



Jahresbericht 2023

Der Landespersonalausschuss legt der Bayerischen Staatsregierung gemäß Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2023 vor.

Auch im vergangenen Jahr konnten der Landespersonalausschuss und seine Geschäftsstelle in Spruchpraxis und Beratungstätigkeit die bayerischen Dienstherren bei den unterschiedlichsten beamtenrechtlichen Fragestellungen umfassend unterstützen und dazu beitragen, interessensgerechte Lösungen sowohl für die Dienstherren als auch für die Beamtinnen und Beamten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu ermöglichen. Im Übrigen konnte der Landespersonalausschuss im Oktober 2023 auf eine 25-jährige Zugehörigkeit zum Finanzministerium zurückblicken; denn im Oktober 1998 ist nach der damaligen Landtagswahl im Rahmen von Umressortierungen der Wechsel von der Staatskanzlei zum Finanzministerium als dem in Bayern für den öffentlichen Dienst zuständigen Ressort erfolgt.

Im Berichtsjahr hat sich erneut gezeigt, dass sich die Nachwuchsgewinnung als besonders herausfordernd darstellt. Erfreulicherweise führte die Verlängerung der Geltungsdauer der Ergebnisse der LPA-Auswahlverfahren auf mehrere Jahre spürbar zu zusätzlichen Bewerbungen, wie diesem Bericht entnommen werden kann.

Auch bei den 2023 vom Landespersonalausschuss behandelten Themen der Personalentwicklung spielten die Fragen der Personalgewinnung und der Personalbindung eine wesentliche Rolle. Konkret befasste sich der Ausschuss mit dem Thema „Generation Z“ sowie mit einem Online-Informations- und Beratungstool für Lehramtsstudierende. Auch dies wird neben einer ganzen Reihe von anderen Themen in diesem Jahresbericht dargestellt.

München, den 17. Mai 2024



Horst Wonka

Vorsitzender des Landespersonalausschusses

Inhaltsverzeichnis

I. Landespersonalausschuss	Seite
1. Aufgaben und Befugnisse	5
2. Gremien	6
3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	13
4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	28
5. Prüfungsangelegenheiten	35
6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	36
Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	54
Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	58

I. Landespersonalausschuss

1. Aufgaben und Befugnisse

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

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

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

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

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 Beamten¹ wie auch der übrigen obersten Dienstbehörden, der kommunalen Spitzenverbände sowie der Berufsverbände der Beamten und unter Beachtung der personalpolitischen Vorgaben des Bayerischen Landtags und der Bayerischen Staatsregierung Entscheidungen zu treffen, die den gleichmäßigen Vollzug des Beamtenrechts bei allen staatlichen und nichtstaatlichen Dienstbehörden in Bayern sicherstellen.

2. Gremien

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

3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

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

¹ Soweit nicht ausdrücklich zwischen Männern, Frauen, Personen ohne Geschlechtsbezeichnung und mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ unterschieden wird, beziehen sich die Ausführungen in diesem Jahresbericht auf Männer, Frauen, Personen ohne Geschlechtsbezeichnung und mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“ in gleicher Weise.

3.2 Prüfungsaufsicht

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

3.3 Auswahlverfahren

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

3.4 Beratung von Verwaltungen

Staatliche und nichtstaatliche Verwaltungen werden von der Geschäftsstelle umfassend in laufbahnrechtlichen Fragen beraten (Art. 115 Abs. 1 Nr. 7 BayBG). Insbesondere kommunale Dienstherrn mit einem kleineren Personalkörper werden nachhaltig unterstützt. Soweit im Einzelfall eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses infrage kommt, wirkt die Geschäftsstelle auf eine sachdienliche Antragstellung hin. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass Anträge ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen oder in anderer Form neu gestellt werden.

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1. Sitzungen des Landespersonalausschusses

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2023 in seiner allgemeinen Besetzung zu sechs Sitzungen zusammengetreten.

Daneben hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung 21 Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst, in der Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte 9 Beschlüsse.

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2023 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **776** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 28 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 378 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 360 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 10 Einzelfälle und Beratungen bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

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

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

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 9
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
 - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 3 LlbG),
 - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 3 LlbG),
 - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 3 LlbG),
 - die Grundsätze des Prüfungsverfahrens, die Durchführung elektronischer Fernprüfungen sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 7 LlbG²)
- insgesamt³ 7
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 3
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG⁴) 2
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 7

² Durch § 2 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 313) wurde das Leistungslaufbahngesetz (LlbG) mit Wirkung vom 15. Juli 2023 geändert. Der bisherige Art. 22 Abs. 6 LlbG wurde zu Art. 22 Abs. 7 LlbG und neu gefasst.

³ Da die Verordnungen regelmäßig mehrere Nummern des Art. 67 Satz 1 LlbG betreffen und gleichzeitig regelmäßig weitere Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- oder Qualifikationsprüfungen im Sinne des Art. 22 Abs. 7 LlbG vorsehen, wird die Zahl der behandelten Verordnungen nur insgesamt angegeben.

⁴ Durch die o.g. Änderung des LlbG (vgl. GVBl. 2023 S. 313) wurde mit Wirkung vom 15. Juli 2023 der bisherige Art. 22 Abs. 8 LlbG zu Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG und demgemäß der bisherige Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG zu Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG.

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

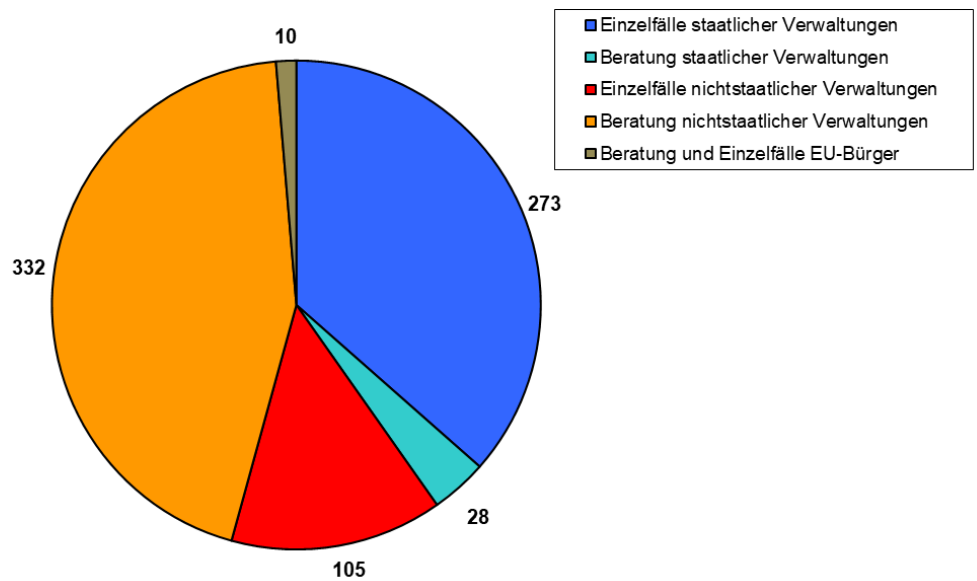
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungskapazitätsverordnung Forst (GVBl. 2023 S. 65)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (GVBl. 2023 S. 93)
- Verordnung zur Änderung der Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt an Grundschulen und das Lehramt an Mittelschulen (GVBl. 2023 S. 160)
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2023 S. 313)
- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2023 S. 318)
- Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz (GVBl. 2023 S. 470)
- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2023 S. 495)
- Verordnung zur Änderung der Qualifikationsverordnung Fachlehrkräfte (GVBl. 2023 S. 518)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung (GVBl. 2023 S. 552)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Zulagenverordnung (GVBl. 2023 S. 562)
- Verordnung zur Änderung der Allgemeinen Prüfungsordnung (GVBl. 2023 S. 570)

- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Heilverfahrensverordnung (GVBl. 2023 S. 577)
- Verordnung zur Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes (GVBl. 2023 S. 595)
- Verordnung zur Änderung der Ergänzungsausbildungsverordnung Steuer (GVBl. 2023 S. 608)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Forst (GVBl. 2023 S. 626)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (GVBl. 2024 S. 12)

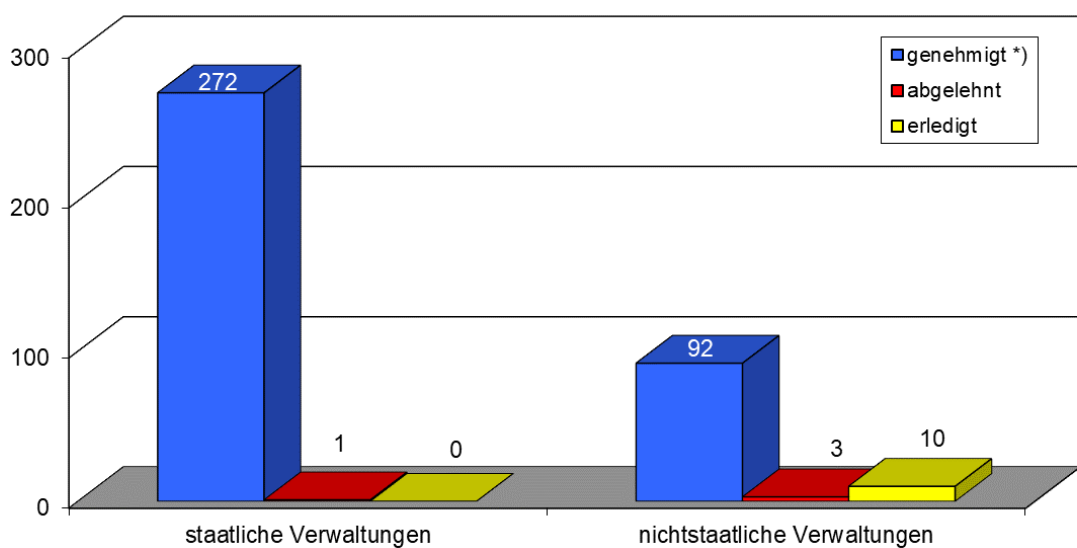
Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss obliegenden Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung (vgl. Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG)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

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2023 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (378), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (360) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (10) auf folgende Antragsteller:



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



*) Die Genehmigungen enthalten auch Fälle, in denen dem Antrag nicht in vollem Umfang entsprochen werden konnte.

3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

Der **Landespersonalausschuss** hat die Aufgabe, alle **Dienstherren in Bayern** in **laufbahnrechtlichen Angelegenheiten** zu **beraten** (Art. 115 Abs. 1 Nr. 7 BayBG). Diese Aufgabe wird durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses (Art. 120 BayBG) wahrgenommen.⁵

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. Natürlich kommt auch eine persönliche Erörterung mit den Mitarbeitern der Geschäftsstelle in Betracht.

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 bzw. in anderer Form neu gestellt wird.

⁵ Zur gesetzlichen Aufgabe der laufbahnrechtlichen Beratung nur der Dienstherren s. Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bayern, hrsg. von Brinktrine/Voitl, Art. 115 BayBG Rn. 12.

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2023 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1 Wechsel aus dem Rechtspflegerdienst in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung

Gemäß Art. 9 Abs. 2 LlbG ist ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn aufgrund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann; über die Anerkennung der Qualifikation entscheidet die aufnehmende oberste Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses, der über die Art der Unterweisung, über förderliche praktische Tätigkeiten und über die Fortbildungsmaßnahmen besondere Regelungen treffen kann.

Während sich die **Ausbildung für den Rechtspflegerdienst**⁶ und die **Ausbildung für den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung** der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (dritte Qualifikationsebene)⁷ auf dem Gebiet des Privatrechts in erheblichem Umfang überschneiden – wobei die Ausbildung im Privatrecht bei den Rechtspflegern und Rechtspflegerinnen noch viel umfassender ist –, unterscheiden sich beide Ausbildungen insbesondere insoweit erheblich, als das duale Studium am Fachbereich Sozialverwaltung der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern einen besonderen Schwerpunkt im Sozialrecht hat,⁸ während dieses Rechtsgebiet im dualen Studium für den Rechtspflegerdienst nicht von Bedeutung ist.

⁶ Zu dem dualen Studium für den Rechtspflegerdienst und seinen Inhalten kann näher insbesondere auf die §§ 26, 53 f. der Ausbildungsordnung Justiz (ZAPO-J) und auf die im Internetangebot der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD), Fachbereich Rechtspflege einsehbare Aufstellung der Studieninhalte sowie den dort abrufbaren Studienplan verwiesen werden.

⁷ Hinsichtlich des dualen Studiums für den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung und seiner Inhalte darf näher insbesondere auf die §§ 38 und 40 der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung (FachV-SozVerw) und den im Internetangebot der HföD, Fachbereich Sozialverwaltung abrufbaren jeweiligen Rahmenlehrplan hingewiesen werden.

⁸ Vgl. auch § 40 Abs. 2 Satz 2 FachV-SozVerw in der ab 1. September 2023 geltenden Fassung.

Schon **bisher** hat der Landespersonalausschuss daher die Zustimmung zum Wechsel von der Fachlaufbahn Justiz (Rechtspflegerdienst) in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung) nur zusammen mit der ausdrücklichen Feststellung im Beschluss erteilt, dass der Landespersonalausschuss bei seiner Entscheidung davon ausgeht, dass die Beamtinnen und Beamten in die Aufgaben der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt Sozialverwaltung) eingewiesen werden und an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Der Landespersonalausschuss hat **nunmehr** im Rahmen der Entscheidung eines Einzelfalls die bisher praktizierte allgemeine **Vorgabe** zur Fortbildung aufgrund der doch erheblichen Unterschiede beider Ausbildungen dahingehend **konkretisiert**, dass eine Zustimmung gemäß Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG nur unter der Voraussetzung erteilt wird, dass die Absolvierung von Fortbildungen gemäß einem mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses abgestimmten **Fortbildungskonzept** im **Umfang von mindestens 30 Tagen** erfolgt.⁹

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

In früheren Jahresberichten des Landespersonalausschusses, zuletzt im Jahresbericht 2016 (S. 22 ff.), wurde das **Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikation von Bewerbern und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union**, des Europäischen Wirtschaftsraums und aus der Schweiz gemäß Art. 41 ff. LlbG umfassend dargestellt. Auf diese Ausführungen wird hier verwiesen.

⁹ In vergleichbarer Weise wird bereits bei einem Wechsel aus dem Rechtspflegerdienst in den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen vom Landespersonalausschuss die Absolvierung eines Fortbildungskonzepts im Umfang von mindestens 30 Tagen gefordert, während früher auch in diesen Fällen der Zustimmungsbeschluss des Landespersonalausschusses insoweit nur einen allgemeinen Hinweis auf die erforderliche Fortbildung enthielt (s. jeweils den Jahresbericht des Landespersonalausschusses 2022, S. 17 f.).

Auch im Jahr 2023 war die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wieder **mehrfach** mit **Beratungen** über die Anerkennung unterschiedlicher Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten befasst. So fragte eine oberste Dienstbehörde bei der Geschäftsstelle nach, ob bei einer **griechischen Berufsqualifikation** im Bereich Veterinärmedizin und **Promotion in Deutschland** nach **zweijähriger Ausbildung** zum Amtstierarzt in der **Schweiz** ein Anerkennungsverfahren erforderlich sei. In diesem Fall konnte der anfragenden Stelle mitgeteilt werden, dass auch bei ausländischen Qualifikationen die zuständige oberste Dienstbehörde eigenständig gemäß Art. 40 Satz 1 LlbG darüber befinden könne, ob ein sonstiger Qualifikationserwerb vorliege und die entsprechenden Qualifikationsvoraussetzungen des Art. 39 Abs. 2 LlbG erfüllt seien. Denn der geforderte Studienabschluss nach Art. 39 Abs. 2 Nr. 1 LlbG kann auch ein ausländischer sein.¹⁰ Sollte die oberste Dienstbehörde eine eigene Befassung in der Sache nicht für zielführend erachten, sei daneben auch ein Anerkennungsverfahren nach Art. 41 ff. LlbG unter Einbindung des Landespersonalausschusses möglich.

Ferner hat der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr nach Bescheinigung einer erfolgreichen Teilnahme an einem Anpassungslehrgang bestätigt, dass eine 2015 beschlossene **aufschiebende Bedingung der Anerkennung erlischt** und nunmehr die **unbedingte Anerkennung der Berufsqualifikation gemäß Art. 41 ff. LlbG** vorliegt. In dem betroffenen Fall wurde die Anerkennung unter der aufschiebenden Bedingung beschlossen, dass **erst nach erfolgreichem Abschluss** einer durch den Antragssteller auszuwählenden **Ausgleichsmaßnahme** (Art. 47 ff. LlbG) die Qualifikation im Sinne des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LlbG erworben werden kann. Für die Bewertung des vorliegend absolvierten Anpassungslehrgangs wurde gemäß Art. 49 Abs. 5 Satz 2 LlbG die Notenskala des § 28 Abs. 6 Allgemeine Prüfungsordnung (APO) herangezogen. Selbiges gilt auch im Fall einer Eignungsprüfung (Art. 48 LlbG). Denn auf die Durchführung der Prüfung und die Bewertung der

¹⁰ Vgl. etwa Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 39 LlbG Rn. 16; Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 39 LlbG Rn. 11.

Prüfungsleistungen sind die für die jeweilige Fachlaufbahn bzw. den jeweiligen fachlichen Schwerpunkt maßgeblichen Prüfungsbestimmungen und die APO entsprechend anwendbar.¹¹

In einigen Fällen kam ein Anerkennungsverfahren hingegen **nicht in Betracht**, da die Geschäftsstelle für die Anträge **unzuständig** war. Exemplarisch können hierfür beispielsweise Anfragen nach der Möglichkeit der **Anerkennung einer ausländischen Qualifikation für das Lehramt in Bayern** genannt werden. Die Feststellung der Lehramtsbefähigung bzw. die Anerkennung einer ausländischen Lehrerberufsqualifikation fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses. **Zuständige Behörde** ist hier das **Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus** (StMUK), Art. 7 Abs. 4 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG).

In anderen Fällen war **mangels Eröffnung des Anwendungsbereichs** der Art. 41 ff. LlbG i.V.m. der Richtlinie 2005/36/EG ein Anerkennungsverfahren nicht durchführbar. So wandten sich auch 2023 wieder Personen an die Geschäftsstelle, die ihre **Berufsqualifikation nicht in einem Mitgliedstaat** i.S.d. Art. 42 Abs. 2 LlbG (Mitgliedstaat der Europäischen Union, Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und die Schweiz) erworben hatten. Die Antragstellerinnen und Antragsteller wurden in diesen Fällen an die jeweils zuständige Stelle verwiesen oder darüber informiert, dass ein Anerkennungsverfahren nicht möglich ist (beispielsweise bei erworbenen Berufsqualifikationen aus Bosnien-Herzegowina).

¹¹ Vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 48 LlbG Rn. 17.

3.3 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen, an Förderschulen und an Mittelschulen

An beruflichen Schulen, aber auch an anderen Schularten stehen immer wieder zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte mit der Befähigung für das entsprechende Lehramt zur Verfügung. Daher werden vom Kultusministerium – neben Sondermaßnahmen zur Personalgewinnung, die das Ministerium ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses durchführen kann (siehe hierzu Art. 22 Abs. 4 und 5 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz [BayLBG]) – auch Sondermaßnahmen durchgeführt, die eine Beteiligung des Landespersonalausschusses auf der Rechtsgrundlage von Art. 22 Abs. 6 BayLBG erfordern. Danach kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das stets¹² vom Kultusministerium festgestellt werden muss, die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden.

Der Landespersonalausschuss war im Berichtsjahr¹³ sowohl mit neuen Sondermaßnahmen des Kultusministeriums befasst als auch mit dem Vollzug älterer, bereits in früheren Jahren gestarteter Sondermaßnahmen des Ministeriums.

- **Sondermaßnahmen zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

Im Berichtsjahr stimmte der Landespersonalausschuss einer – hinsichtlich der Fachrichtung – **neuen Sondermaßnahme** des Kultusministeriums zur Personalgewinnung für berufliche Schulen zu. Die Maßnahme zum Erwerb der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen **in der beruflichen Fachrichtung Textiltechnik und -gestaltung** richtet sich, wie bereits in

¹² Auch bei Lehrkräften der Kommunen.

¹³ Siehe zu den Vorjahren die Darstellungen in den Jahresberichten 2019 (S. 22 ff.), 2021 (S. 29 ff.) und 2022 (S. 34 f.) des Landespersonalausschusses. Wenn im Jahresbericht 2022 über eine Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Gymnasien in den Fächern Physik und Informatik berichtet wird, zeigt dies, dass Sondermaßnahmen in der gegenwärtigen Personalgewinnungssituation für sämtliche Schularten erforderlich sind. Dies lässt sich auch dem aktuellen Internetangebot des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus entnehmen.

früheren Jahren vom Landespersonalausschuss genehmigte, vergleichbare Sondermaßnahmen, (auch) an Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften,¹⁴ wobei nach den Bedingungen der neuen Sondermaßnahme die Note in der Masterprüfung „bevorzugt gut“ sein soll, d.h. möglichst „gut“ (oder besser) betragen soll. Der Landespersonalausschuss stellte ferner für die erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Sondermaßnahme mit Masterabschluss einer Hochschule für angewandte Wissenschaften jeweils die Feststellung der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der beruflichen Fachrichtung Textiltechnik und -gestaltung als andere Bewerber in Aussicht.

Bei **weiteren**, bereits in früheren Jahren gestarteten **Sondermaßnahmen**, bei denen es um den Befähigungserwerb in den beruflichen Fachrichtungen Elektro- und Informationstechnik, Metalltechnik und Bautechnik bzw. Sozialpädagogik ging, stimmte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr jeweils der **Änderung** einer **Zulassungsvoraussetzung** zu. Konkret ging es jeweils um die Änderung der als Zulassungskriterium geforderten Note der Masterprüfung an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften von „mindestens gut“ zu „bevorzugt gut“.

- **Sondermaßnahmen zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Förderschulen**

Der Landespersonalausschuss hatte sich im Jahr 2023 auch mit verschiedenen Sondermaßnahmen zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Förderschulen zu befassen. Die Sondermaßnahmen, die den Erwerb der

¹⁴ Das Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften unterfällt anders als das Studium an einer Universität nicht Art. 4 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 BayLBG. Auf der Grundlage von Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 5 BayLBG kann daher das Kultusministerium keine Sondermaßnahmen für Masterabsolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften durchführen, da Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayLBG (bis 31. März 2023: Art. 22 Abs. 4 Satz 1 BayLBG) ein Studium an einer in Art. 4 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 BayLBG genannten Hochschule voraussetzt (zur m.W.v. 1. April 2023 neu eingeführten Regelung des Art. 22 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BayLBG [betr. universitäre Masterabschlüsse, erworben insbes. in der sog. europäischen Region] vgl. insbes. LT-Drs. 18/25902, S. 8 sowie ferner den Jahresbericht 2022 des Landespersonalausschusses, S. 11 f.). Eine Sondermaßnahme, die sich an Masterabsolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) richtet und eine Befähigung für ein Lehramt nach dem Bayerischen Lehrerbildungsgesetz vermitteln soll, kann daher nur nach Maßgabe von Art. 22 Abs. 6 BayLBG unter Beteiligung des Landespersonalausschusses nach den Bestimmungen für andere Bewerber durchgeführt werden.

Befähigung für das Lehramt für Sonderpädagogik zum Ziel haben, richten sich hauptsächlich an Lehrkräfte, die bereits die Befähigung für ein anderes Lehramt besitzen (Lehramt an Grundschulen, Mittelschulen, Realschulen oder Gymnasien). Daneben wurden zu ähnlichen Sondermaßnahmen Bewerber zugelassen, die ein geeignetes sonderpädagogisches bzw. pädagogisches Studium an einer deutschen Universität mit einem Master- oder einem vergleichbaren akademischen Grad abgeschlossen haben oder die nur über eine erste Lehramtsprüfung (und nachgewiesene, positiv bewertete Unterrichtspraxis) verfügen.

Die Teilnehmer an den Sondermaßnahmen durchlaufen, **soweit** sie bereits über eine **Lehramtsbefähigung** verfügen, eine umfangreiche **Nachqualifizierung** (mit insbesondere Praxiseinsatz [Klassenführung], Schulungen, Selbststudium und Elementen zur Eignungsfeststellung), **ansonsten** den **zweijährigen Vorbereitungsdienst** für das Lehramt für Sonderpädagogik, der mit der Zweiten Staatsprüfung abgeschlossen wird. Die Zuerkennung der Befähigung für das Lehramt für Sonderpädagogik für die erfolgreichen Teilnehmer erfolgt gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG durch den Landespersonalausschuss, soweit nicht gemäß Art. 22 Abs. 4 und 5 BayLBG das Kultusministerium die Lehramtsbefähigung in eigener Zuständigkeit feststellen kann.

Der Landespersonalausschuss hat, soweit zuständig, für die erfolgreichen Teilnehmer an den Sondermaßnahmen jeweils zum frühestens in Betracht kommenden Zeitpunkt die Befähigung für das Lehramt für Sonderpädagogik festgestellt.

- **Sondermaßnahmen zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Mittelschulen – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

Im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss mit zwei neuen Sondermaßnahmen des Kultusministeriums zur Personalgewinnung an Mittelschulen befasst. Neben Bewerbern, die anstelle eines Lehramtsstudiums ein geeignetes Studium an einer Universität mit einem Master abgeschlossen haben, wurden zu den Sondermaßnahmen nunmehr auch **Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften** zugelassen.¹⁵

Die eine Sondermaßnahme richtet sich an Masterabsolventen mit einem **Masterabschluss** mit der Note 3,5 oder besser in einem der Fächer aus dem Fächerkanon der Mittelschule (s. § 37 Abs. 1 LPO I), also etwa Beruf und Wirtschaft, Deutsch, Englisch, Mathematik oder Sport; die Teilnehmer dieser Sondermaßnahme haben den **zweijährigen Vorbereitungsdienst** für das Lehramt an Mittelschulen in vollem Umfang und mit allen Prüfungen wie die regulären Teilnehmer des Vorbereitungsdienstes, d.h. auch mit der Zweiten Staatsprüfung, zu durchlaufen.

Die andere Sondermaßnahme richtet sich an Masterabsolventen mit einem **Masterabschluss** mit der Note 3,5 oder besser und einem Fach unabhängig vom Fächerkanon der Mittelschule, die bereits als Angestellte **mindestens zwei Jahre Unterrichtserfahrung** nachweisen können und bereits **erfolgreich** ein sog. **Entfristungsprogramm durchlaufen** haben; die Teilnehmer dieser weiteren Sondermaßnahme haben nur noch ein **einjähriges Traineeprogramm** mit Leistungsnachweisen (Unterrichtsvorführungen, Fachgespräche) erfolgreich zu durchlaufen.

¹⁵ Eine Sondermaßnahme, die sich an Masterabsolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) richtet und eine Befähigung für ein Lehramt nach dem Bayerischen Lehrerbildungsgesetz vermitteln soll, kann, wie soeben ebenfalls in einer Fußnote erläutert wurde, nur nach Maßgabe von Art. 22 Abs. 6 BayLBG unter Beteiligung des Landespersonalausschusses nach den Bestimmungen für andere Bewerber durchgeführt werden.

Der Landespersonalausschuss stellte, soweit er zuständig ist (d.h. es um Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften geht), für die erfolgreichen Teilnehmer an der Sondermaßnahme jeweils die Feststellung der Lehramtsbefähigung für Mittelschulen als andere Bewerber in Aussicht.

Sondermaßnahmen zur Gewinnung von qualifizierten Lehrkräften ohne Regelausbildung werden vom Kultusministerium **seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt**. Es ist ein **vom Landespersonalausschuss stets unterstütztes Anliegen**, auch hierdurch qualifizierten Nachwuchs für den Unterrichtseinsatz an den Schulen zu gewinnen. Soweit ein Qualifikationserwerb nur nach den besonderen Vorschriften für sog. andere Bewerber möglich ist und die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, wird Bewerbern und Bewerberinnen vom Landespersonalausschuss die Befähigung für das jeweilige Lehramt gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG zuerkannt. Die Lehramtsbefähigung ist wesentliche Voraussetzung für eine Verbeamtung.

3.4 Beförderung vor Ablauf einer Dienstzeit von drei Jahren nach der letzten Beförderung aufgrund einer erheblichen Verzögerung einer Ernennung aus Gründen, die nicht in der Person des Beamten liegen

Im Berichtsjahr bewilligte der Landespersonalausschuss in einigen Fällen im staatlichen bzw. kommunalen Bereich aufgrund einer erheblichen Verzögerung einer früheren Ernennung aus Gründen, die nicht in der Person des Beamten oder der Beamtin lagen, eine Ausnahme von der dreijährigen Mindestbewährungszeit des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. b LlbG, so dass die Beamten und Beamtinnen nunmehr vorzeitig befördert werden konnten.

Eine Beförderung darf gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG nicht vor Ablauf einer Dienstzeit von zwei bzw. drei Jahren nach der letzten Beförderung (oder nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamt) erfolgen.¹⁶

¹⁶ Maßgeblich für die Berechnung der Mindestbewährungszeit ist der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der letzten Beförderung (s. Art. 18 Abs. 3 BayBG und Keck/Puchta/Konrad,

Die gesetzliche Festlegung dieser Mindestbewährungszeiten von zwei bzw. drei Jahren im bisherigen Amt vor einer Beförderung in das nächsthöhere Amt entspricht dem Leistungsprinzip und dient der Gleichmäßigkeit der Beförderungspraxis beim Staat und den nichtstaatlichen Dienstherrn.¹⁷

Gemäß Art. 17 Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG kann der Landespersonalausschuss auf Antrag einer obersten Dienstbehörde eine Ausnahme von dem Beförderungsverbot des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG zulassen, wenn **zwingende Belange der Verwaltung es erfordern**¹⁸ oder wenn sich eine **Ernennung aus Gründen, die nicht in der Person des Beamten liegen, erheblich verzögert** hat.

Dabei soll der Landespersonalausschuss auf eine möglichst **einheitliche Beförderungspraxis der verschiedenen Dienstherrn** achten; denn er hat nach Art. 112 Satz 1 BayBG die gesetzliche Aufgabe, für eine einheitliche Durchführung der beamtenrechtlichen Vorschriften zu sorgen.¹⁹ Bei der Zulassung einer Ausnahme von der gesetzlichen Mindestbewährungszeit wird vom Landespersonalausschuss ein strenger Maßstab angelegt.²⁰

Eine Ausnahme wegen **einer Verzögerung einer Ernennung aus Gründen, die nicht in der Person des Beamten liegen**, im Sinne des Art. 17 Abs. 5 Satz 2 LlbG kommt gerade auch dann in Betracht, wenn eine Beförderung aufgrund eines Versehens der personalverwaltenden Stelle oder wegen eines technischen Fehlers unterblieben ist und erst später nachgeholt wird. Da die Fristen gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG erst ab diesem Zeitpunkt zu laufen beginnen, entsteht für den betroffenen Beamten bzw. die betroffene Beamtin daher eine laufbahnrechtliche Verzögerung, die jedoch der Landespersonalausschuss bei der Folgebeförderung, wenn sich diese wegen Art. 17

Laufbahnrecht in Bayern, Art. 17 LlbG Rn. 11). Wenn also eine Beförderung erst im Laufe eines Monats wirksam wird, die Einweisung in die Planstelle aber bereits zum Monatsbeginn erfolgt, darf insoweit nicht auf den Monatsbeginn abgestellt werden.

¹⁷ Vgl. Keck/Puchta/Konrad, a.a.O., Rn.10a, 11.

¹⁸ Hierzu Jahresbericht 2022 des Landespersonalausschusses, S. 28 f.

¹⁹ Siehe jeweils Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 17 LlbG Rn. 31.

²⁰ In diesem Sinne auch ausdrücklich Keck/Puchta/Konrad, a.a.O., Rn. 24.

Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG verzögern würde, durch Bewilligung einer entsprechenden Ausnahme ausgleichen kann.²¹

In einigen wenigen, im Berichtsjahr entschiedenen Fällen hatten sich Beförderungen von staatlichen bzw. kommunalen Beamten und Beamtinnen aufgrund eines Verwaltungsversehens bzw. eines technischen Fehlers verzögert. Der **Landespersonalausschuss bewilligte** in allen diesen Fällen gemäß Art. 17 Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG eine **Ausnahme** von der Mindestbewährungszeit des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG, so dass den Beamten und Beamtinnen in ihrem weiteren laufbahnrechtlichen Werdegang dadurch keine Nachteile mehr entstehen. Bereits in der Vergangenheit hat der Landespersonalausschuss in vergleichbaren Fällen regelmäßig eine Ausnahme von der Mindestbewährungszeit zugelassen.

3.5 Modulare Qualifizierung

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

Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2023

Im Jahr 2023 erteilte der Landespersonalausschuss seine Zustimmung gemäß Art. 67 Sätze 1 und 3 LlbG zur **Verordnung zur Änderung der Ergänzungsausbildungsverordnung Steuer (EStBAPO)** vom 27. Oktober 2023 (GVBl. S. 608) sowie zur **Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw)** vom 2. Januar 2024 (GVBl. S. 12), die beide auch Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten und daher auch insoweit der Zustimmung des Landespersonalausschusses bedurften (s. Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 3 LlbG).

²¹ Hiervon unberührt bleiben Schadensersatzleistungen.

Darüber hinaus erfolgte auch im Jahr 2023 die Genehmigung von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **keine Regelkonzepte** (Konzepte für eine Vielzahl von Fällen).

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2023 **drei** geänderte **Regelkonzepte** zur Genehmigung vorgelegt:

- Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst (Konzept-ntVD);
- Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (Konzept-btuD);
- Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (Konzept-NuT).

Darüber hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2023 in **zehn** Fällen mit **Einzelkonzepten** zu befassen.

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

Bei den im Jahr 2023 vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten** ging es unter anderem um folgende **Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung**:

- **Vollanrechnung eines Diplomstudiengangs der Wirtschaftspädagogik**

Der Ausschuss war mit der **Anrechnung** eines an der Ludwig-Maximilians-Universität München erfolgreich mit der **Diplomprüfung für Handelslehrer** abgeschlossenen Diplomstudiengangs „Wirtschaftspädagogik“ (Abschluss: Diplom-Handelslehrer Universität) auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, **fachlicher Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften**, befasst.

Eine Gesamtbetrachtung des konkret vom Beamten – nach seinem früheren dualen Studium am Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern – absolvierten Studiums in München mit den hierbei von ihm in der Diplomvorprüfung und in der Diplomprüfung erbrachten Leistungen ergab, dass sich **diese Studieninhalte so stark mit den Inhalten** eines **Studiums der Wirtschaftswissenschaften** mit Abschluss als Diplom-Kaufmann Univ. oder Diplom-Volkswirt Univ. bzw. heute entsprechendem Mastergrad **überschneiden**, dass ebenso wie bei einem entsprechend absolvierten Studium der Betriebswirtschaftslehre oder der Volkswirtschaftslehre eine Anrechnung des Studiums auf sämtliche an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung erfolgreich zu absolvierenden Module einschließlich der mündlichen Prüfung (sog. **Vollanrechnung**) **gerechtfertigt** war.

- **Modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 10 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik**

In einem weiteren vom Landespersonalausschuss genehmigten Einzelkonzept ging es um die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr

A 10 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik bei einem Beamten, der über einen Abschluss in der Fachrichtung Informatiktechnik einer Technikerschule verfügt und im IT-Bereich verwendet wird.

Dabei hatte sich der Dienstherr dafür entschieden, dass als **Prüfungsmodul** das von der **Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg** angebotene Modul „**Ingenieurmathematik**“ absolviert werden soll, welches mit der mündlichen Prüfung abschließt. Dieses Modul ist ansonsten als Prüfungsmodul im Rahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 10 von Beamten des technischen Dienstes im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst gemäß dem dortigen Regelkonzept (s. Anlage 9 zu den VV-ModQV-StMWFK) vorgesehen. **Daneben** sah das Einzelkonzept die Absolvierung der jeweils mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abzuschließenden **Module** „Staatsrecht, Europarecht, Verwaltungsrecht“, „Controlling und Organisation (Verwaltungsmanagement)“ und „Schlüsselkompetenzen“ vor, die jeweils **von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern** angeboten werden.

Durch dieses Zusammenwirken der beiden Hochschulen konnte so ein **passendes Einzelkonzept** für die modulare Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit einem sicherlich aussagekräftigen, allgemeiner angelegten Prüfungsmodul geschaffen werden.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Generation Z

Gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG hat der Landespersonalausschuss die Aufgabe, als Kompetenzzentrum dienstherrenübergreifende Konzepte für Personalentwicklungsmaßnahmen unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen. In dieser Funktion hat sich der Ausschuss im Jahr 2023 mit der **Generation Z** befasst.

Gerade angesichts der nicht leichten Personalgewinnungssituation für den öffentlichen Dienst ist die Befassung mit den Erwartungen und Interessen der Generation Z von großer Bedeutung.

Im Berichtsjahr **referierte** Frau **Sabine Wohlrab**²² vor dem Landespersonalausschuss zum Thema Generation Z:

Die Generation Z umfasst in etwa die nach 1995 bis 2010 Geborenen,²³ die gegenwärtig in der Einstiegsphase ihres Berufslebens stehen. Maßgebend für die Zuordnung zu einer bestimmten Generation ist die **Sozialisationsphase** im Kindes- und Jugendalter, insbesondere im Zeitraum zwischen dem 11. und dem 15. Lebensjahr. Hier werden **Werte und Normen** verinnerlicht und eine relativ stabile **Identität** ausgebildet. Das **Profil einer Generation** wird einerseits durch **externe Faktoren** (wie beispielsweise den technologischen Entwicklungen und dem gesellschaftlichen Wandel), aber auch durch den **individuellen Kontext** (der Sozialisation und der Lebens- und Arbeitssituation) beeinflusst.

Bei der **Generation Z** können die während der Sozialisationsphase erlebten und prägenden ständigen Veränderungen und Unsicherheiten der VUCA-

²² Frau Wohlrab ist Diplom-Pädagogin und als Trainerin, Beraterin und Coach tätig. Daneben kann Frau Wohlrab Lehrtätigkeiten an der Pädagogischen Hochschule Freiburg und der Fachhochschule Offenburg nachweisen.

²³ Vgl. auch Bardens, Generation Z für die öffentliche Verwaltung gewinnen, innovative Verwaltung 2021, Heft 9, S. 40.

Welt²⁴ Angst und Stress auslösen, zugleich jedoch auch die Anpassungsfähigkeit und Kreativität erhöhen. Die Komplexität der Welt fördert die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung und Problemlösung. Die **wichtigste Fähigkeit** der Generation Z stellt die **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit** dar, um sich auf eine schnell verändernde Welt einzustellen. Dies führt aber auch zu einer **erhöhten Fluktuation**²⁵ und einer **geringeren Loyalität**, so Wohlrab.

Durch die Unsicherheiten der VUCA-Welt und durch den gesellschaftlichen Wertewandel rückt bei der Generation Z die Sinnorientierung und Selbstverwirklichung des Einzelnen stark in den Mittelpunkt. Das Arbeitsethos und die Einstellung zur Arbeit haben sich gerade gegenüber der jetzt aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Generation der Babyboomer deutlich geändert.

Die Generation Z verfügt über **ausgeprägte digitale Fähigkeiten**. Das Internet und soziale Medien werden von ihr selbstverständlich genutzt – auch als wichtige Informations- und Kommunikationsquelle. Nicht zu verkennen ist der große Stellenwert der **sozialen Medien** für die Generation Z; es handelt sich nicht mehr nur um „Digital Natives“, sondern um „Social Media Natives“. Auf den Arbeitskontext übertragen würde beispielsweise ein Handyverbot am Arbeitsplatz als eine wesentliche Einschränkung aufgefasst werden, so ebenfalls Wohlrab.

Die **Regeln der analogen Welt werden** von der Generation Z **befolgt**; Vorbilder in der **unsicheren analogen Welt** werden gebraucht, was eine **entsprechende Aufgabe** für die **Führungskräfte** begründet.

Auf **Bildung und lebenslanges Lernen** wird von der Generation Z Wert gelegt. Führungskräfte können dies durch das Angebot geeigneter Weiterbildungen und die Förderung der beruflichen Entwicklung unterstützen. Auch wird von der Generation Z der **Gesundheit und dem eigenen Wohlbefinden**

²⁴ Bei dem geläufigen Begriff „VUCA“ handelt es sich um ein Akronym der englischen Begriffe volatility (Volatilität), uncertainty (Ungewissheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Ambiguität, Mehrdeutigkeit).

²⁵ In diesem Sinne auch Bardens, a.a.O.

ein hoher Stellenwert beigemessen. Dem kann durch Programme zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz Rechnung getragen werden.

Bei der Generation Z besteht eine gewisse **Skepsis gegenüber den etablierten** politischen und wirtschaftlichen **Institutionen**. Von diesen wird Transparenz und Verantwortlichkeit gefordert. Bei der Nachwuchsgewinnung müssen daher Vertreter dieser Institutionen konkret auf die Generation Z zugehen, etwa in den Schulen.

Die Generation Z wünscht sich einen **sicheren Arbeitsplatz**, gutes Arbeitsklima und einen **Beruf, der sie erfüllt**; auch ist ihr die **Work-Life-Balance** wichtig.²⁶

Für eine **erfolgreiche Personalgewinnung** der Generation Z sollten Arbeitgeber und Dienstherren frühzeitig mit der Suche beginnen und ein transparentes **Bewerbungsverfahren** ohne Hürden abhalten. Statussymbole sind für die Generation Z zweitrangig; sie möchte **Sicherheit** und bevorzugt eine **Trennung** zwischen Beruf und Freizeit.

Für eine **langfristige Personalbindung** ist bereits das **Onboarding** von großer Bedeutung. Auch dabei sollte den künftigen Mitarbeitern – wie bereits zuvor im Bewerbungsverfahren – ein fester Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Den künftigen Mitarbeitern sollten **Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt** werden.

Die Generation Z wünscht insbesondere eine **klare** und **strukturierte**, aber zugleich **unterstützende Führung**. Sie möchte dabei ein **Mitspracherecht** haben und erwartet **Feedback**. Sie benötigt **Sicherheit, Struktur** und **Pragmatismus**. Die Führungskraft sollte sich zugleich **als Coach** verstehen, so abschließend Wohlrab.

²⁶ So jeweils auch Bardens, a.a.O., S. 41; Bardens führt hier auch noch weitere Erwartungen der Generation Z auf. Auch Frau Wohlrab hat in ihrem Referat noch weitere, hier im Jahresbericht nicht ausdrücklich wiedergegebene Erwartungen der Generation Z angesprochen.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich betont, dass der **öffentliche Dienst** insbesondere im Hinblick auf den Einsatz für das Gemeinwohl, den sicheren Arbeitsplatz und eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie vielfach flexible Arbeitszeiten auch für die Generation Z ein durchaus **attraktiver Arbeitgeber** ist. Soweit bei der Generation Z eine **gewisse Skepsis** gegenüber etablierten Institutionen besteht, sollte dem durch die Darstellung des öffentlichen Dienstes als **moderner** und **flexibler Dienstleister gut begegnet** werden können.

Der Landespersonalausschuss hat weiter festgestellt, dass es bei der Generation Z besonders wichtig erscheint, ein Augenmerk auf den Prozess der **Personalgewinnung**, das **Onboarding** bei Beginn der Tätigkeit und die weitere **Personalbindung** zu legen. Dabei sind die Personalverantwortlichen und die Führungskräfte in besonderer Weise gefordert; dies betrifft nicht zuletzt ein reibungsloses und transparentes Bewerbungsverfahren, gute Einarbeitung und das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten.

Eine klare und strukturierte **Führung**, die Sicherheit vermittelt und Mitsprache ermöglicht, stellt ebenfalls erhebliche Anforderungen an die mit der Generation Z befassten Führungskräfte.

4.2 SeLF – Selbsterkundung zum Lehrerberuf mit Filmimpulsen

Aufgrund seiner Aufgaben auf dem Gebiet der Personalentwicklung hat sich der Ausschuss im Jahr 2023 auch mit dem an der Ludwig-Maximilians-Universität München entwickelten **Online-Informations- und Beratungstool** „SeLF – Selbsterkundung zum Lehrerberuf mit Filmimpulsen“ befasst.

Nachdem sich der Landespersonalausschuss bereits mehrfach, zuletzt 2021, mit einem eignungsdiagnostischen Präsenzverfahren einer anderen bayerischen Universität für angehende Lehramtsstudierende beschäftigt hatte,²⁷ erschien nunmehr die Befassung mit einem Online-Beratungsangebot besonders lohnend.

Im Berichtsjahr **referierte** daher Frau **Dr. Julia Kriesche**²⁸ vor dem Landespersonalausschuss zum Thema SeLF:

Um Berufsanfänger bei der Berufswahl zu unterstützen, seien reine Persönlichkeitstests weniger geeignet. Für eine **Orientierung** von **Berufsanfängern** sei es zielführender, einen Bezugsrahmen für persönliche Eignungsfragestellungen und für Potenzialentwicklung zu schaffen. Berufsanfänger sollten sich damit auseinandersetzen, **wie** die eigene **Persönlichkeit zum** (künftigen) **Berufsbild passt**. Diese Auseinandersetzung erfordert eine **Eignungsreflexion**. Dabei geht es darum, die Interessen, die Wünsche sowie das Wissen und Können des Einzelnen mit den Möglichkeiten, dem Bedarf sowie den Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt abzugleichen.

Die Kultusministerkonferenz forderte bereits im Jahr 2013 die Schaffung von Angeboten (auch) zur Selbstreflexion über die Eignung für das Lehramt, und zwar vor dem Studium und während des Studiums.²⁹

²⁷ Vgl. den Jahresbericht 2021, S. 39 ff. m.w.N.

²⁸ Frau Dr. Kriesche ist im staatlichen Schuldienst tätig. Sie wurde zur Personalführung an Schulen promoviert und war an die Ludwig-Maximilians-Universität München abgeordnet. Dort hat sie mit Prof. Dr. Joachim Kahlert (Direktor des Münchener Zentrums für Lehrerbildung der LMU und Inhaber des Lehrstuhls für Grundschulpädagogik und Didaktik (i.R.)) das Angebot SeLF entwickelt.

²⁹ Vgl. den Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 7. März 2013, Empfehlungen zur Eignungsabklärung in der ersten Phase der Lehrerausbildung (s. das Internetangebot der KMK).

Mit SeLF stellt das **Münchener Zentrum für Lehrerbildung** der **Ludwig-Maximilians-Universität München** ein Online-Informations- und Beratungstool frei zugänglich zur Verfügung.³⁰ Das Verfahren wurde im Juni 2014 freigeschaltet. Über Kurzfilme sollen die Nutzer zur Reflexion über zentrale Aufgaben im Lehrerberuf angeregt werden. Im Anschluss an jeden Film sind Fragen zu beantworten, die zu einem entsprechenden Feedback führen.³¹

Ziel von SeLF ist es, so weiter Dr. Kriesche, anschaulich über **zentrale Anforderungen des Lehrberufs** zu informieren und **Reflexionsprozesse** über die persönliche Eignung anzuregen. Es sollen langfristig und **phasenübergreifend** nicht nur Schüler, sondern auch Studierende, Referendare sowie Personen in der Lehrerfortbildung unterstützt und begleitet werden.

SeLF soll also sowohl der **Orientierung** vor dem Studium als auch der **Professionalisierung** während des Studiums und danach dienen. Auch nach Eintritt in das Studium, das Referendariat oder das Berufsleben – also phasenübergreifend – kann daher eine stetige Auseinandersetzung mit der Eignung durch das Tool, inhaltlich und methodisch an die unterschiedlichen Lebens- und Lernsettings angepasst, erfolgen. So kann SeLF etwa auch im Zusammenhang mit dem von der Ludwig-Maximilians-Universität München angebotenen Coaching für Lehramtsstudierende („LMU Teacher Coaching & Training“) Anwendung finden.

Bereits seit geraumer Zeit werden unterschiedliche Online-Beratungsangebote offeriert.³² **Orts- und zeitungebunden** lassen sich diese einfach in den

³⁰ Vgl. auch Kriesche, Blended-Coaching in der Lehrerbildung. Erste Erfahrungen aus der Praxis, Coaching Magazin 2017, Heft 2, S. 38 (39).

³¹ Vgl. auch Kriesche, a.a.O., S. 38 (40) sowie die Darstellung von SeLF im Internetangebot der LMU München (www.self.mzl.lmu.de) und natürlich dort das frei zugängliche Angebot von SeLF.

³² Einen Überblick über an deutschsprachigen Hochschulen eingesetzte Verfahren bieten Renger/Köller/Klusmann, „Eignungsdiagnostische“ Verfahren für das Lehramtsstudium an deutschen Hochschulen – Überblick und Bewertung, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Institut für Pädagogisch-Psychologische Lehr- und Lernforschung, 2020.

Alltag integrieren;³³ es handelt sich um **niederschwellige** und **ressourcen-effiziente** Angebote.³⁴

SeLF stellt keine klassische Eignungsdiagnostik dar. Die **Selbstreflexion** steht im Vordergrund. SeLF kann aber auch, wie Dr. Kriesche schließlich hervorhob, gut mit einer anschließenden **persönlichen Beratung** kombiniert werden (Blended-Counseling).³⁵

Im Hinblick darauf, dass Lehramtsstudierende ganz überwiegend eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst anstreben, hat der **Landespersonalausschuss** erneut die Wichtigkeit sämtlicher geeigneter Angebote, die angehenden Lehramtsstudierenden **frühzeitig Aufschluss** über ihre **persönliche Eignung** für den angestrebten Beruf geben können, unterstrichen. Die **Gewinnung des richtigen Nachwuchses** ist auch im besonders wichtigen Lehrersektor eine Frage von besonderer Bedeutung.

SeLF als einfach durchzuführender Onlinetest stellt sich als sehr interessante und hilfreiche Möglichkeit der **Selbsterkundung**, insbesondere für angehende Studierende und für Studierende, aber auch darüber hinaus dar; dabei kann der Onlinetest bei Bedarf auch gut durch eine persönliche Beratung ergänzt werden.

Nachdem das **Verfahren SeLF** sich mittlerweile seit Mitte 2014 im Einsatz befindet, wäre nach Auffassung des Landespersonalausschusses eine **Evaluierung sehr zu begrüßen**.

³³ Kriesche, Blended-Coaching in der Lehrerbildung. Erste Erfahrungen aus der Praxis, Coaching Magazin 2017, Heft 2, S. 38 (39).

³⁴ Kriesche, a.a.O.

³⁵ Vgl. auch Kriesche, a.a.O., S. 38 (39 f.) zu Blended-Coaching in der Lehrerbildung mit SeLF.

5. Prüfungsangelegenheiten

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

Dem Landespersonalausschuss sind im **Berichtsjahr 2023**, wie auch bereits in den Jahren 2021 und 2022, bei den seiner Prüfungsaufsicht unterliegenden Prüfungen **keine besonderen Vorkommnisse** wie etwa der Verlust von in Staatsprüfungen gefertigten Prüfungsaufgaben bekannt geworden. Es ist weiterhin außerordentlich wichtig, dass alle Stellen und Personen, die mit den Prüfungen befasst sind, stets und in besonderer Weise ihr Augenmerk auf deren ordnungsgemäße Durchführung richten.

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Nachwuchsgewinnung ist derzeit ein überaus präzises Thema. Private Unternehmen ebenso wie die öffentliche Hand klagen über fehlenden Nachwuchs. Rückläufige Schulabsolventenzahlen treffen auf einen besonders hohen Nachwuchsbedarf. Wahrnehmbar ist auch ein neuer Zeitgeist mit Veränderungen in den Bedürfnissen, Erwartungen und Ansprüchen der nachwachsenden Generation, beschleunigt durch die Erfahrungen aus der pandemischen Lage. Von allen an der Einstellung beteiligten Stellen erfordert dies besonderes Engagement, einen effektiven Einsatz der Ressourcen sowie ein hohes Maß an Vorausschau und Gespür für die Belange derjenigen, die für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst infrage kommen. Die öffentliche Verwaltung und Justiz stellen das Rückgrat unseres Gemeinwesens dar. Gerade in heutiger Zeit erscheint es besonders wichtig, die nachwachsende Generation für die Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung zu sensibilisieren und bei entsprechender Motivation und Fähigkeit für das Gemeinwohl und die Gestaltung der Zukunft des Staates zu gewinnen. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes wird von allen beeinflusst, die den öffentlichen Dienst in Bayern nach außen repräsentieren. Daher sind diese besonders aufgefordert, die Wirkung ihres Handelns im Blick zu behalten und mit der entsprechenden Weitsicht zu agieren.

Die Einstellungsbehörden rekrutieren ihre künftigen Beamtinnen und Beamten und entwickeln für die Nachwuchsgewinnung vielfältige Maßnahmen, um geeigneten Nachwuchs anzusprechen und die beruflichen Möglichkeiten in ihrem jeweiligen Bereich konkret aufzuzeigen. Der Landespersonalausschuss hat den **gesetzlichen Auftrag**, die besonderen Auswahlverfahren für den **Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich** der Leistungslaufbahn durchzuführen. Die besonderen Auswahlverfahren treten gemäß Art. 22 Abs. 3 Satz 2 LfB an die Stelle der

Einstellungsprüfungen und dienen dazu, die **fachliche Eignung** der Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)³⁶ **festzustellen** und in einer **Rangliste** darzustellen, bevor der weitere Einstellungsprozess bei den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden stattfindet.³⁷

Auch in **schwierigen Zeiten der Nachwuchsgewinnung** kann auf die **Feststellung der Eignung nicht verzichtet** werden. Neben der verfassungsrechtlich geforderten Einstellung nach dem Leistungsprinzip stellt die fachliche und persönliche Eignung eine wichtige Grundlage für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung dar und hat im Hinblick auf die Lebenszeitverbeamtung eine besondere Relevanz.

Vor dem Hintergrund sich verändernder objektiver Rahmenbedingungen wie auch sich wandelnder Ansprüche der Bewerberinnen und Bewerber **entwickelt** der **Landespersonalausschuss** die **Auswahlverfahren** unter Beachtung der maßgeblichen rechtlichen Vorgaben ständig **bedarfsgerecht weiter** und leistet auch durch vielfältige **zielgerichtete Informationsmaßnahmen** zu den Auswahlverfahren einen wichtigen Beitrag, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Die Durchführung der Auswahlverfahren erfolgt in weiten Teilen digital. Im Übrigen erfordern besondere Bedürfnisse und Vorgaben eine differenzierte Vorgehensweise. Persönliche Ansprache bleibt die effektivste und nachhaltigste Methode einer gewinnbringenden Nachwuchswerbung. Den Digital Natives wird im Gegenpart zu den Social Media Aktivitäten eine besondere Sensibilität nachgesagt, die sich im Besonderen in der Berufswahl niederschlägt und passende Maßnahmen erfordert. Der Wohlfühlfaktor nimmt hierbei einen großen Rahmen ein. Es zeigt sich, dass das persönliche Nahebringen der vielfältigen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst einer unpersönlichen Variante vorzuziehen ist.

³⁶ Die besonderen Auswahlverfahren stehen allen Personen offen, die die Voraussetzungen erfüllen, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Die weiteren Ausführungen umfassen alle Geschlechter, selbst wenn ein ausdrücklicher Hinweis fehlt (vgl. bereits oben Fußnote 1).

³⁷ Die besonderen Auswahlverfahren sind in der Verordnung zur Regelung der besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nicht-technischen Bereich der Leistungslaufbahn (Auswahlverfahrensordnung – AVfV) vom 8. Februar 2000 (GVBl. S. 48) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

Damit vor allem die besonders erfolgreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Auswahlverfahren den öffentlichen Dienst der Privatwirtschaft vorziehen, kommt es entscheidend darauf an, dem künftigen Nachwuchs rechtzeitig aufzuzeigen, welche vielfältigen und wichtigen Aufgaben der öffentliche Dienst, insbesondere im Hinblick auf das Gemeinwohl, konkret zu bieten hat, sowie neben den beruflichen Perspektiven auch das gesicherte, moderne und die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigende Arbeitsumfeld offensiv darzustellen. Gerade dabei kommt den Einstellungsbehörden im Kontakt zu Bürgern und speziell zu Interessierten an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst vor Ort und im Zusammenwirken mit den dortigen Schulen eine maßgebliche Rolle zu.

Um im Wettbewerb mithalten zu können, müssen die **Angebote der öffentlichen Hand mindestens zeitgleich mit denen der privaten Konkurrenz vorliegen**. Die **besonderen Auswahlverfahren** mit einer Dauer von ca. zweieinhalb Monaten ab Bewerbungsschluss finden daher **bewusst frühzeitig** statt, um diese Möglichkeit zu gewährleisten. Zudem ist dies den spezifischen Anforderungen großer Einstellungsbehörden geschuldet, die infolge größerer Bewerberzahlen eine längere Vorlaufzeit vor der tatsächlichen Einstellung benötigen.

Die zentralen und transparenten Auswahlverfahren des Landespersonalaussschusses schaffen nicht zuletzt wegen ihres **hohen Bekanntheitsgrads** und der Möglichkeit, sich ohne weitere technische Hürden mittels eines **Online-Antrags** für eine **Vielzahl von beruflichen Verwendungsmöglichkeiten** per PC, Tablet oder auch Mobiltelefon einfach **digital zu bewerben**, eine sehr gute Ausgangslage, um den Nachwuchs zu erreichen. Die besonderen Vorteile der Auswahlverfahren aufgrund dieser Zentralität und Vielfalt für die Interessierten führen zu Rahmenbedingungen (u.a. Größe, Abstimmungsbedarfe, Vorlaufzeiten), die auf die Flexibilität der Durchführung Einfluss haben.

Die Einführung der **ARLPA-Regelung zur Geltungsdauer** der besonderen Auswahlverfahren stellte daneben eine weitere positive Möglichkeit zur Erhö-

hung der Bewerberzahlen dar. Durch Beschluss des Landespersonalausschusses ist es Behörden seit Dezember 2022 möglich, vorerst bis 2027, auch Bewerbungen aus den drei vorangegangenen Auswahlverfahren zuzulassen.³⁸

6.1 Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich (einschließlich allgemeiner Vollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten)

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2023 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2022 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend.

Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

Für das Einstellungsjahr 2023 wurden **7.908** (Vorjahr: 9.420) **Zulassungsanträge gestellt**. 901 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 764 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass 6.243 Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

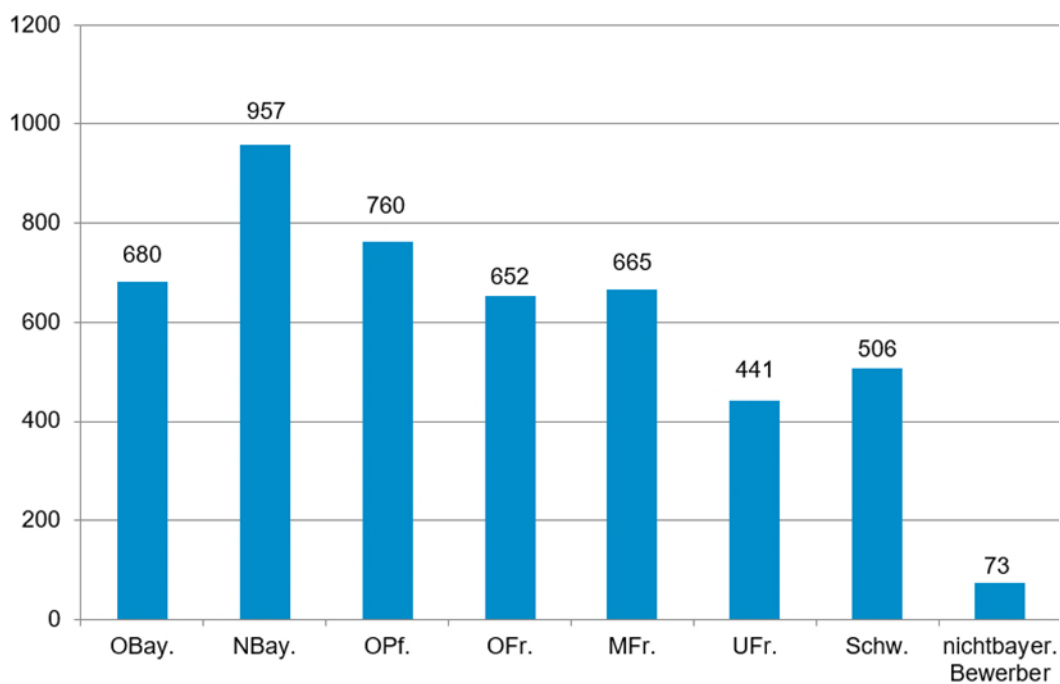
Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2023 wurde am 4. Juli 2022 durchgeführt.

An der **Auswahlprüfung** haben **4.734** (Vorjahr: 5.676) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 2.753 weiblich (58,15 %), 1.979 männlich (41,80 %) und 2 divers (0,04 %) angegeben. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 112 (2,37 %) Personen, die eine Schwerbehinderung vermerkt haben.

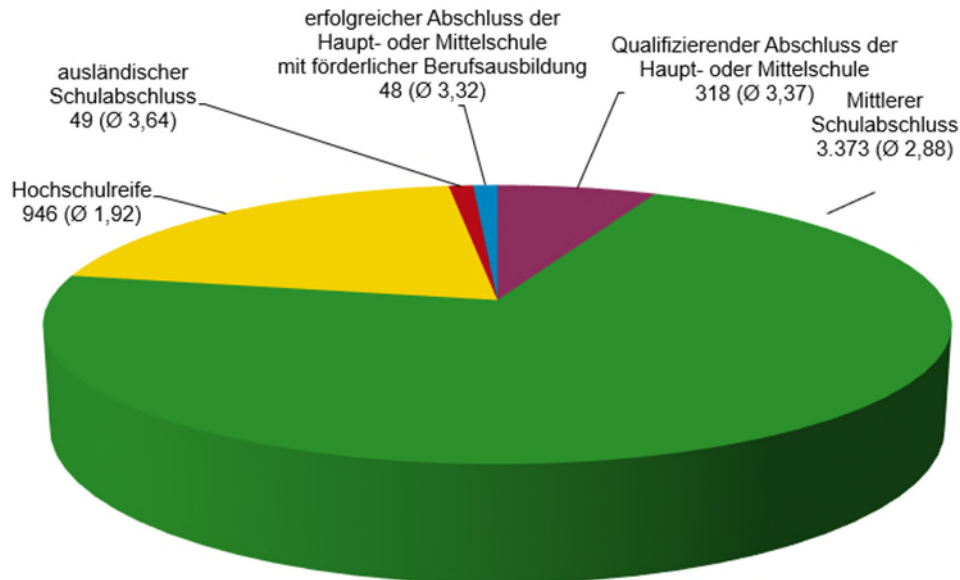
³⁸ Siehe auch Jahresbericht 2022, S. 12 ff.

220 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 4.514 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 171 (3,79 %) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **4.343 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 5.304) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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



Nachfolgende **Schulabschlüsse** wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern angegeben. Die Durchschnittsnoten sind jeweils in Klammern angegeben:



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

Staatlichen Dienststellen wurden **997** (Vorjahr: 857) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. **Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmern, da** Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

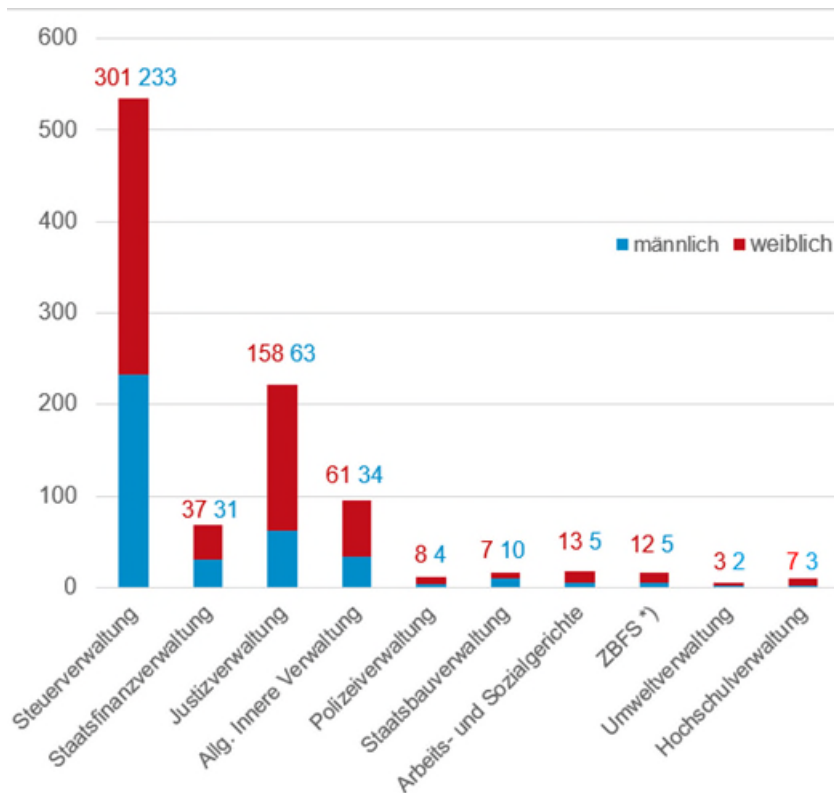
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.280 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								534	534
Staatsfinanzverwaltung		7	24		9	8	20		68
Justizverwaltung ¹⁾	133			38	50				221
Allg. Innere Verwaltung	33	9	9	10	18	11	5		95
Polizeiverwaltung	4	4	2		2				12
Staatsbauverwaltung	6		5	1	1	3	1		17
Arbeits- und Sozialgerichte	13				2	1	2		18
ZBFS ²⁾	4	5	1		2	3	2		17
Umweltverwaltung			2		2		1		5
Hochschulverwaltung	5		2			1	2		10
	198	25	45	49	86	27	33	534	997

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

Zuweisung nach dem Schulabschluss (Fortsetzung nächste Seite):

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	9	0,90 %	312	31,29 %	210	21,06 %
Staatsfinanzverwaltung	2	0,20 %	37	3,71 %	28	2,81 %
Justizverwaltung	1	0,10 %	129	12,94 %	90	9,03 %
Allg. Innere Verwaltung	1	0,10 %	46	4,61 %	47	4,71 %
Polizeiverwaltung			6	0,60 %	6	0,60 %
Staatsbauverwaltung			9	0,90 %	8	0,80 %
Arbeits- und Sozialgerichte	2	0,20 %	7	0,70 %	9	0,90 %
ZBFS *)			5	0,50 %	12	1,20 %
Umweltverwaltung			3	0,30 %	2	0,20 %
Hochschulverwaltung			5	0,50 %	5	0,50 %
gesamt	15	1,50 %	559	56,07 % **)	417	41,83 % **)

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	3	0,30 %
Staatsfinanzverwaltung	1	0,10 %
Justizverwaltung	1	0,10 %
Allg. Innere Verwaltung	1	0,10 %
gesamt	3	0,60 %

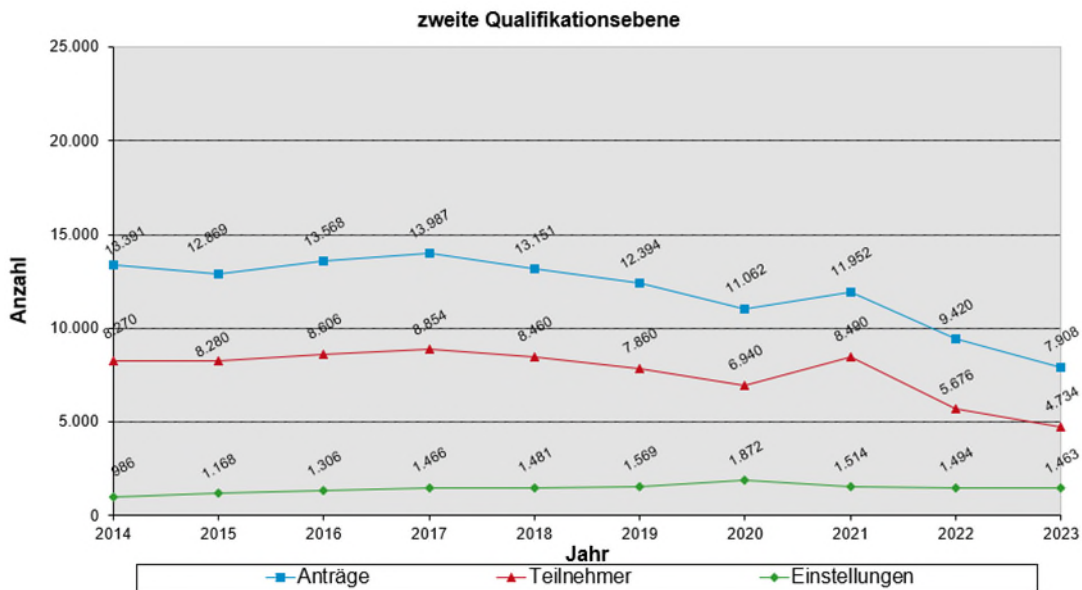
*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2023 aus den Auswahlverfahren insgesamt 1.463** (Vorjahr: 1.494) **Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben **1.004** (Vorjahr: 1.063) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** haben **349** (Vorjahr: 297) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 813 weiblich und 540 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden **110** (Vorjahr: 134) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 31 weiblich und 79 männlich. Insgesamt konnten **47 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 50) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, Prüfungsteilnehmende) und der gemeldeten Einstellungen wird im Überblick der letzten 10 Jahre in nachstehender Grafik dargestellt:



Die Zahl der Einstellungen im Jahr 2023 bleibt im langjährigen Vergleich weiterhin auf einem hohen Niveau. Bei den Bewerbungszahlen zeigt sich ein Rückgang gegenüber den Vorjahren. Der Wegfall von Präsenzveranstaltungen zur Nachwuchsgewinnung und Berufspraktika während der Corona-Pandemie wirkt hier noch stark nach.

Durch die Verlängerung der Geltungsdauer konnten nach Angaben staatlicher Behörden bei deren Einstellungsverfahren zusätzlich 375 Bewerbungen aus vorherigen Auswahlverfahren verzeichnet werden.

Bei einem weiterhin hohen Einstellungsniveau bedarf es fortlaufender intensiver Anstrengungen bei der Akquise. Erfolgsversprechend erscheint dabei vor allem das Wiederanlaufen der Veranstaltungen zur Nachwuchsgewinnung sowie insgesamt eine Steigerung der Werbemaßnahmen im Rahmen der individuellen Möglichkeiten unter Ausschöpfung des über ganz Bayern verteilten Netzes an kommunalen und staatlichen Dienststellen.

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

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn im Jahr 2023 sind das Ergebnis der im Jahr 2022 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

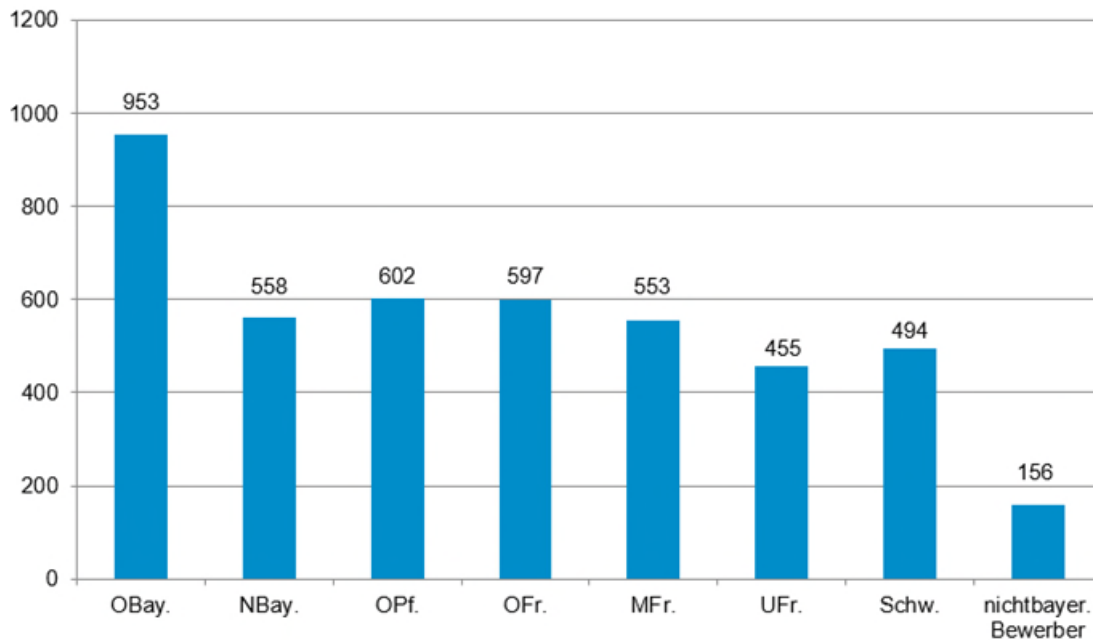
Für das Einstellungsjahr 2023 wurden **7.632** (Vorjahr: 8.961) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 1.273 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 468 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 5.891 (Vorjahr: 6.844) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2023 fand am 10. Oktober 2022 statt.

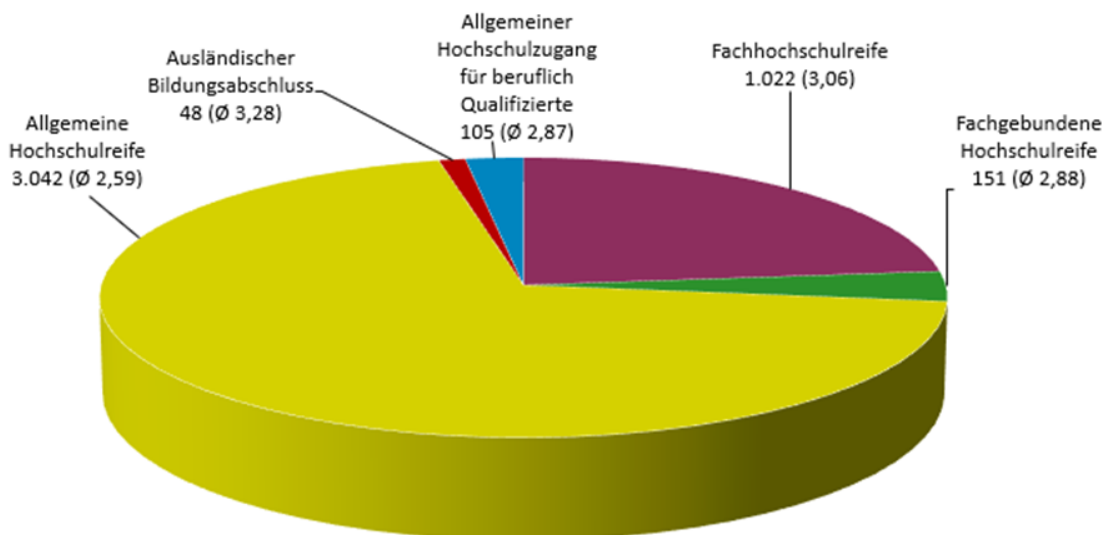
An der **Auswahlprüfung** haben **4.368** (Vorjahr: 4.996) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 2.312 weiblich (52,93 %), 2.051 männlich (46,96 %) und 5 divers (0,11 %) angegeben. 50 (1,14 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung vermerkt.

Von den 4.368 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 126 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 4.242 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 48 (1,13 %; Vorjahr: 0,73 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. **4.194 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 4.872) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

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



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



Staatlichen Dienststellen wurden **1.071** (Vorjahr: 834) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und

-teilnehmer, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **Archiv-, Bibliotheks- und den Polizeivollzugsdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

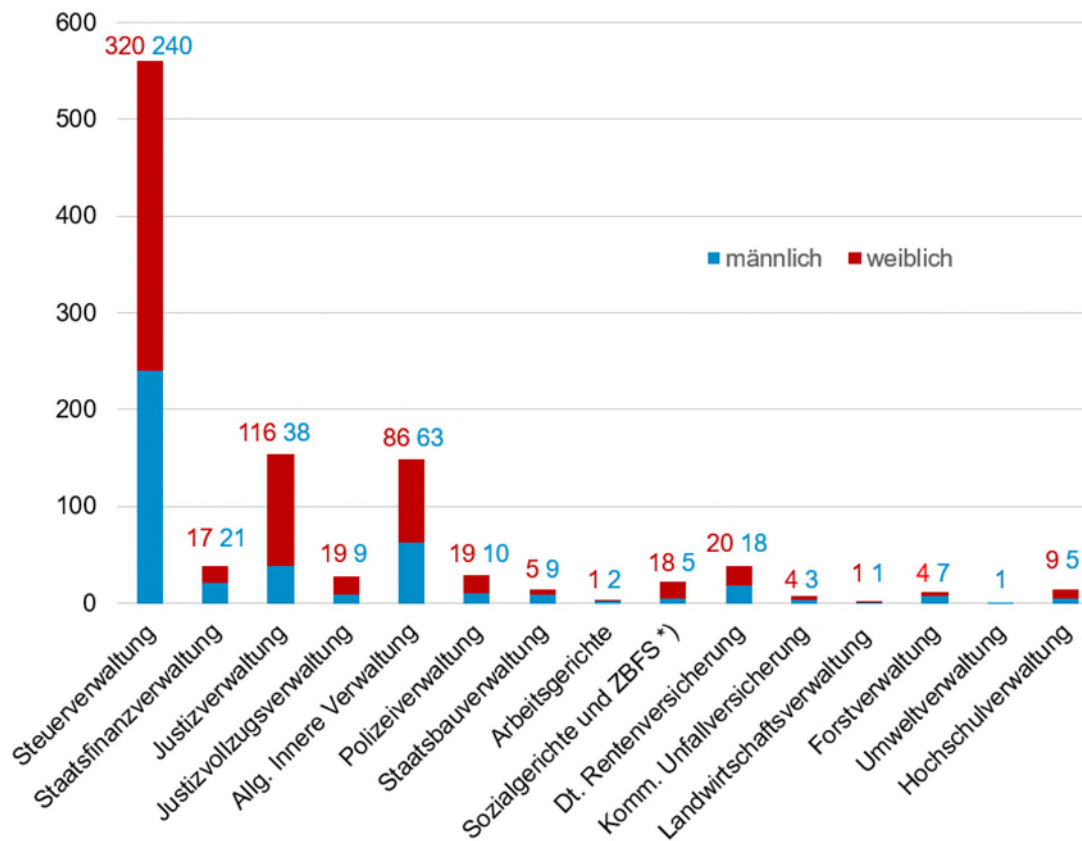
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.634 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								560	560
Staatsfinanzverwaltung	4	1	20		2	4	7		38
Justizverwaltung ¹⁾	100			17	37				154
Justizvollzugsverwaltung								28	28
Allg. Innere Verwaltung	57	15	17	13	20	10	17		149
Polizeiverwaltung	10	3	3	6	3	2	2		29
Staatsbauverwaltung	5	1	1	1	3	1	2		14
Arbeitsgerichte	2				1				3
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	9	2	1	2	1	4	4		23
Dt. Rentenversicherung				18		8	12		38
Kommunale Unfallversicherung	7								7
Landwirtschaftsverwaltung		2							2
Forstverwaltung	2	1	1	2	2	1	2		11
Umweltverwaltung						1			1
Hochschulverwaltung	9	1	2	1			1		14
gesamt	205	26	45	60	69	31	47	588	1071

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

Zuweisung nach dem Schulabschluss (Fortsetzung nächste Seite):

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	96	8,96 %	13	1,21 %	431	40,24 %
Staatsfinanzverwaltung	5	0,47 %	3	0,28 %	28	2,61 %
Justizverwaltung	23	2,15 %	5	0,47 %	125	11,67 %
Justizvollzugsverwaltung	3	0,28 %	3	0,28 %	22	2,05 %
Allg. Innere Verwaltung	21	1,96 %	6	0,56 %	120	11,20 %
Polizeiverwaltung	2	0,19 %			26	2,43 %
Staatsbauverwaltung	1	0,09 %			12	1,12 %
Arbeitsgerichte					3	0,28 %
Sozialgerichte und ZBFS *)	3	0,28 %			20	1,87 %
Komm. Unfallversicherung					6	0,56 %
Dt. Rentenversicherung	5	0,47 %			28	2,61 %
Landwirtschaftsverwaltung					2	0,19 %
Forstverwaltung					10	0,93 %
Umweltverwaltung					1	0,09 %
Hochschulverwaltung	2	0,19 %	1	0,09 %	11	1,03 %
gesamt	161	15,03 % **)	31	2,89 %	845	78,90 % **)

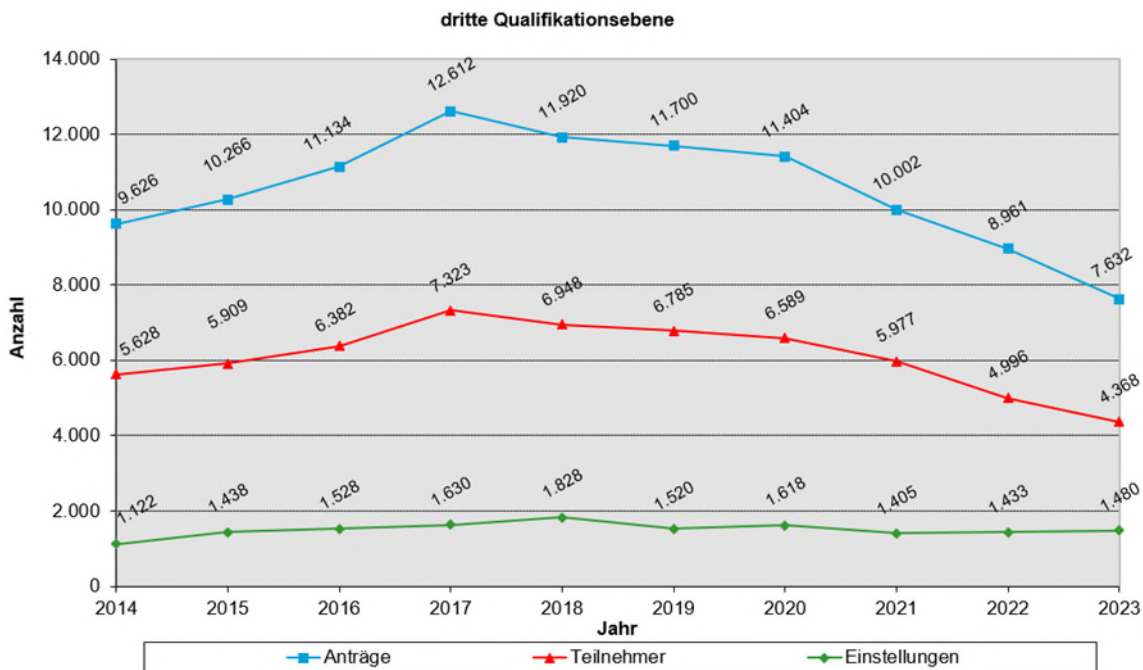
	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	7	0,65 %	13	1,21 %
Staatsfinanzverwaltung			2	0,19 %
Justizverwaltung	1	0,09 %		
Allg. Innere Verwaltung			2	0,19 %
Polizeiverwaltung	1	0,09%		
Staatsbauverwaltung			1	0,09 %
Dt. Rentenversicherung			5	0,47 %
Komm. Unfallversicherung	1			
Forstverwaltung			1	0,09 %
gesamt	10	0,93 % **)	24	2,24 %

*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind im **Berichtsjahr 2023 aus den Auswahlverfahren insgesamt 1.480** (Vorjahr: 1.433) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen 1.122** (Vorjahr: 1.070) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn 358** (Vorjahr: 363) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 825 weiblich und 655 männlich waren. Insgesamt konnten **28** (Vorjahr: 14) **schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, Prüfungsteilnehmende) und der gemeldeten Einstellungen wird im Überblick der letzten 10 Jahre in nachstehender Grafik dargestellt:



Auch im Jahr 2022, in dem das Auswahlverfahren für das Einstellungsjahr 2023 durchgeführt wurde, zeigten sich infolge der Einschränkungen im öffentlichen Leben und in den schulischen Abläufen negative Effekte. Der Wegfall von Berufspraktika und Nachwuchswerbemaßnahmen in Präsenz sei hier exemplarisch genannt. Verminderte soziale Interaktionen konnten ihre verstärkende Wirkung nicht entfalten.

Durch die Verlängerung der Geltungsdauer konnten nach Angaben staatlicher Behörden bei deren Einstellungsverfahren zusätzlich 345 Bewerbungen aus vorherigen Auswahlverfahren verzeichnet werden.

Sehr deutlich zeigt sich, dass die starke Konkurrenz um Nachwuchskräfte bei weiterhin niedrigen Schulabsolventenzahlen, insbesondere auch im Hinblick auf den wegfallenden Abiturjahrgang 2025, gemeinsame Anstrengungen der öffentlichen Verwaltung Bayerns beim Werben um die künftigen bayerischen Beamten erfordern wird.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit unter Einhaltung der geltenden Vorgaben zur Eindämmung der Corona-Pandemie in 137 bzw. 134 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 500 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der jeweiligen Prüfung für die Geschäftsstelle unter erschwerten Bedingungen aufgrund der Hygienevorgaben und Abstandsgebote tätig geworden. Etwa 100 weitere Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten, pflichtbewussten und selbstlosen Einsatz, vor allem unter Berücksichtigung der wesentlich erschwerten Bedingungen, der besonderen Verantwortung und der verbleibenden Risiken durch die Corona-Pandemie zu äußerstem Dank verpflichtet.

6.4 Informationsmaßnahmen

Das Durchführungsjahr der Auswahlverfahren für die Einstellungen im Berichtsjahr 2023 war geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Präsenzveranstaltungen, persönlicher Kontakt und Austausch waren nur eingeschränkt möglich. Daher wurden wichtige Einblicke in das Auswahlverfahren und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern im Rahmen zielgerichteter **Onlineveranstaltungen** vermittelt. Adressaten waren dabei sowohl Interessierte als auch die Beraterinnen und Berater an den Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit.

Bayernweit wurden über 3.500 **Schulen auf verschiedenen Wegen kontaktiert** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das jeweilige Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst in geeigneter Weise zu informieren, insbesondere auch auf digitalen Kanälen und im Rahmen beruflicher Orientierungsveranstaltungen. Dabei wurde eigens ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren

für den Aushang bzw. zur Weitergabe über digitale Medien direkt an die Schulen versandt und auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

Erneut wurde das **Informationsmaterial der Geschäftsstelle sehr stark nachgefragt**, das insbesondere den einstellenden kommunalen und staatlichen Dienstbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Weitergabe und Auslage zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren für den Einstieg in die zweite und dritte Qualifikationsebene. Umfangreiche Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in verschiedene Berufsfelder des öffentlichen Dienstes. Diese können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter www.lpa.bayern.de heruntergeladen werden, auf der Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden. Zudem wurden Musteranzeigen zur Veröffentlichung in den kommunalen Gemeindeblättern bereitgestellt.

Die Presse wurde jeweils über den Beginn und das Ende der Anmeldezeiträume für die Auswahlverfahren informiert.

**Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen³⁹**

Es wird darum gebeten, das vom Landespersonalausschuss bereitgestellte Antragsformblatt zu verwenden und die Hinweise zum Ausfüllen zu beachten.⁴⁰

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)⁴¹

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)⁴²

Zustimmung zur Berufung in das Beamtenverhältnis nach Vollendung des 45. Lebensjahres im nichtstaatlichen Bereich (Art. 23 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 Alt. 2 BayBG)

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

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LibG)

Probezeit

erweiterte Anrechnung von Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Widerruf

³⁹ Eine Antragstellung ist entbehrlich, wenn der Landespersonalausschuss insoweit bereits eine allgemeine Regelung beschlossen hat. Die aktuelle Fassung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) kann im Bayerischen Behördennetz unter www.lpa.bybn.de oder www.landespersonalausschuss.bybn.de bzw. im Internet in der Datenbank BAYERN.RECHT unter www.gesetze-bayern.de abgerufen werden; aktueller Stand: Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 9. Dezember 2010 (FMBl. 2011 S. 4), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 17. Mai 2024 (BayMBI. Nr. 259).

⁴⁰ Das Antragsformblatt und die Hinweise zum Ausfüllen können auf der Seite des Landespersonalausschusses im Bayerischen Behördennetz unter www.lpa.bybn.de/lpa/antrag und im Internet unter www.lpa.bayern.de/lpa/antrag abgerufen werden.

⁴¹ Im Zusammenhang mit Bestimmungen zur Zuständigkeit des Landespersonalausschusses bei Personalmaßnahmen ist auch auf Art. 45 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 BayBG hinzuweisen.

⁴² Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009; s. ferner Art. 14 Abs. 3 Satz 2 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009).

oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit (Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG)⁴³

Beförderung

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens regelmäßig zu durchlaufender Ämter (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)⁴⁴

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

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung vor Ablauf einer **Erprobungszeit von drei Monaten** auf einem höher bewerteten Dienstposten (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 Beförderungsamt (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. a, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)

Ab einem Amt der BesGr A 10:

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

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

Gesamtdienstzeiten

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

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein Amt der BesGr A 15 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von vier Jahren** bei einem Einstieg

⁴³ Das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) hat mit Wirkung vom 1. Januar 2023 u.a. das Bayerische Hochschulpersonalgesetz abgelöst (s. Art. 132 BayHIG). Zum gleichen Zeitpunkt wurde auch Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG entsprechend angepasst (s. Art. 130f Abs. 3 BayHIG).

⁴⁴ Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

in der vierten Qualifikationsebene (Art. 18 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein höheres Amt der Besoldungsordnung A als BesGr A 15 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 insbesondere von Richtern und Richterinnen oder Staatsanwälten und Staatsanwältinnen (Art. 18 Abs. 5 Satz 1 LlbG)

Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen

Zustimmung zum Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen (Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG)

Sicherung der Mobilität

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

Andere Bewerber und Bewerberinnen

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

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

Anerkennung einer Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, soweit die Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss übertragen worden ist (Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG)⁴⁵

⁴⁵ Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich und auch nicht zweckdienlich. Dem Antrag sind die in Art. 44 Abs. 2 LlbG genannten Unterlagen beizufügen. Der Antrag ist von dem Bewerber zu stellen, der die Anerkennung einer in einem anderen Mitgliedstaat der EU (oder in einem nach Art. 42 Abs. 2 LlbG gleichgestellten Staat) erworbenen Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn bzw. einen fachlichen Schwerpunkt nach dem LlbG anstrebt.

3. in Prüfungsangelegenheiten

Anerkennung einer Prüfung als Einstellungsprüfung oder als Ersatz für ein Auswahlverfahren (Art. 22 Abs. 5 Satz 2 LlbG)⁴⁶

4. nach sonstigen Vorschriften

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

Feststellung der Befähigung für ein Lehramt nach den Bestimmungen für andere Bewerber (Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz [BayLBG])

Zustimmung zur Berufung eines anderen Bewerbers oder einer anderen Bewerberin in das Beamtenverhältnis als Professor oder Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (Art. 57 Abs. 3 Sätze 4 und 5 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz [BayHIG], Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG)⁴⁷

Zustimmung zur Anrechnung von Prüfungsteilen der Zweiten Lehramtsprüfung, wenn der Vorbereitungsdienst länger als drei Jahre, aber nicht mehr als fünf Jahre unterbrochen wurde (§ 12 Abs. 7 Satz 2 Lehramtsprüfungsordnung II [LPO II])⁴⁸

⁴⁶ Durch § 2 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 313) wurde der bisherige Art. 22 Abs. 4 Satz 2 LlbG mit Wirkung vom 15. Juli 2023 zu Art. 22 Abs. 5 Satz 2 LlbG.

⁴⁷ Bevor das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2023 u.a. das Bayerische Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) abgelöst hat, fand sich eine Art. 57 Abs. 3 Sätze 4 und 5 BayHIG entsprechende Regelung in Art. 7 Abs. 3 Satz 3 BayHSchPG.

⁴⁸ Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich.

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

Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender -
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags (bis 31. Januar 2024 und ab 6. Februar 2024)
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (bis 29. Februar 2024)
Hans-Peter Mayer	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags (ab 1. März 2024)
Claudia Kammermeier	Rechtspflegedirektorin beim Amtsgericht Rosenheim
Dr. Andreas Vollmer	Regierungsdirektor beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz (bis 29. Februar 2024)
Richard Feichtenschlager	Oberverwaltungsrat bei der Landeshauptstadt München (ab 7. Mai 2024)

Beratendes Mitglied

Marcus Mittmeyer	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium für Digitales
------------------	--

Stellvertretende Mitglieder

Dr. Michael Luber	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags
Andrea Degl	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Gerhard Wipijewski	Regierungsdirektor beim Finanzamt Lindau
Richard Feichtenschlager	Oberverwaltungsrat bei der Landeshauptstadt München (bis 7. Mai 2024)
Johannes Distler	Kriminalhauptkommissar beim Bayerischen Landeskriminalamt (ab 7. Mai 2024)

***Landespersonalausschuss in der Besetzung für Angelegenheiten der
Richter und Staatsanwälte (Art. 4 BayRiStAG)***

Ordentliche Mitglieder

Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender -
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Carsten Schulz	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Andrea Breit	Präsidentin des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Hans-Joachim Heßler	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Lore Sprickmann Kerkerinck	Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht München (bis 30. November 2023)
Dr. Celina Nappenbach	Richterin am Amtsgericht Ingolstadt (ab 1. Dezember 2023)
Dr. Elisabeth Böhmer	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

Stellvertretende Mitglieder

Dr. Michael Luber	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Sabine Gramm	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Siegfried Finster	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München
Christine Wehrer	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach
Angela Friehoff	Richterin am Amtsgericht Augsburg (weitere aufsichtführende Richterin)
Sabine Lotz-Schimmelpfennig	Vorsitzende Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Odeonsplatz 4
80539 München

Postfach 22 14 41
80504 München

Dienstgebäude: Lazarettstr. 67

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.lpa.bayern.de