 LlbG (LT-Drs. 16/3200, S. 547) trägt der Dienstherr bei der Entwicklung der Systeme (Konzepte) dem Rechnung, dass die einzelnen Maßnahmen möglichst zeitnah und gezielt einsetzen und insbesondere inhaltlich auf die steigenden Anforderungen der jeweiligen Fachlaufbahn bzw. des jeweiligen fachlichen Schwerpunkts ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vorbereiten.

der höheren Qualifikationsebene entspricht (etwa BesGr A 14), abhängig zu machen. Dies stellt einen möglichen Weg dar, auch tatsächlich zu gewährleisten, dass nach erfolgreicher Teilnahme an der modularen Qualifizierung auch die Möglichkeit zur zeitnahen Beförderung besteht und nicht Erwartungen geweckt werden, die dann an den stellenmäßigen Gegebenheiten scheitern. Es ist jedoch keine Forderung des Landespersonalausschusses, dass bereits bei Beginn der modularen Qualifizierung der Beamte eine Planstelle mit einer Wertigkeit, die der höheren Qualifikationsebene entspricht (etwa BesGr A 14), innehaben muss.

Schließlich ist auch eine **Mindestbewährungszeit auf dem Dienstposten der nächsthöheren Qualifikationsebene** vor Beginn der modularen Qualifizierung nicht zu beanstanden, zumal sich die modulare Qualifizierung an berufserfahrene Beamte richtet und daher keine umfassende „Vollausbildung“ wie für Berufseinsteiger darstellt. Im Interesse eines aussagekräftigen Ergebnisses erscheint eine Regelung vertretbar, wonach ein Beamter sich vor Beginn der modularen Qualifizierung auf einem Dienstposten der nächsthöheren Qualifikationsebene mindestens sechs Monate bewährt haben muss, wobei die Bewährungszeit auf höchstens zwölf Monate verlängert werden kann.

3.5.4 Auswirkungen des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. September 2012 auf die Festlegung von Dienstzeiterfordernissen für den Beginn der modularen Qualifizierung

Dienstzeiterfordernisse unterliegen als Regelungen der Personalentwicklung, die der modularen Qualifizierung zeitlich und sachlich vorgelagert sind, nicht dem Genehmigungsvorbehalt des Landespersonalausschusses nach Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LbG. Diese Elemente können daher nicht Gegenstand eines Konzepts (Systems) der modularen Qualifizierung sein, sondern müssen in einem davon zu unterscheidenden Personalentwicklungskonzept geregelt werden, das aber aus Gründen der besseren Nachvollziehbarkeit äußerlich mit dem Konzept der modularen Qualifizierung verbunden werden kann.

Das **Bundesverwaltungsgericht** hat in seinem Urteil vom 26. September 2012, Aktenzeichen 2 C 74/10, BVerwGE 144, 186-194, NVwZ 2013, 80-83 der Forderung von **Mindestdienstzeiten sehr enge Grenzen** gesetzt. Das Urteil betraf die **Zulassung** einer Steuerbeamtin des mittleren Dienstes im Saarland zum **Verwendungsaufstieg**. Nach Auffassung des Gerichts verstößt es gegen den Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG, diese Aufstiegsmöglichkeit von einem **Mindestalter von 40 Jahren** und von einer **Mindestdienstzeit von zwölf Jahren** in der Finanzverwaltung abhängig zu machen. Denn diese beiden Voraussetzungen würden **nicht** zu den **unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten** gehören; sie ermöglichten keine Rückschlüsse auf die Eignung. An das Lebens- oder Dienstalter anknüpfende Wartezeitregelungen seien nur dann mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar, wenn mit ihnen die praktische Bewährung des Bewerbers in der bisherigen Laufbahn (bzw. dem bisherigen Amt) festgestellt werden soll. Dies setze dem zeitlichen Umfang solcher Regelungen Grenzen. Sie dürften nicht länger bemessen sein, als es typischerweise erforderlich ist, um die tatsächlichen Grundlagen für eine Beurteilung und Prognose der Bewährung in einem höheren Amt bzw. einer höheren Laufbahn zu schaffen. Der **für eine Regelbeurteilung vorgesehene Zeitraum** werde daher in aller Regel die **Obergrenze für ein Mindestdienstzeiterfordernis** darstellen.

Demgegenüber ist vom Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 26. September 2012 das Erfordernis, dass die Aufstiegsbewerber im Saarland bereits **mindestens** das **zweite Beförderungsamts** erreicht haben mussten, als **unmittelbar leistungsbezogener Gesichtspunkt** nicht beanstandet worden.

Auch wenn Dienstzeiterfordernisse, wie dargestellt, nicht dem Genehmigungsvorbehalt des Landespersonalausschusses unterliegen, hat der Landespersonalausschuss in seinen Beschlüssen zur Genehmigung von Konzepten erforderlichenfalls auf nach der dargestellten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts unzulässige Dienstzeitklauseln in den Konzep-

ten ausdrücklich hingewiesen, sofern ein entsprechender Hinweis nicht zuvor schon im Rahmen der Beratung der obersten Dienstbehörden durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses erfolgt ist.

3.5.5 Vollanrechnung von Masterstudiengängen

Im Rahmen eines Einzelkonzeptes ist es denkbar, die **Maßnahmen der modularen Qualifizierung** für Ämter ab der Besoldungsgruppe **A 14** (einschließlich des Prüfungsmoduls und der Prüfung) vollständig **durch** einen erfolgreich abgeschlossenen **Masterstudiengang** zu **ersetzen** (sog. **Vollanrechnung**). Im Jahr **2013** wurde vom Landespersonalausschuss **erstmals** ein solches **Einzelkonzept genehmigt**. Als Voraussetzung für eine vollständige Anrechnung auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung muss das erfolgreich absolvierte Studium der Fachrichtung nach geeignet sein und in Bezug auf Umfang und Anspruch mindestens ebenso hohe Anforderungen erfüllen wie die Maßnahmen der modularen Qualifizierung¹⁷.

Diese Fragen sind vom Landespersonalausschuss gesondert im Rahmen der Genehmigung des jeweils zu erstellenden Einzelkonzeptes zu prüfen. Für die Beurteilung ist neben den Zeugnissen einschließlich gegebenenfalls des sog. Diploma Supplement insbesondere auch die einschlägige Studien- und Prüfungsordnung heranzuziehen.

In dem vom Landespersonalausschuss im Jahr 2013 entschiedenen Fall waren die genannten Voraussetzungen erfüllt, so dass das Einzelkonzept genehmigt werden konnte. Der Fall betraf eine Beamtin (BesGr A 13) einer Kommune der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, die in den fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften gewechselt ist und den von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern und der Hochschule Deggendorf angebotenen Masterstudiengang „Public Management“ erfolgreich absolviert hat.

¹⁷ Selbstverständlich ist es ebenfalls denkbar, die **Maßnahmen der modularen Qualifizierung** für Ämter ab der Besoldungsgruppe **A 10** (einschließlich des Prüfungsmoduls und der Prüfung) vollständig **durch** einen erfolgreich abgeschlossenen **Bachelorstudiengang** zu **ersetzen**.

3.5.6 Anrechnung von Fortbildungsmaßnahmen in den Konzepten

Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung gehen über die herkömmliche Fortbildung hinaus. Die einzelnen Maßnahmen sind in ein aufeinander abgestimmtes Gesamtsystem eingebettet und sollen besonders befähigten Beamten den Weg zu Ämtern (ab) der nächsthöheren Qualifikationsebene eröffnen. Dies unterscheidet sich grundlegend von herkömmlichen Fortbildungsmaßnahmen, deren vermittelte Kenntnisse sich zunächst an den aktuellen Erfordernissen orientieren. Zwischen der modularen Qualifizierung und Fortbildungsmaßnahmen des Art. 66 LlbG ist daher zu trennen. Trotzdem kann gerade für Einzelfälle durch eine Anrechnung von Fortbildungen ein passgenauerer Zuschnitt der modularen Qualifizierung erreicht werden.

Fortbildungen können dann auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung angerechnet werden, **wenn** entweder bereits das vom Landespersonalausschuss genehmigte **Regelkonzept** eine **Regelung zur Anrechnung** von Fortbildungen auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung **enthält** oder wenn für die modulare Qualifizierung des betreffenden einzelnen Beamten ein **Einzelkonzept** mit der Möglichkeit der Anrechnung von Fortbildungen auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung dem Landespersonalausschuss vorgelegt und von diesem genehmigt wurde.

Auch in den im Jahr 2013 genehmigten Konzepten waren in erheblichem Maße entsprechende Anrechnungsklauseln zur Ermöglichung der Anrechnung von Fortbildungen auf die modulare Qualifizierung enthalten.

Die Genehmigung von Anrechnungsklauseln in den Regelkonzepten erfolgte nach den im Jahresbericht 2012 (vgl. S. 24) dargestellten Grundsätzen.

Sofern im begründeten Einzelfall über die Regelkonzepte hinausgehend Fortbildungen angerechnet werden sollen, muss dem Landespersonalausschuss ein entsprechendes Einzelkonzept zur Genehmigung vorgelegt werden (siehe hierzu nochmals den Jahresbericht 2012, S. 24 f.). Dement-

sprechend wurde auch im Jahre 2013 die Vollanrechnung eines Masterabschlusses genehmigt (siehe oben).

3.6 Aufstieg in die nächsthöheren Laufbahnen

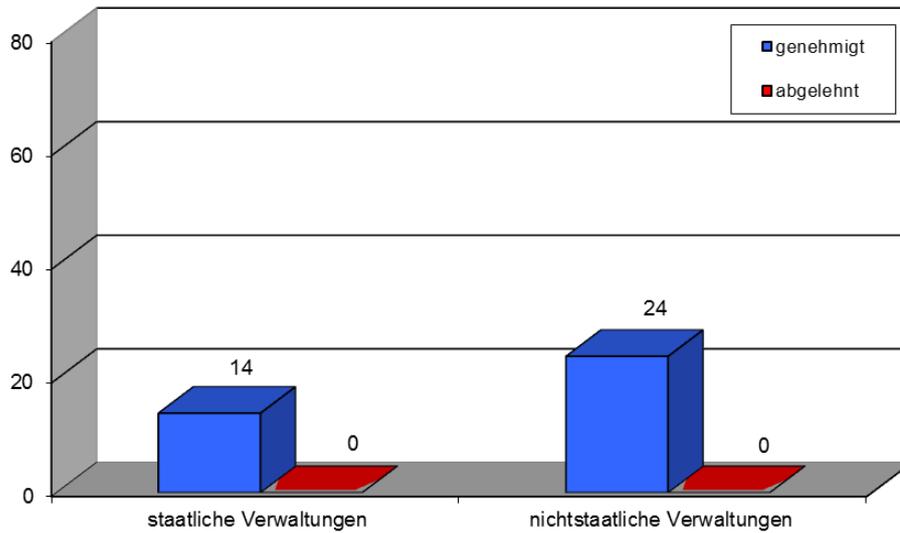
3.6.1 Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst

3.6.1.1 Feststellung der Befähigung mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

Durch das Neue Dienstrecht wurde das bisherige Aufstiegsverfahren nach § 51 LbV durch die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG) abgelöst. Für Beamte, die am 31. Dezember 2010 die für die Zuerkennung der Aufstiegseignung geforderten Voraussetzungen nach altem Recht erfüllten, sieht die Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG die Möglichkeit vor, den Aufstieg nach altem Recht zu absolvieren.

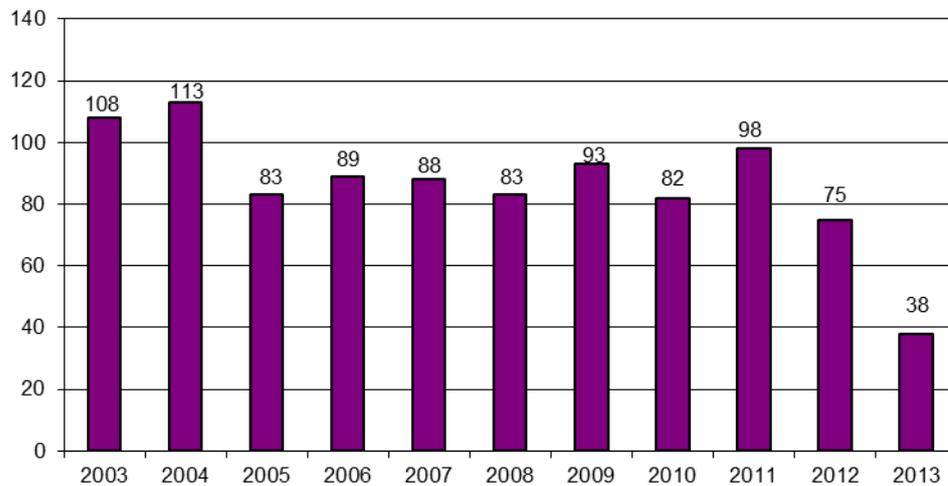
Diese Möglichkeit hat im Berichtsjahr 2013 eine **nicht unerhebliche Zahl** von Beamten genutzt. Das Beschlusskollegium befand in **immer noch 38 Fällen** (Vorjahr: 75 Fälle) über die Feststellung der Befähigung von Beamten der dritten Qualifikationsebene für den Aufstieg in Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes und dies, obwohl die regelmäßige Einführungszeit nach dem zum 31. Dezember 2010 auslaufenden Recht 2 ½ Jahre betrug. Zwar hat sich die Zahl der Aufstiegskandidaten im Vergleich zum Vorjahr halbiert, jedoch ist das konstante Interesse der Aufstiegskandidaten an dem strukturell bekannten Aufstiegsverfahren nach altem Recht auffällig. Unter den 38 Aufstiegskandidaten befanden sich **3 Beamtinnen** (Vorjahr: 20 Beamtinnen) aus dem staatlichen und dem kommunalen Bereich; der Frauenanteil betrug 7,9 %.

Über die Anträge wurde wie folgt entschieden:

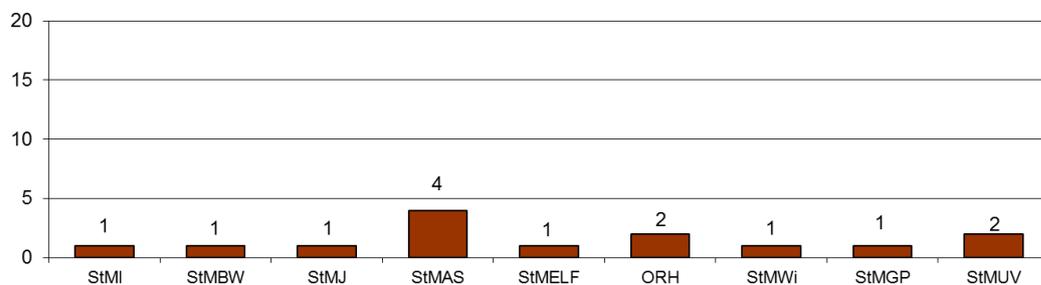


Die Beamten haben sich nach Ableistung der vorgeschriebenen Einführungszeit (Regeldauer 2 ½ Jahre) dem in der Verfahrensordnung vorgesehenen Prüfungsgespräch unterzogen. Alle Anträge auf Feststellung der Befähigung für den höheren Dienst konnten positiv beschieden werden. Die Erfolgsquote ist zum wiederholten Mal ein Beleg für die **sorgfältige Auswahl der Aufstiegskandidaten** durch die Verwaltungen und die **gute und zielorientierte Vorbereitung der Kandidaten** auf das Prüfungsgespräch.

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

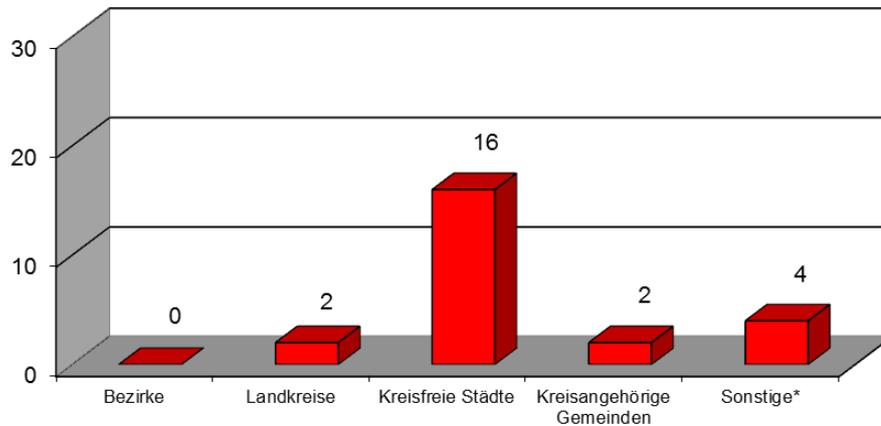


Die aus dem staatlichen Bereich gestellten Anträge (14) verteilen sich auf die obersten Dienstbehörden wie folgt:



Aus den obersten Landesbehörden (Bayerische Staatskanzlei, Staatsministerien, Bayerischer Landtag - Landtagsamt - und Bayerischer Oberster Rechnungshof) sind 7 Beamte und eine Beamtin in den ehemaligen höheren Dienst aufgestiegen.

Die Anträge aus dem nichtstaatlichen Bereich (24) verteilen sich wie folgt:



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

3.6.1.2 Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“

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

In diesem Zusammenhang kann über den **Aufstieg von lebensälteren Beamten** nach Vollendung des 55. Lebensjahres bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen nach Aktenlage entschieden werden. Der Landespersonalausschuss hat sich im Hinblick auf die Sicherung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes vorbehalten, die Entscheidung über ein Absehen

vom Vorstellungsverfahren **in jedem Einzelfall gesondert und ausschließlich auf Grund leistungsbezogener Kriterien** (zum Beispiel Vertretung des Dienstherrn in Verbänden oder Vereinen, fachschriftstellerische Tätigkeit, nebenamtliches Engagement in der Aus- und Fortbildung sowie bei Prüfungen, Gewährung einer Leistungsbesoldung usw.) zu treffen. Eine Automatik für eine positive Entscheidung nach Aktenlage bei lebensälteren Aufstiegsbewerbern ist ausgeschlossen. Es wird grundsätzlich ein **breiter Verantwortungsbereich der Beamten, der herausgehobene Leitungsfunktionen einschließen muss**, gefordert.

Im Berichtsjahr 2013 wurde dem Landespersonalausschuss **ein Antrag** auf Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“ vorgelegt. Der Landespersonalausschuss konnte die Befähigung auf Grund der vorgelegten Unterlagen feststellen.

3.6.2 Verwendungsaufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst

3.6.2.1 Aufstieg mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

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

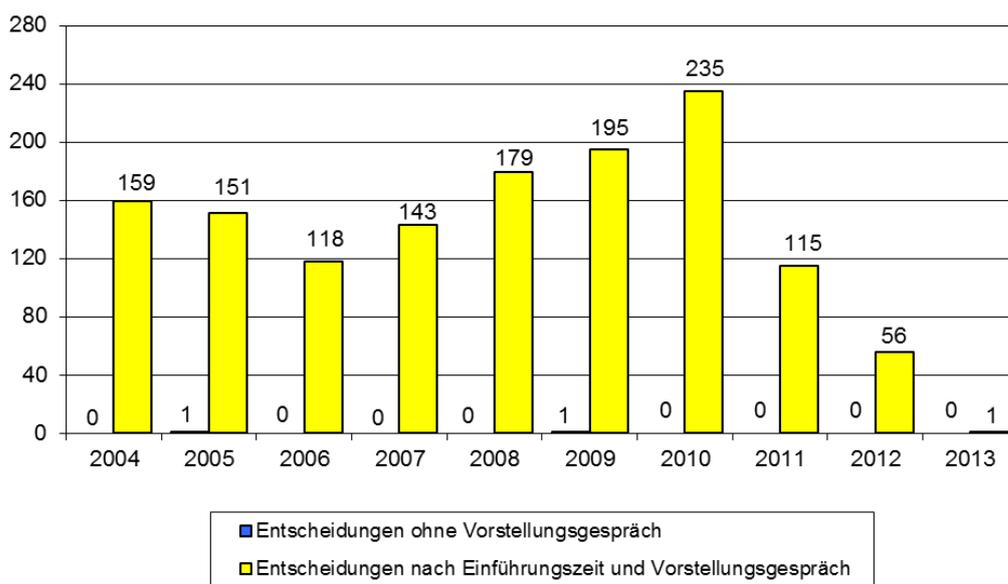
Im Berichtsjahr 2013 hat der Landespersonalausschuss noch über **einen Antrag** (Vorjahr: 56 Anträge) auf Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung von Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes im Rahmen des Aufstiegs für besondere Verwendungen entschieden. Die Aufstiegskandidatin war eine **Beamtin** (Vorjahr: 11 Beamtinnen) aus dem kommunalen Bereich. **Nach Ableisten der Einführungszeit** hat sich die

Beamten dem in der einschlägigen Verfahrensordnung¹⁸ vorgesehenen **Vorstellungsgespräch** vor einem bei der Geschäftsstelle eingerichteten begutachtenden Ausschuss unterzogen. Es konnte eine positive Entscheidung getroffen werden.

Aus dem staatlichen Bereich wurden im Jahr 2013 keine Anträge mehr vorgelegt.

3.6.2.2 Zusammenfassung

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



Nach einem kontinuierlichen und deutlichen Anstieg der Antragszahlen seit dem Jahr 2006 (2006: 118 Anträge, 2007: 143 Anträge, 2008: 179 Anträge, 2009: 195 Anträge, 2010: 235 Anträge) haben sich die Antragszahlen in den Jahren 2011 und 2012 jeweils im Vergleich zum Vorjahr in etwa halbiert. Im Berichtsjahr wurde nur noch ein einziger Antrag gestellt. Dies ist

¹⁸ Verfahrensordnung zur Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung von Beamten des mittleren Dienstes im Rahmen des Aufstiegs für besondere Verwendungen in Laufbahnen des gehobenen Dienstes vom 1. Dezember 1995 (StAnz Nr. 48), zuletzt geändert durch Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 14. Mai 2009 (StAnz Nr. 24).

ein Beleg dafür, dass in den Fällen des Verwendungsaufstiegs in den ehemaligen gehobenen Dienst die Dienstrechtsreform im Gegensatz zu den Fällen des Aufstiegs in den ehemaligen höheren Dienst bereits ihre volle Wirkung entfaltet hat.

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

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

Im Berichtsjahr 2013 wurde – wie bereits im Jahr 2012 – hiervon kein Gebrauch mehr gemacht.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

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

Im Rahmen seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss im **Jahr 2013 erneut** mit der Thematik von **eignungsdiagnostischen Verfahren** für angehende **Lehramtsstudenten** befasst.

Im **Jahr 2012** hatte sich der **Landespersonalausschuss**¹⁹ für die **Aufnahme einer Öffnungsklausel in die Lehramtsprüfungsordnung I (LPO I)** ausgesprochen. Durch die Öffnungsklausel sollen **einzelne** Universitäten ermächtigt werden, in einem **Modellversuch alle Studierenden**, die ein Lehramtsstudium aufnehmen, **zur Teilnahme** an einem wissenschaftlich begleiteten **eignungsdiagnostischen Verfahren mit beratendem Charakter** zu **verpflichten**. Zuvor war die Angelegenheit vom Landespersonalausschuss zweimal eingehend beraten worden. Des Weiteren hatten sich **Mitglieder des Landespersonalausschusses** durch Besuche bei der Universität Passau auch einen **persönlichen Eindruck von** dem dort entwickelten und angebotenen **Verfahren PArcoours** verschafft; **PArcoours** ist ein **freiwilliger und unverbindlicher Eignungstest** für angehende **Lehramtsstudenten** unmittelbar vor Beginn des Studiums.

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr **2012** in seinem **Beschluss** ferner davon ausgegangen, dass das **Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst** seinerseits **erforderlichenfalls** die **Grundlage für Regelungen schafft**, die sicherstellen, dass mitwirkungsbereite Universitäten **Längsschnittstudien** zu dem von ihnen jeweils eingesetzten **eignungsdiagnostischen Verfahren** auf repräsentativer Grundlage anfertigen können.

¹⁹ Siehe den Jahresbericht 2012, S. 41 ff.

Im **Jahr 2013** legte das Staatsministerium für Unterricht und Kultus dem Landespersonalausschuss einen geänderten **Entwurf** einer Verordnung zur **Änderung der LPO I** vor. Die **Empfehlungen** des Landespersonalausschusses, eine Ermächtigung für einen **Modellversuch** im Hinblick auf eignungsdiagnostische Verfahren mit beratendem Charakter einzuführen, **wurden dabei nicht aufgegriffen**. Neben Einwänden in der Sache äußerte das **Staatsministerium** für Unterricht und Kultus, dass die LPO I nicht die geeignete Norm für eine Öffnungsklausel zur Ermöglichung eines Modellversuchs sei. Die **LPO I** sei eine **reine Prüfungsordnung**, die **landesweit** für alle Universitäten und Lehramtsstudierenden **in gleicher Weise gelten** müsste.

Der Landespersonalausschuss hat sich im Jahr 2013 nach eingehender Diskussion im weiteren Verlauf ergänzend zu dem bereits 2012 gefassten Beschluss dafür ausgesprochen, den für einen Modellversuch **erforderlichen Rechtsrahmen gegebenenfalls auch außerhalb der LPO I** zu schaffen.

In der Sache **hat** der **Landespersonalausschuss** in den dargestellten, 2012 und 2013 gefassten Beschlüssen es **befürwortet**, durch eine **Öffnungsklausel** – in der LPO I oder in einer anderen Vorschrift – die **rechtliche Voraussetzung für verpflichtende eignungsdiagnostische Verfahren** mit beratendem Charakter **im Rahmen eines Modellversuchs** für einzelne Universitäten zu schaffen. Die **erneute, ergänzende Beschlussfassung** des Landespersonalausschusses im Jahr 2013 **unterstreicht** im Weiteren die besondere **Bedeutung**, die **Fragen der Personalgewinnung** für den Landespersonalausschuss besitzen.

4.2 Leistungsschwache Mitarbeiter führen

Gerade in der **Führung leistungsschwächerer und leistungsschwacher Mitarbeiter** ergibt sich für **Vorgesetzte** die **besondere Herausforderung**, wie diese **Mitarbeiter Leistungsverbesserungen erreichen** können.

Natürlich sind auch für die Führung leistungsschwacher Mitarbeiter die **generell geltenden Führungsgrundsätze** von Bedeutung, auf die daher zunächst bewusst hingewiesen werden soll.

Für die **staatliche Verwaltung** wurden 2003 in einer von der Staatsregierung herausgegebenen Broschüre „**Führung und Zusammenarbeit in der Bayerischen Staatsverwaltung**“²⁰ Leitlinien bekanntgemacht. Aufgabe der staatlichen Führungskräfte ist danach: „Kompetent führen“, „Führungsverantwortung wahrnehmen“, „Mit Zielen führen“, „Zusammen arbeiten“, „Konsequent delegieren“, „Ergebnisse kontrollieren“ und „Gezielt fördern“ – so die schlagwortartigen ‚Überschriften‘ der sieben Leitlinien. Es bedarf keiner näheren Erläuterung, dass diese allgemeinen Leitlinien auch für die Führung leistungsschwacher Mitarbeiter Bedeutung haben. Jedoch wird in diesen generell geltenden Grundsätzen nicht speziell auf die Führung leistungsschwacher Mitarbeiter eingegangen.

Ebenso verhält es sich etwa mit den „**10 Grundsätzen der Zusammenarbeit und Führung**“ der **Landeshauptstadt München**²¹. Wenn es dort etwa um die Grundsätze: „Steuern durch Zielvereinbarungen“, „Aufgaben delegieren und Verantwortung wahrnehmen“, „Qualifizieren“, „Anerkennung geben und Kritik konstruktiv üben und annehmen“ oder „Konflikte und Probleme lösen“ geht, betrifft dies natürlich auch die Führung leistungsschwacher Mitarbeiter, ohne dass dieses spezielle Thema in diesem Rahmen eingehender behandelt wird.

Der **Landespersonalausschuss hat sich daher 2013**, auch im Rahmen einer Präsentation durch einen externen Fachmann, **mit dieser** für Dienstherren und Vorgesetzte wie für betroffene Beamte gleichermaßen **wichtigen Thematik befasst**.

²⁰ Die Broschüre ist in das Bayerische Behördennetz eingestellt.

²¹ Die Grundsätze sind auf der Homepage der Landeshauptstadt unter Rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Personalentwicklung zu finden.

Nach dem **Ergebnis der Präsentation von Herrn Stefan Scholer**²² bedeutet das Führen leistungsschwacher Mitarbeiter für die Führungskraft, sich bestimmten Führungsaufgaben, wie etwa „Motivation auslösen“ oder „Führen mit Zielen“, besonders intensiv zu widmen.

Zunächst müsse herausgefunden werden, worin die **Ursachen der Leistungsschwäche** lägen; dabei gebe es nicht eine vorherrschende Ursache. Die Leistungsschwäche könne in **mangelndem Können** (etwa Defizite in der Qualifikation), **mangelndem Wollen** (etwa Demotivation) oder **mangelndem Dürfen** des Mitarbeiters (etwa zu enge Handlungsspielräume) begründet sein.

Aus der Analyse sollten anschließend angemessene **Maßnahmen abgeleitet** werden. Es müssten etwa **gemeinsame Ziele** entwickelt werden, **hinter denen auch der Mitarbeiter stehe**.

Leistungsschwäche sei nur mit hoher kommunikativer Kompetenz der Führungskraft steuerbar. **Wichtig sei offene, ehrliche und kontinuierliche Kommunikation. Leistungsschwäche dürfe**, so abschließend Scholer in seiner Präsentation, **nicht tabuisiert** werden, **Führungskräfte** müssten **unterstützt und ggf. geschult** werden.

Der **Landespersonalausschuss** hat das **Thema** der Führung leistungsschwacher Mitarbeiter **eingehend beraten**. Dabei sind **insbesondere**, wie zuvor schon in der Präsentation durch Scholer, **Fragen der Motivation** von verschiedener Seite beleuchtet worden.

Der **Landespersonalausschuss vertritt die Auffassung**, dass insbesondere eine **offene Auseinandersetzung** mit der Thematik „Führung leistungsschwacher Mitarbeiter“ **wichtig und notwendig** ist. Gleichzeitig hält der Landespersonalausschuss es für **sachdienlich**, in der **Ausbildung** sowie in der **Fort- und Weiterbildung** die **Kompetenzen der Führungskräfte** im Hinblick auf den **Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern besonders zu stärken**.

²² Diplom-Soziologe Stefan Scholer ist hauptberuflich Leiter der Aus- und Fortbildung der Landeshauptstadt München.

4.3 Psychische Gesundheit/psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Die Bediensteten, die sich mit ihrem Fachwissen, ihrer Erfahrung und ihrem Engagement für die Aufgaben des Staates und der Kommunen einsetzen, sind die **wichtigste „Ressource“** der staatlichen und nichtstaatlichen Dienstherren. Möglichst **geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten** und eine möglichst **geringe Zahl von vorzeitigen Pensionierungen** sind daher für den öffentlichen Dienst Themen von **großer Bedeutung**, auch in finanzieller Hinsicht.

Zunehmend treten dabei gerade auch für den öffentlichen Dienst als wichtige Themen die **Erhaltung** und ggf. **Wiedergewinnung** der **psychischen Gesundheit** sowie die **Vermeidung** bzw. **Verringerung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz** in den Vordergrund.

Bemerkenswert ist, dass **25 - 30 % der Menschen während ihres Berufslebens an einer psychischen Störung erkranken**²³. Nach einer Statistik der DAK-Gesundheit²⁴ haben in den 15 Jahren **von 1997 bis 2012** die **Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen um 165 % zugenommen** (von 100 % auf 265,2 %), während im selben Zeitraum die Fehltage aufgrund aller Arten von Erkrankungen nur um 18 % (von 100 % auf 118,4 %) gestiegen seien.

Psychische Störungen der Bediensteten schlagen sich jedoch **nicht nur in Fehltagen nieder (Absentismus), sondern auch in einer erhöhten Fehlerrate und sonstigen Leistungseinbußen am Arbeitsplatz** vor der Krankschreibung (**Präsentismus**)²⁵.

²³ Quelle: Präsentation von Dr. W. Kissling, Centrum für Disease Management der Technischen Universität München, am 17.10.2013 vor dem Landespersonalausschuss.

²⁴ Präsentiert von Dr. W. Kissling, TU M., am 17.10.2013 vor dem Landespersonalausschuss.

²⁵ Quelle: Präsentation von Dr. W. Kissling, TU M., am Gesundheitstag 2012 des Finanzministeriums.

Daten zu der Frage, ob auch bei den Bediensteten des Freistaates Bayern eine Zunahme der psychischen Erkrankungen zu verzeichnen ist, liegen zwar nicht vor, da aus datenschutzrechtlichen und personalaktenrechtlichen Gründen von den Bediensteten des Freistaates Krankheitsursachen nicht erhoben werden dürfen²⁶. Im Fehlzeitenbericht 2011 des Finanzministeriums wird jedoch angenommen, dass die aus den Untersuchungen der (gesetzlichen) Krankenkassen gewonnenen Erkenntnisse und Trendanalysen sich auf die Bediensteten des Freistaates Bayern²⁷ übertragen lassen²⁸. Auf Basis der bei den Krankenkassen vorliegenden Daten zu den Krankheitsursachen sei eine Zunahme der psychischen Krankheiten erkennbar²⁹.

Angesichts dieser Situation befindet sich die **Thematik der psychischen Gesundheit und der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz** mittlerweile zu Recht **immer stärker auf der öffentlichen Agenda**. So hat sich etwa am **13. Mai 2013** der **Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages** in einer **öffentlichen Anhörung³⁰** mit dem Themenbereich beschäftigt. Außerdem ist durch eine **2013 erfolgte Änderung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)** die psychische Gesundheit ausdrücklich als Aufgabe im Arbeitsschutzgesetz verankert worden: In **§ 5 Abs. 3 ArbSchG** wurde eine **Nr. 6 neu eingefügt**; damit ist nunmehr ausdrücklich geregelt, dass sich eine für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene **Gefährdung auch durch „psychische Belastungen bei der Arbeit“** ergeben kann.

²⁶ Fehlzeiten der Beschäftigten des Freistaates Bayern 2011 (im Folgenden: Fehlzeitenbericht 2011), S. 8. Der Bericht kann auf der Internetseite des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat eingesehen werden.

²⁷ **Erfreulich** ist aber, dass insgesamt die **durchschnittlichen Fehlzeiten der Bediensteten des Freistaates Bayern knapp unterhalb des Krankenstands der bei der AOK Bayern versicherten Personen liegen und sich zudem von den Zahlen der übrigen Krankenkassen für das gesamte Bundesgebiet positiv abheben**, wie im Fehlzeitenbericht 2011 auf S. 7 ausgeführt wird. Innerhalb der Bediensteten des Freistaates Bayern sind die Fehlzeiten bei den Beamten etwas geringer als bei den Tarifbeschäftigten (Arbeitnehmern), wie im Fehlzeitenbericht 2011 auf S. 12 dargestellt wird; insgesamt sei die Art des Beschäftigungsverhältnisses aber nicht von entscheidender Bedeutung, so der Fehlzeitenbericht 2011 auf S. 13.

²⁸ Fehlzeitenbericht 2011, S. 8.

²⁹ Fehlzeitenbericht 2011, S. 8.

³⁰ Siehe das Sitzungsprotokoll, Protokoll 17/134.

Eine im Sommer 2013 erfolgte **Umfrage der Geschäftsstelle** des Landespersonalausschusses **bei den bayerischen Ministerien und kommunalen Spitzenverbänden** hat gezeigt, dass die Thematik der psychischen Gesundheit und der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in unterschiedlicher Ausprägung Eingang in die Praxis des Staates und der nichtstaatlichen Dienstherren gefunden hat:

So **nehmen sich zwar staatliche und kommunale Behörden des allgemeinen Themas „Gesundheit der Bediensteten“ vielfach an** – hierzu ist etwa auf den **vom Staatsministerium der Finanzen herausgegebenen „Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM)“ vom Juli 2010** zu verweisen –, gleichwohl aber **nicht immer in gleicher Weise der speziellen Thematik „Psychische Gesundheit/psychische Belastungen am Arbeitsplatz“**.

Auch **zu dieser speziellen Thematik** ist jedoch aus dem **staatlichen** und dem **kommunalen** Bereich über **sehr interessante Aktivitäten und Projekte** berichtet worden:

Zunächst ist immer wieder darauf hingewiesen worden, dass auch diese Thematik im Rahmen von **Gesundheitstagen, Gesundheitszirkeln, Fortbildungen, Beratungsangeboten** (insbesondere des betriebsärztlichen Dienstes) und natürlich des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** behandelt wird. Speziell bestellte **Beauftragte für das Gesundheitsmanagement** etc., **teilweise sogar speziell ausgebildete Gesundheitsmanager** befassen sich natürlich auch mit dem Bereich der psychischen Gesundheit.

Mehrfach, und zwar sowohl von staatlicher als auch von kommunaler Seite, ist über **spezielle Schulungen insbesondere der Führungskräfte**, aber auch etwa von Personalräten zur **Thematik der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz** und des **Umgangs mit psychisch belasteten und kranken Mitarbeitern etc.** berichtet worden.

Ebenfalls mehrfach ist über **Untersuchungen der psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz** berichtet worden. Eine Bezirksregierung hat mit externer Unterstützung eine **Mitarbeiterbefragung** zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt, auf deren Basis konkrete Maßnahmen entwickelt werden sollen. Eine weitere Bezirksregierung hat in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin und dem Arbeitsschutzbeauftragten eine schriftliche **Gefährdungsbeurteilung** für psychische Belastungsfaktoren erstellt, welche als Leitschnur für Führungskräfte Anwendung finden soll. Eine kommunale Körperschaft hat mit externer Unterstützung ein „**Screening** psychischer Arbeitsbelastungen – Situation“ (SPA-S) durchgeführt; hierzu wurde auf die Verpflichtung aus § 3 ArbSchG hingewiesen. Eine andere Kommune hat über eine weitgehend fertiggestellte **Dienstanweisung zur Durchführung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen** berichtet; mit dieser Dienstanweisung solle den gesetzlichen Erfordernissen aus § 5 ArbSchG genügt werden, im Vordergrund stehe allerdings, die Sensibilität gegenüber dem Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ zu stärken.

Der **Landespersonalausschuss** hat sich in seiner **Sitzung am 17. Oktober 2013 eingehend mit der Thematik** der psychischen Gesundheit und der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz **befasst**, auch anhand einer Präsentation durch einen externen Fachmann, Herrn Dr. Werner Kissling³¹. Der Landespersonalausschuss **befürwortet**, dass im Rahmen des Gesundheitsmanagements der **Einsatz präventiver Maßnahmen** zum Schutz der Bediensteten vor psychischen Belastungen **verstärkt geprüft wird**. Er erachtet als **besonders wichtig**, dass **Bedienstete**, die möglicherweise von psychischen Erkrankungen betroffen sind, **frühestmöglich professionellen Rat und ggf. Hilfe erhalten**. **Führungskräften kommt** nach Auffassung des Landespersonalausschusses sowohl in Fragen der Prävention als auch in Fragen des Umgangs mit möglicherweise psychisch erkrankten Bediensteten **besondere Bedeutung zu**. Der Landespersonalausschuss

³¹Dr. med. Werner Kissling ist Leiter des Centrums für Disease Management an der Technischen Universität München.

hält darüber hinausgehend auch eine **verstärkte Einbeziehung der Betriebsärzte** in das Gesundheitsmanagement für **notwendig**.

4.4 Coaching für die obere Führungsebene der bayerischen Staatsverwaltung

Die Ministerialdirektoren der Staatsministerien und der Staatskanzlei haben die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Januar 2013 mit der Einrichtung und Wahrnehmung der Aufgaben der **Servicestelle Coaching** beauftragt. Die neue Servicestelle Coaching soll die Personalstellen bei der Auswahl der Coaches und den Vertragsabschlüssen im Rahmen des Angebots an Coaching für die **obere Führungsebene der bayerischen Staatsverwaltung** unterstützen und beraten. Coaching nimmt bereits seit Jahren in der Privatwirtschaft einen festen Platz als Unterstützungsinstrument für den Führungsbereich ein. Angesichts der steigenden Komplexität von Führungsaufgaben in der öffentlichen Verwaltung soll dort ebenfalls diese Möglichkeit der Führungskräfteentwicklung eingesetzt werden, um vorhandene Potentiale optimal zu nutzen.

Im Rahmen der **Einrichtung** der neuen Servicestelle Coaching wurden zunächst potentiell geeignete Coaches angeschrieben und um Übermittlung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen und Referenzen gebeten. Die vorläufige Auswahl erfolgte auf Grundlage von Empfehlungen der Ressorts, eigener Kontakte der Servicestelle Coaching, des Auftragsberatungszentrums Bayern e. V. sowie aufgrund von Initiativbewerbungen. Im weiteren Jahresverlauf wurden die übermittelten Unterlagen ausgewertet. In vielen Fällen wurden die Coaches zu Vorstellungsgesprächen eingeladen; darüber hinaus wurden auch Gespräche mit angegebenen Referenzpersonen geführt. Der so erstellte offene Pool an geeigneten Coaches wird fortlaufend ergänzt. Basisdaten der Coaches sind in der Datenbank Fortbildung bereitgestellt, auf die die Fortbildungsreferenten der Staatskanzlei, der Ministerien und des nachgeordneten Bereichs Zugriff haben.

Der Start des Projektes „Coaching-Konzept für die obere Führungsebene der bayerischen Staatsverwaltung“ erfolgte am 1. November 2013. Seit diesem Zeitpunkt steht die Servicestelle Coaching als Ansprechpartner der Ressorts zum Thema Coaching zur Verfügung. Zum Projektstart wurde mit der ersten Vermittlung von geeigneten Coaches begonnen.

Die von der Servicestelle Coaching bereitgestellten Vordrucke, Musterverträge und Faltblätter für Personalstellen und Führungskräfte können im Bayerischen Behördennetz auf der Seite des Landespersonalausschusses abgerufen werden.

5. Prüfungsangelegenheiten

5.1 Aufsicht über die beamtenrechtlichen Prüfungen

Der Landespersonalausschuss führt gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG die **Aufsicht über die beamtenrechtlichen Prüfungen**. Im Berichtszeitraum sind an den Landespersonalausschuss keine Informationen über Probleme bei der ordnungsgemäßen Durchführung beamtenrechtlicher Prüfungen herangetragen worden. Anders als im Jahr 2012 (vgl. Jahresbericht 2012, S. 52 ff.) bestand im Jahr 2013 erfreulicherweise keine Veranlassung zur Befassung mit der Durchführung einzelner beamtenrechtlicher Prüfungen.

5.2 Allgemeine Prüfungsordnung (APO)

Der Landespersonalausschuss wirkt bei dem Erlass von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen gemäß Art. 22 Abs. 6, Art. 67 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 LIbG mit.

Bereits im Jahr 2012 hatte das Staatsministerium der Finanzen dem Landespersonalausschuss einen Entwurf einer Verordnung zur **Änderung** der **Allgemeinen Prüfungsordnung** und der Verordnung über die Verleihung von Diplomgraden nach dem Gesetz über die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern vorgelegt; durch die Änderungen sollte die **Umstellung** des **Diplomstudiengangs der Fachrichtung Bibliothekswesen** der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern auf einen **Bachelorstudiengang** „Bibliotheks- und Informationsmanagement“ ermöglicht werden. Der Landespersonalausschuss fasste hierzu am 25. Oktober 2012 nach Anhörung der Vertreter des

Finanzministeriums und eingehender Beratung insbesondere den Beschluss, anzuregen,

- dass in **§ 43 APO** geregelt wird, dass **schriftliche Modulprüfungen** unabhängig von ihrem Ergebnis **auf Antrag** des Prüfungskandidaten von einem **Zweitprüfer bewertet** werden (d. h. nicht nur bei Nichtbestehen oder wenn die Einzelprüfungsbestimmungen dies vorsehen), sowie
- dass in **§ 45 Abs. 1 APO** bestimmt wird, dass **schriftliche Modulprüfungen** nur **in Form einer schriftlichen Prüfung wiederholt** werden können (d. h. nicht in Form einer mündlichen Prüfung, wie das der seinerzeitige Entwurf als Möglichkeit für die zweite Wiederholung von Modulprüfungen vorsah, wobei dann nur höchstens die Note „ausreichend“ hätte erzielt werden können).

Der Landespersonalausschuss hat in seinem Beschluss ausdrücklich betont, dass die **geforderten Änderungen** der **besseren Gewährleistung der Chancengleichheit** der Kandidaten und einer **höheren Objektivität** bei der Bewertung der Prüfungsaufgaben **dienen**.

In der Endfassung der Verordnung zur Änderung der Allgemeinen Prüfungsordnung und der Diplomierungsverordnung BayFHVR vom 17. April 2013 (GVBl S. 222) wurde die Anregung des Landespersonalausschusses **zu § 43 APO** (auf Antrag des Prüfungskandidaten unabhängig vom Ergebnis eine Bewertung der schriftlichen Modulprüfung durch einen Zweitprüfer vorzusehen) nicht aufgenommen. Hierzu wurde argumentiert, dass die Durchführung einer Zweitbewertung auf Antrag des Prüfungsteilnehmers einen erhöhten Aufwand nach sich ziehen würde.

Der Empfehlung des Landespersonalausschusses zu **§ 45 Abs. 1 APO** wurde entsprochen (keine bloß mündliche Wiederholung einer schriftlichen Modulprüfung). Insbesondere im Hinblick auf das **Prinzip der Anonymität** sowie mit Blick auf die **Vergleichbarkeit** der Prüfungsanforderungen und Bewertungsmaßstäbe ist die Umsetzung der Anregung des Landespersonalausschusses **ausdrücklich zu begrüßen**.

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

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

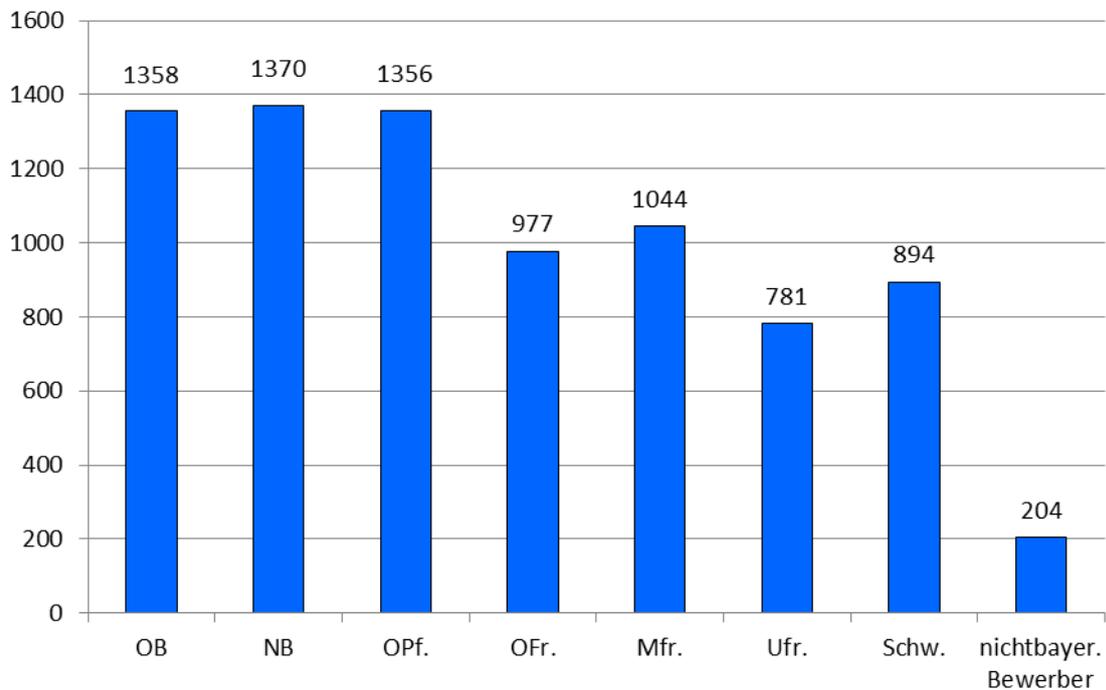
Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2013 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2012 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2013** wurde am 9. Juli 2012 durchgeführt.

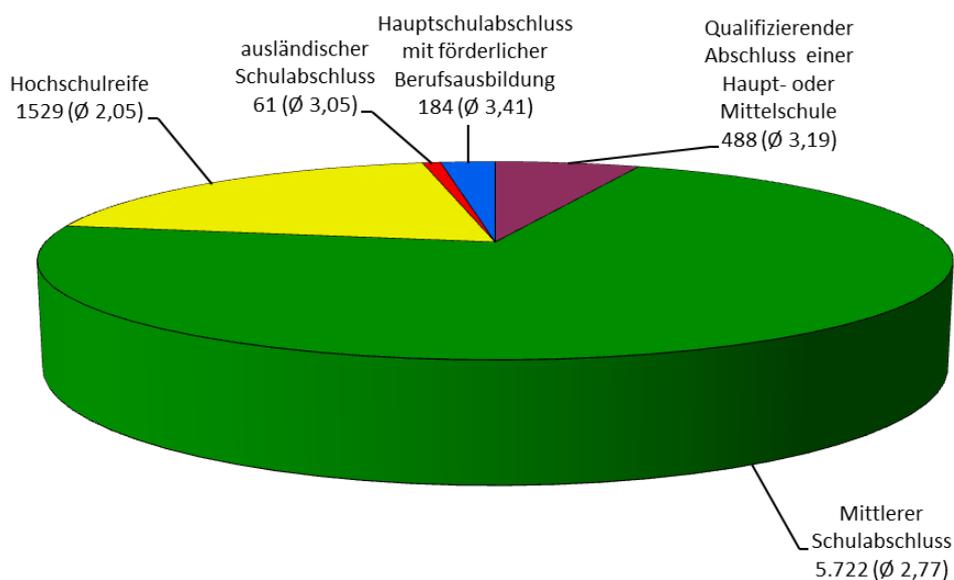
Für das Einstellungsjahr 2013 wurden 13.084 (Vorjahr: 15.650) Zulassungsanträge gestellt. 169 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen. Zudem lagen 1.552 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 11.363 (Vorjahr: 13.562) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

An der Auswahlprüfung haben **7.984** (Vorjahr: 9.494) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 4.653 davon waren weiblich (58,28%) und 3.331 männlich (41,72%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 124 schwerbehinderte Menschen (1,55%). 278 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 7.706 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 116 (1,51%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **7.590 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 8.957) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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



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



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

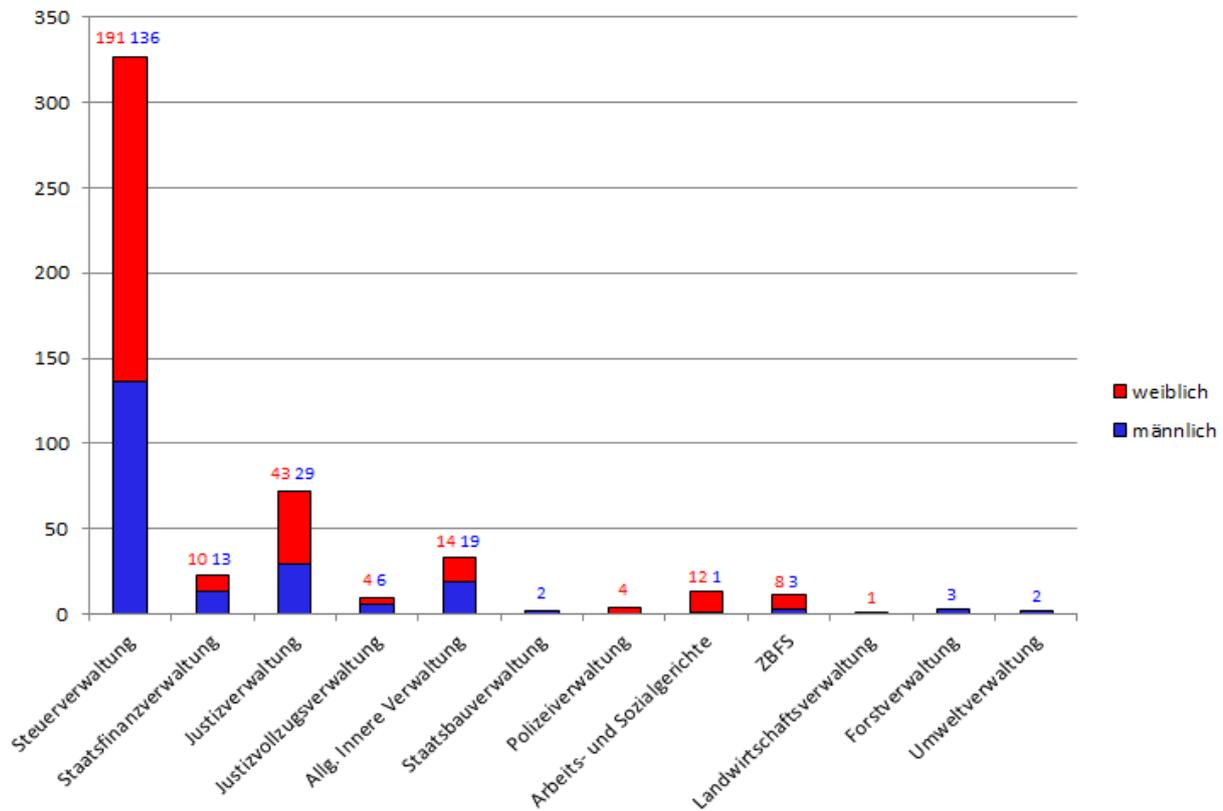
Den **staatlichen Dienststellen** wurden **501 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 411) zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 655 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OB	NB	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								327	327
Staatsfinanzverwaltung	4	4		6		5	4		23
Justizverwaltung ¹⁾	41			11	20				72
Justizvollzugsverwaltung								10	10
Allg. Innere Verwaltung	9	3	4	2	4	6	5		33
Staatsbauverwaltung	1				1				2
Polizeiverwaltung		4							4
Arbeits- und Sozialgerichte	7	1	1	1	2		1		13
ZBFS ²⁾	3	1	1	3		3			11
Landwirtschaftsverwaltung	1								1
Forstverwaltung	1		1			1			3
Umweltverwaltung				1			1		2
Summe	67	13	7	24	27	15	11	337	501

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 die 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	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	3	0,60%	217	43,31%	103	20,55%
Staatsfinanzverwaltung	1	0,20%	11	2,20%	11	2,20%
Justizverwaltung	0	0,00%	41	8,18%	30	5,99%
Justizvollzugsverwaltung	0	0,00%	7	1,40%	3	0,60%
Allg. Innere Verwaltung	1	0,20%	14	2,79%	18	3,59%
Staatsbauverwaltung	0	0,00%	2	0,40%	0	0,00%
Polizeiverwaltung	0	0,00%	4	0,80%	0	0,00%
Arbeits- und Sozialgerichte	0	0,00%	5	1,00%	8	1,60%
ZBFS *)	0	0,00%	7	1,40%	3	0,60%
Landwirtschaftsverwaltung	0	0,00%	1	0,20%	0	0,00%
Forstverwaltung	0	0,00%	1	0,20%	2	0,40%
Umweltverwaltung	0	0,00%	1	0,20%	1	0,20%
Summen	5	1,00%	311	62,08%	179	35,72%

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	4	0,80%
Justizverwaltung	1	0,20%
ZBFS ^{*)}	1	0,20%
Summen	6	1,20%

^{*)} ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

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

Zur **Einstellung in den Vorbereitungsdienst** sind von den verschiedenen Dienstherren aus dem Auswahlverfahren insgesamt **971 Bewerberinnen und Bewerber übernommen** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne den allgemeinen Vollzugsdienst)** haben 622 (Vorjahr: 699) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** 187 (Vorjahr: 169) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 446 weiblich und 363 männlich. In die Laufbahn des **allgemeinen Vollzugsdienstes** wurden 162 Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 22 weiblich und 140 männlich.

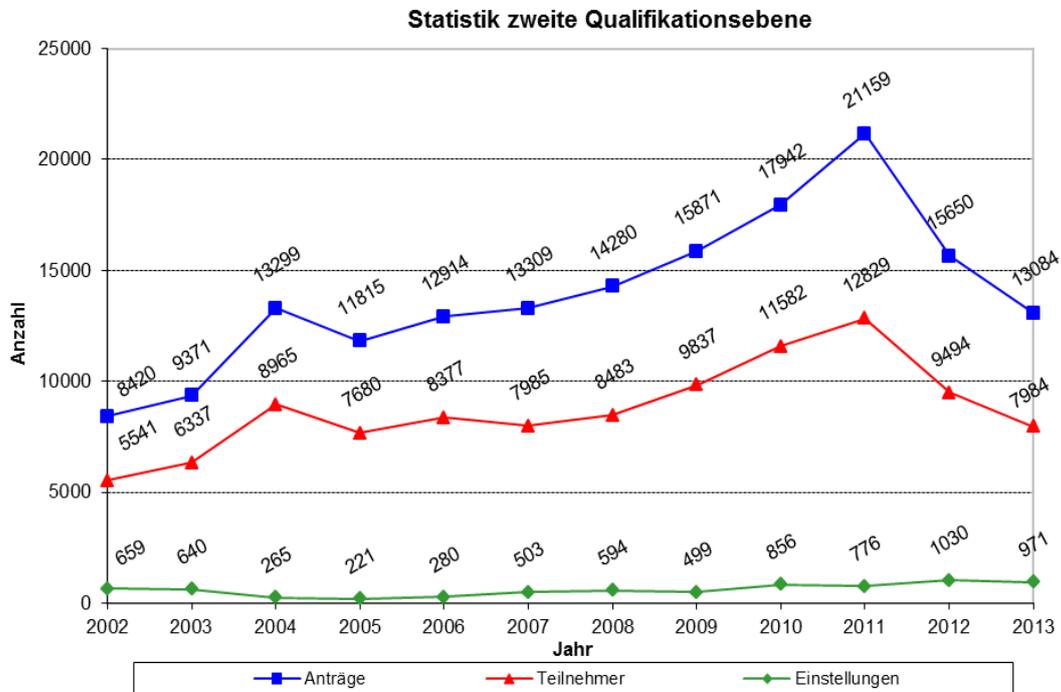
Die Platzziffern der Rangliste des Auswahlverfahrens, bis zu der die Verwaltungen eingestellt haben, liegen regelmäßig über den Platzziffern der Zuweisungen.

Wie oben bereits angeführt stellen Einstellungsbehörden Bewerberinnen und Bewerber häufig über den gemeldeten Bedarf hinaus ein. Auch nimmt ein Teil der im Auswahlverfahren erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber eine zugewiesene Stelle später aus unterschiedlichen Gründen nicht an (wie z. B. bei zwischenzeitlicher Wahl einer anderen Ausbildung oder einem Stellenangebot einer kommunalen Wunschbehörde). Weiter kommt es vor, dass zunächst zugewiesene Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eines nachgelagerten Verfahrens zur Prüfung der Sozialkompetenz nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG (strukturiertes Interview, Assessmentcenter) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden.

Aus diesen Gründen kann die letzte Einstellungsplatzziffer in einzelnen Verwaltungsbereichen sehr hoch liegen. Dies gilt in besonderem Maße für den allgemeinen Vollzugsdienst in den Justizvollzugsanstalten mit seinen speziellen Anforderungen. Dieser setzt in besonderem Maße zusätzliche soziale Kompetenzen voraus, deren Fehlen zur Ablehnung einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern führt.

Die Geschäftsstelle hat für das Berichtsjahr 2013 die Anzahl der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung bei den kommunalen und staatlichen Verwaltungen ermittelt. Nach Angaben der Einstellungsbehörden konnten von den 124 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung **30 schwerbehinderte Menschen** (24,2%; Vorjahr: 25,2%) in den **Vorbereitungsdienst übernommen** werden.

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



Die Grafik zeigt, dass die Zahl der **Einstellungen** im Jahr 2013, trotz des Rückgangs im Vergleich zu 2012, im langjährigen Vergleich wiederum einen Spitzenwert erreichte.

Die **Bewerberzahlen** bewegen sich in etwa auf dem Niveau des Einstellungsjahres 2007. Die Rekordwerte der Jahre 2010 und insbesondere 2011 konnten 2013 zwar wieder nicht erreicht werden. Die besonders hohe Bewerberzahl im Jahr 2011 war aber u. a. im doppelten Abiturjahrgang begründet, der sich auch auf das Interesse am Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene niedergeschlagen hat. Der Rückgang der Bewerberzahlen im Jahr 2013 dürfte, wie auch schon im Vorjahr, insbesondere durch die anhaltend gute Wirtschaftslage in Bayern verursacht sein, die einen vermehrten Personalbedarf in der Privatwirtschaft zur Folge hatte. Unabhängig davon zeigen die im langjährigen Vergleich nach wie vor hohen Bewerberzahlen 2013 ein fortbestehendes großes Interesse, im öffentlichen Dienst eine

Ausbildung zu absolvieren. Dies zeigen auch die 2014 wieder angestiegenen Zahlen der Anträge (13391) und der Teilnehmer (8270). Die Einstellungszahlen für das Jahr 2014 lagen bei Drucklegung noch nicht vor.

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 sind das Ergebnis der Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2013** fand am 8. Oktober 2012 statt.

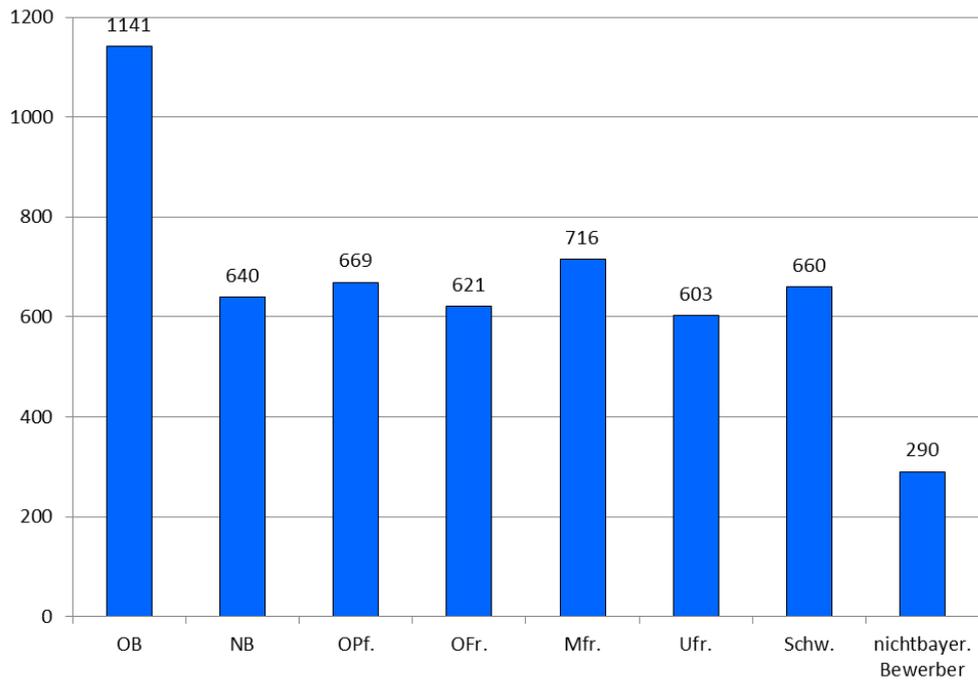
Für das Einstellungsjahr 2013 wurden 9.297 (Vorjahr: 9.362) Zulassungsanträge gestellt. Von den eingegangenen Anträgen wurden 156 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen. Außerdem lagen 857 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 8.284 (Vorjahr: 8.352) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Zur Auswahlprüfung **erschiene**n **5.340** (Vorjahr: 5.387) **Bewerberinnen und Bewerber**. Davon waren 2.790 weiblich (52,25%) und 2.550 männlich (47,75%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 38 (0,71%) schwerbehinderte Menschen.

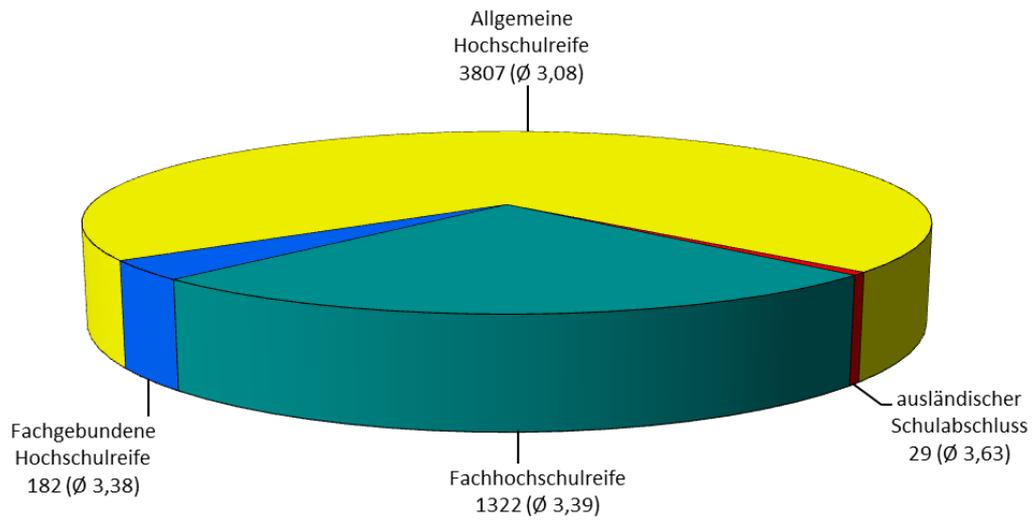
Von den 5.340 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 127 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 5.213 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 109 (2,09%; Vorjahr: 2,5%) das Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen. **5.104 Bewerberinnen und**

Bewerber (Vorjahr: 5.157) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

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



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



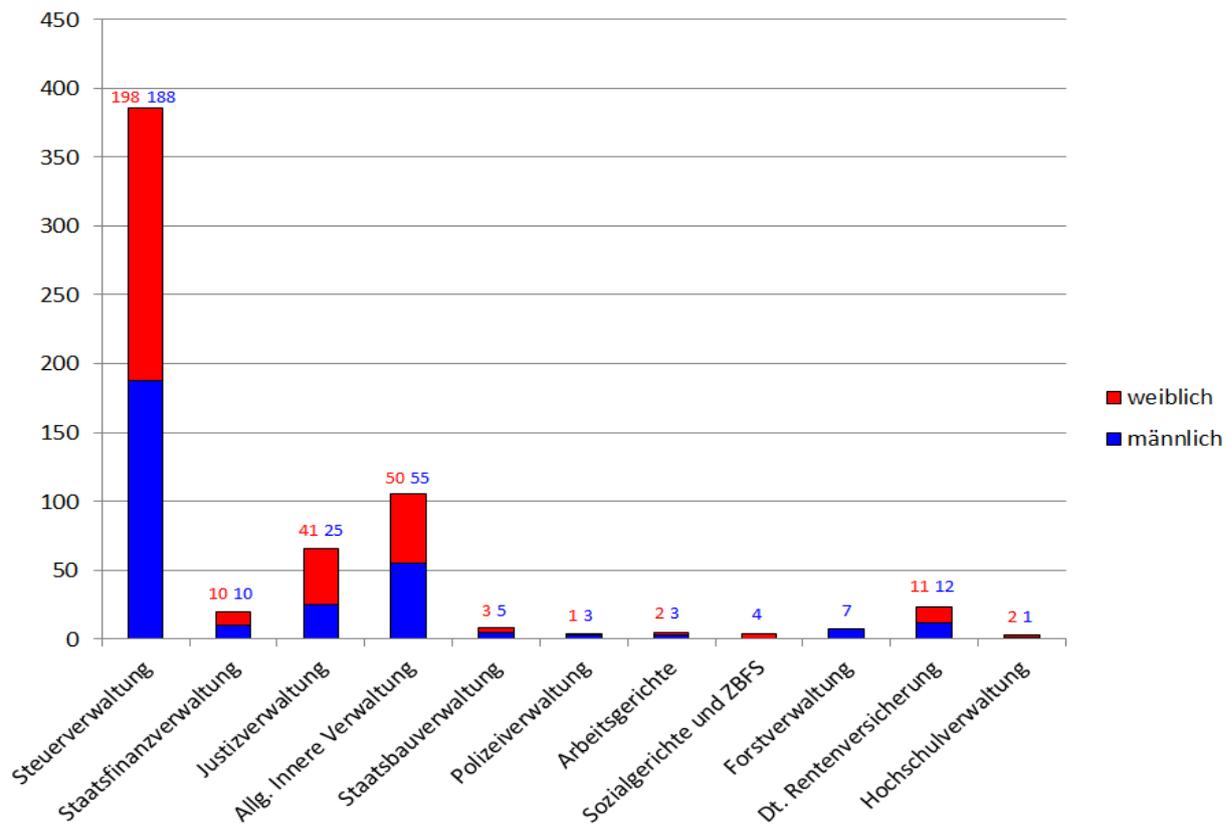
Den **staatlichen Dienststellen** wurden **631** (Vorjahr: 675) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 752 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OB	NB	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								386	386
Staatsfinanzverwaltung	3	1	3	4	6	3			20
Justizverwaltung ¹⁾	28			14	24				66
Allg. Innere Verwaltung	42	8	10	9	13	6	17		105
Staatsbauverwaltung	3			1	2		2		8
Polizeiverwaltung	2	1		1					4
Arbeitsgerichte	3			1	1				5
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾		1			1		2		4
Forstverwaltung	2		1	2	1		1		7
Dt. Rentenversicherung				7		7	9		23
Hochschulverwaltung	2			1					3
Summe	85	11	14	40	48	16	31	386	631

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 die 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:

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Steuerverwaltung	52	8,24%	5	0,79%	325	51,50%
Staatsfinanzverwaltung	7	1,11%	0	0,00%	13	2,06%
Justizverwaltung	11	1,74%	1	0,16%	53	8,40%
Allg. Innere Verwaltung	12	1,90%	2	0,32%	91	14,42%
Staatsbauverwaltung	1	0,16%	0	0,00%	7	1,11%
Polizeiverwaltung	0	0,00%	1	0,16%	3	0,48%
Arbeitsgerichte	0	0,00%	0	0,00%	5	0,79%
Sozialgerichte und ZBFS *)	0	0,00%	0	0,00%	4	0,63%
Forstverwaltung	2	0,32%	0	0,00%	5	0,79%
Dt. Rentenversicherung	3	0,48%	0	0,00%	20	3,17%
Hochschulverwaltung	0	0,00%	0	0,00%	3	0,48%
Summe	88	13,95%	9	1,43%	529	83,83%

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

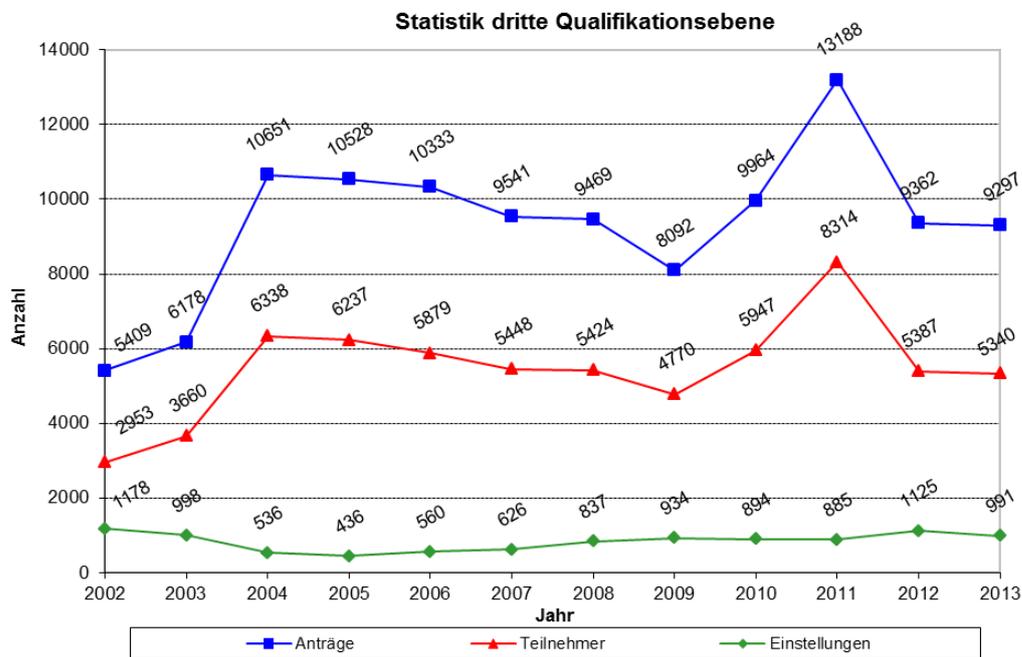
	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	4	0,63%
Justizverwaltung	1	0,16%
Summe	5	0,79%

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

Nach den Mitteilungen aller einstellenden Verwaltungen sind im Berichtsjahr 2013 insgesamt 991 (Vorjahr: 1125) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter** in den Vorbereitungsdienst übernommen worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 760 (Vorjahr: 900) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** 231 (Vorjahr: 225) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 523 weiblich und 468 männlich.

Nach Angaben der kommunalen und staatlichen Einstellungsbehörden konnten im Berichtsjahr 2013 von den 38 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung insgesamt **13 schwerbehinderte Menschen** (34,2%; Vorjahr: 33,3%) **in den Vorbereitungsdienst übernommen** werden.

Die Entwicklung der Einstellungs-, Antrags- und Teilnehmerzahlen seit 2003 zeigt die nachstehende Grafik:



Auch in der 3. Qualifikationsebene konnten im Einstellungsjahr 2013 im langjährigen Vergleich, trotz des Rückgangs im Vergleich zu 2012, hohe **Einstellungszahlen** verzeichnet werden.

Die **Bewerberzahlen** bewegen sich auf dem Niveau des Vorjahres und verdeutlichen auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage das sehr rege Interesse an den Studienplätzen im öffentlichen Dienst. Dies zeigen auch die 2014 wieder angestiegenen Zahlen der Anträge (9626) und der Teilnehmer (5628). Die Einstellungszahlen für das Jahr 2014 lagen bei Drucklegung noch nicht vor.

Die außergewöhnlich hohe Zahl von Anträgen und Teilnehmern im Jahr 2011 liegt insbesondere im doppelten Abiturjahrgang begründet.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 150 bzw. 120 Prüfungslokalen einheitlich durchgeführt. Hierbei sind rund 1.000 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der Prüfungen für die Geschäftsstelle tätig geworden. Weitere 150 Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten Einsatz zu Dank verpflichtet.

6.4 Nachwuchswerbung

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat den öffentlichen Dienst auch im Berichtsjahr 2013 in einer **Vielzahl von Werbemaßnahmen** als attraktiven Arbeitgeber präsentiert und seine vielfältigen beruflichen Möglichkeiten aufgezeigt.

Die Geschäftsstelle beteiligte sich an verschiedenen **Messeveranstaltungen** und informierte in **Vorträgen in Berufsinformationszentren** der Bundesagentur für Arbeit und in Schulen über Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Erstmals wurden auch **spezielle Informationsveranstaltungen für die Berufsberater** bei den Arbeitsagenturen durchgeführt. Kompetente Ansprechpartner aus der Öffentlichen Verwaltung unterstützten die Mitarbeiter der Geschäftsstelle bei Bedarf vor Ort.

Um dem großen Nachwuchsbedarf und der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft Rechnung zu tragen, wurden erstmals **bayernweit Schulen direkt angeschrieben** und gebeten, ihre Schüler über die beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu informieren. Hierzu wurden Poster mit Informationen zu den Auswahlverfahren zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang wurden die Schulen auch auf die bedarfsgerechten Entfaltungs-

möglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

Die Geschäftsstelle erstellte **umfangreiches Informationsmaterial**, das den einstellenden Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit und Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen vertieften Eindruck über die Berufsfelder im öffentlichen Dienst und können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter www.lpa.bayern.de heruntergeladen werden. Hier stehen auch umfassende Informationen zum den Auswahlverfahren bereit.

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

**Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen**

In der Aufstellung werden ergänzend die bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes und der Laufbahnverordnung angeführt, soweit diese aufgrund von Übergangsregelungen auch im Jahr 2013 noch anzuwenden und von Bedeutung waren.

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)

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

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

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

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

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG)

Probezeit³²

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 von Ämtern (Art. 17 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)

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

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

Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage:

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

- a) nach der letzten Beförderung oder
- b) nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungamt bei einem Einstieg in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene

(Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

³² Übergangsregelungen siehe Jahresbericht 2012, Anlage 1.

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 bei einem Einstieg in der dritten oder vierten Qualifikationsebene

(Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

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

Gesamtdienstzeiten, Art. 18 LlbG

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

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

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

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

Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen

Zustimmung zum Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen (Art. 9 Abs. 2 LlbG)

Sicherung der Mobilität

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

Übergangsregelungen zum Aufstieg³³

Zustimmung zum Aufstieg in eine Laufbahn des ehemaligen gehobenen Dienstes, für die keine Laufbahnprüfung vorgesehen ist (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG analog i. V. m. § 45 Abs. 5 Satz 1 LbV in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

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

Feststellung der Befähigung für die Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i. V. m. § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

³³ Weitere Übergangsregelungen siehe Jahresbericht 2012, Anlage 1.

Andere Bewerber und Bewerberinnen

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

Bewerber und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union

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

3. in Prüfungsangelegenheiten

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

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

4. nach sonstigen Vorschriften

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

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

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

Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung**Ordentliche Mitglieder**

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Wilhelm Hüllmantel	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretender Vorsitzender – (bis 30. November 2013)
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Jürgen Busse	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Wolfgang Springer	Direktor beim Bayerischen Städtetag
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtmann beim Amtsgericht München

Beratendes Mitglied

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

Stellvertretende Mitglieder

Ruth Nowak	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Dr. Claudia Strößner	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistages
Norbert Kraxenberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags
Johanna Markl	Steueroberinspektorin beim Finanzamt Augsburg-Stadt
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Fachhochschule für öffentliche Verwal- tung und Rechtspflege in Bayern

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

Ordentliche Mitglieder

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Wilhelm Hüllmantel	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung, und Hei- mat - Stellvertretender Vorsitzender - (bis 30. November 2013)
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Franz Grünewald	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Karl Huber	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Anita Traud	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Sibylle Dworazik	Präsidentin des Landgerichts Ingolstadt

Stellvertretende Mitglieder

Ruth Nowak	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Dr. Claudia Strößner	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Ursula Schmid-Stein	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 31.01.2013)
Dr. Peter Frank	Leitender Ministerialrat im Bayerische Staatsministerium der Justiz (ab 19.03.2013)
Angelika Hauf	Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts München
Rita Rößler-Sauter	Vorsitzende Richterin am Finanzgericht Nürnberg
Sabine Schwarz	Richterin am Oberlandesgericht Nürnberg
Angela Reuber	Richterin am Amtsgericht Augsburg
Andrea Breit	Vorsitzende Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Kardinal-Döpfner-Str. 4
80333 München
oder
Postfach 22 14 41
80504 München

Dienstgebäude Prinzregentenstraße 24

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.bayerischer-landespersonalausschuss.de