



Jahresbericht 2014



Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2014 vor.

München, den 7. Mai 2015

Die Vorsitzende



Dr. Sigrid Schütz-Heckl

Inhaltsverzeichnis

I.	Landespersonalausschuss	Seite
	1. Aufgaben und Befugnisse	5
	2. Gremien	7
	3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	7
II.	Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
	1. Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse	9
	2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	10
	3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	20
	4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	45
	5. Prüfungsangelegenheiten	51
	6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	53
	Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	69
	Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	75

I. Landespersonalausschuss

1. Aufgaben und Befugnisse

Die Aufgaben und Befugnisse des Landespersonalausschusses ergeben sich insbesondere aus dem **Bayerischen Beamtenengesetz (BayBG)**, dem **Leistungslaufbahngesetz (LibG)** sowie verschiedenen Rechtsverordnungen.

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

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

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

Aufgrund der Übergangsregelungen in Art. 70 LlbG in der bis Ende 2014 geltenden Fassung ist der Landespersonalausschuss auch im Jahr 2014 noch nach den früheren Regelungen des BayBG in der bis einschließlich 31. Dezember 2010 geltenden Fassung und der Laufbahnverordnung vom 1. April 2009 (LbV) tätig geworden.

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

Die **Mitglieder** des **Landespersonalausschusses** sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen (Art. 114 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben ist das Augenmerk des Landespersonalausschusses darauf gerichtet, unter Beachtung der Belange der antragstellenden obersten Dienstbehörden und der betroffenen 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.

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

2. Gremien

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

Mit der Vorbereitung seiner Entscheidungen kann der Landespersonalausschuss begutachtende Ausschüsse beauftragen. Solche Ausschüsse waren eingerichtet zur Durchführung der Vorstellungsgespräche des **Aufstiegsverfahrens** nach Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG² i. V. m. § 51 LbV (Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst).

3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

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

3.1 Vorbereitung der Sitzungsfälle

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

² Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG ist durch Art. 12 Haushaltsgesetz 2015/2016 (GVBl 2014, S. 523) mit Wirkung vom 01.01.2015 aufgehoben worden.

3.2 Prüfungsaufsicht

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

3.3 Auswahlverfahren

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

3.4 Aufstiegsverfahren

Die Geschäftsstelle hat ferner die von der bisherigen Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LbG erfassten **Verfahren zum Aufstieg** in den ehemaligen höheren Dienst (§ 51 LbV) durchgeführt (siehe Abschnitt II Nr. 3.6.1).

3.5 Beratung von Verwaltungen

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

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1. Sitzungen des Landespersonalausschusses und seiner begutachtenden Ausschüsse

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2014 **in seiner allgemeinen Besetzung** zu **sechs Sitzungen** zusammengetreten.

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

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

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2014 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **964** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen

- 28 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 737 Einzelfälle³ und
- 199 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen.

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) 6
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
 - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 LlbG) 1
 - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 LlbG) 1
 - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 2 LlbG) 2
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 9

³ Einschließlich Anträge von EU-Bürgern bezüglich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 2
- Beteiligung beim Erlass der Regelungen der Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie der weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG) 1
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 6

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

- Verordnung zur Änderung der Dienstwohnungsverordnung vom 10. März 2014 (GVBI S. 106);
- Verordnung zur Ergänzung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (EStBAPO) sowie der Verordnung über die fachlichen Schwerpunkte technische und nichttechnische Dienste im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen (FachV-StMF) vom 16. Mai 2014 (GVBI S. 208);
- Verordnung zur Änderung der Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt an Sonderschulen (ZALS) vom 17. Mai 2014 (GVBI S. 215);
- Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 24. Juni 2014 (GVBI S. 234);
- Verordnung zur Änderung der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Gerichtsvollzieher (ZAPO/GV) vom 4. Juni 2014 (GVBI S. 225);
- Dritte Verordnung zur Änderung der Bayerischen Beihilfeverordnung (BayBhV) vom 29. Juli 2014 (GVBI S. 352);
- Verordnung über fachliche Schwerpunkte in der Fachlaufbahn Justiz (FachV-J) vom 8. September 2014 (GVBI S. 417);

- Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Ausbildungskapazität der Bayerischen Forstverwaltung in den forstlichen Vorbereitungsdiensten in Bayern (AusbKapV/Forst) vom 20. Dezember 2014 (GVBI 2015, S. 11);
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Nebentätigkeitsverordnung und der Kommunalen Wahlbeamten-Nebentätigkeitsverordnung vom 9. Dezember 2014 (GVBI S. 551);
- Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Gewerbeaufsicht (FachV-GA) vom 12. November 2014 (GVBI S.496);
- Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Freistaates Bayern für die Haushaltsjahre 2015 und 2016 (Haushaltsgesetz 2015/2016 – HG 2015/2016) vom 17. Dezember 2014 (GVBI S. 511).

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

2.1.1 Verordnung zur Änderung der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Gerichtsvollzieher (ZAPO/GV)

Der Landespersonalausschuss hat in seiner Sitzung am 15. Mai 2014 die Zustimmung zu dem vom Bayerischen Staatsministerium der Justiz vorgelegten Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Gerichtsvollzieher (ZAPO/GV) gemäß Art. 67 Satz 1 Nrn. 2 und 3, Satz 2 und Art. 22 Abs. 6 Halbsatz 2 LfBG erteilt.

Anlass und Kernstück der Verordnung sind Änderungen der Regelungen für die **Zulassung anderer Bewerber zur Gerichtsvollzieherausbildung** sowie Regelungen zur vorbereitenden Ausbildung hierfür.

Bei einer besonderen Bedarfslage können neben den Bewerbern aus dem Justizfachwirtedienst externe Bewerber nach erfolgreicher Ableistung einer vorbereitenden fünf- bis sechsmonatigen Ausbildung an der Bayerischen Justizschule Pegnitz zur Gerichtsvollzieherausbildung zugelassen werden. Bis zum Inkrafttreten des LlbG hat der Bayerische Landespersonalausschuss nach Abschluss dieser vorbereitenden Ausbildung aufgrund eines förmlichen Vorstellungsverfahrens vor einem begutachtenden Ausschuss die Befähigung dieser externen Bewerber für die damalige Laufbahn des mittleren Justizdienstes als andere Bewerber festgestellt.

Seit Einführung des neuen Dienstrechts kann die Qualifikation anderer Bewerber gemäß Art. 52 Abs. 2 Satz 1 LlbG durch die oberste Dienstbehörde festgestellt werden. Hiervon unberührt bleibt, dass der Landespersonalausschuss der Berufung anderer Bewerber in das Beamtenverhältnis zustimmen muss, Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG.

Die erlassene Verordnung sieht als **Abschluss der vorbereitenden Ausbildung** nunmehr eine **justizinterne mündliche Leistungsfeststellung (Prüfung)** vor. Da es sich hierbei um eine Auswahlprüfung handelt, war aus prüfungs- und verfassungsrechtlichen Gründen eine normative Regelung notwendig.

2.1.2 Satzung zur Regelung des ergänzenden Auswahlverfahrens der Stadt Bamberg für die Einstellung von Beamtinnen und Beamtenanwärtern (Auswahlverfahrenssatzung – AuswVS)

Der Landespersonalausschuss hat in seiner Sitzung vom 27. März 2014 die Zustimmung zur Satzung der Stadt Bamberg zur Regelung des ergänzenden Auswahlverfahrens der Stadt Bamberg für die Einstellung von Beam-

tenanwärterinnen und Beamtenanwärtern (Auswahlverfahrenssatzung - AuswVS) erteilt.

Gemäß Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG kann in **Ergänzung zum besonderen Auswahlverfahren** (Art. 22 Abs. 7 LlbG) das **Vorliegen der persönlichen Eignung** für öffentliche Ämter, insbesondere soziale Kompetenz, Kommunikationskompetenz sowie Organisationskompetenz, Gegenstand eines **gesonderten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens** sein. Art. 22 Abs. 8 LlbG stellt bestimmte Verfahrensanforderungen für die Durchführung eines solchen gesonderten Auswahlverfahrens auf. Will die oberste Dienstbehörde von diesen Maßgaben abweichen, ist nach Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG die Zustimmung des Landespersonalausschusses erforderlich.

Die **von der Stadt Bamberg beantragten Abweichungen** betrafen die Anforderungen an die Zusammensetzung der Auswahlkommission (Mitgliedschaft von Vertretern des Personalrats und der Gleichstellungsstelle trotz Nichtvorliegen der gesetzlichen Qualifikationsanforderungen bei Einhaltung von festgelegten Mindeststandards), die behördliche Zuständigkeit für die Festlegung des zu prüfenden Anforderungsprofils (Oberbürgermeister anstelle des Stadtrats) sowie die Bewertung des Prüfungsergebnisses (Benotung in Notenstufen bei Gleichgewichtung mit der Note aus dem zentralen Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses statt bloßer Feststellung der Eignung/Nichteignung).

2.1.3 Allgemeine Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA)

a.) Der Landespersonalausschuss hat auf Antrag des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst in seiner Sitzung am 11. Dezember 2014 **Änderungen der Allgemeine Regelungen des Landespersonalausschusses** im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) bezüglich der **von Volks-, Grund-, Haupt- oder Mittelschullehrern nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter** beschlossen. Die Regelungen in Abschnitt I Nr. 2.2 wurden erweitert. Die geänder-

ten ARLPA gelten ab dem Tag des Beschlusses und sind mit Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 28. Januar 2015 (StAnz Nr. 6, FMBl S. 58) veröffentlicht worden.

Hintergrund für diese neuen Allgemeinen Regelungen war, dass mit **Inkrafttreten** des Gesetzes zum **Neuen Dienstrecht in Bayern** am **1. Januar 2011** im Lehrerbereich Ämter gehoben bzw. neu geschaffen wurden und nunmehr für Konrektoren an Schulen mit mehr als 360 Schülern das neu geschaffene Amt der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage⁴ vorgesehen ist (früher: BesGr A 13), während etwa für Konrektoren an Schulen von 180 bis 360 Schülern oder Zweite Konrektoren an Schulen ab 540 Schülern jeweils das Amt der BesGr A 13 mit („normaler“) Amtszulage⁵ vorgesehen ist (früher jeweils BesGr A 12 mit Amtszulage); d.h. seit 2011 gibt es neben den **Ämtern der BesGr A 13 mit („normaler“) Amtszulage** auch – nur für Konrektoren an Schulen mit mehr als 360 Schülern - das **Amt der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage**. Dies aber bedeutet, dass an sich – soweit es keine anderweitigen Regelungen gibt – ein Lehrer sowohl zunächst ein Amt der BesGr A 13 mit („normaler“) Amtszulage als auch dann das Amt des Konrektors der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage durchlaufen müsste, bevor er ein Amt der BesGr A 14 erreichen kann (vgl. auch Art. 2 Abs. 2 Alt. 2 LlbG).

Das **Kultusministerium** hat in seinem Antrag mitgeteilt, dass ein regelmäßiges Durchlaufen des neu geschaffenen Amtes der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage (durch alle in Frage kommenden Rektoren, Konrektoren etc. der BesGr A 13 mit Amtszulage, die sich auf eine Rektorenstelle der BesGr A 14 bewerben) nie geplant gewesen sei und sinnvollerweise auch gar nicht gefordert werden könne, da das Amt der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszu-

⁴ Nach Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Fußnote 4 zu BesGr A 13) in Verbindung mit Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Variante 2).

⁵ Nach Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Fußnote 4 zu BesGr A 13) in Verbindung mit Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Variante 1) - bezüglich der Konrektoren - bzw. nach Anlage 1 zum Bayerischen Besoldungsgesetz (Fußnote 1 zu BesGr A 13) in Verbindung mit Anlage 4 zum Bayerischen Besoldungsgesetz – bezüglich der Zweiten Konrektoren -.

lage ausschließlich an die Funktion eines Konrektors an Schulen mit mehr als 360 Schülern gebunden sei.

Ebensowenig solle ein Beamter, der in das Amt des Konrektors der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage befördert werde, zuvor noch regelmäßig ein Amt der BesGr A 13 mit Amtszulage durchlaufen müssen. Hierzu ist anzumerken, dass bereits nach den vor dem 11.12.2014 geltenden ARLPA eine Beförderung von einem Amt der BesGr A 12 unmittelbar zum Konrektor der BesGr A 13 mit Amtszulage oder zum Zweiten Konrektor der BesGr A 13 mit Amtszulage möglich war und das Kultusministerium daher in einer unmittelbaren Beförderung aus einem Amt der BesGr A 12 in das Amt der BesGr A13 mit erhöhter Amtszulage keinen entscheidenden Unterschied sieht.

Auch von Seiten des **Finanzministeriums** ist die Auffassung vertreten worden, dass die Folgen, die sich daraus ergäben, dass es sich bei einem Amt der BesGr A 13 mit Amtszulage und einem Amt der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage um zwei verschiedene Ämter handele, außerhalb des Besoldungsrechts nicht beabsichtigt gewesen seien.

Der **Landespersonalausschuss** hat deshalb mit **Beschluss vom 11.12.2014** die Erweiterung der Nr. 2.2 der ARLPA beschlossen, so dass auch in den folgenden fünf Fallgestaltungen **unmittelbare** Beförderungen generell, d.h. ohne entsprechende Einzelentscheidung des Landespersonalausschusses, möglich sind:

1. Beförderung **aus** dem Amt der **BesGr A 12** in das Amt des Konrektors der **BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage**
2. Beförderung **aus** dem Amt der **BesGr A 12 mit Amtszulage** in das Amt des Konrektors der **BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage**
3. Beförderung **aus dem Amt der BesGr A 13** in das Amt des **Konrektors der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage**
4. Beförderung **aus dem Amt der BesGr A 13 mit Amtszulage** in das Amt des **Rektors der BesGr A 14**

5. **Beförderung aus dem Amt eines Rektors, Konrektors, Zweiten Konrektors oder Seminarrektors der BesGr A 13 mit Amtszulage oder aus dem Amt eines Konrektors der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage in das Amt des Rektors der BesGr A 14 mit Amtszulage**

Letztlich wird durch die Erweiterung der ARLPA sichergestellt, dass sich durch die Schaffung des Amtes der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage nicht ungewollte und ungerechtfertigte nachteilige laufbahnrechtliche Konsequenzen ergeben. Denn bei der Schaffung des Amtes der BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage ging es offenkundig nur darum, auch im Neuen Dienstrecht besoldungsrechtlich zwischen Konrektoren an Schulen mit mehr als 360 Schülern (dann BesGr A 13 mit erhöhter Amtszulage) und Konrektoren an Schulen von 180 bis 360 Schülern (dann BesGr A 13 mit Amtszulage) differenzieren zu können, nachdem auch im alten Dienstrecht entsprechend differenziert worden war. Durch die **generelle Regelung in den ARLPA** (Zustimmung des Landespersonalausschusses **gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG**) braucht das Kultusministerium entsprechende Einzelfälle nicht mehr gesondert dem Landespersonalausschuss (für eine Zustimmung gemäß Art.17 Abs. 1 Satz 1, Abs.4 und Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG) vorzulegen.

b.) Ferner hat der Landespersonalausschuss in seiner Sitzung am 15. Mai 2014 beschlossen, die ARLPA im Bereich **Feuerwehr** zu ändern, und hat für die **zweite** und **dritte Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) die **Zustimmung** zur Anerkennung der Qualifikation außerbayerischer Feuerwehrbeamter **nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG unter Zugrundelegung bestimmter Voraussetzungen allgemein erteilt.**

Für die **vierte** Qualifikationsebene war keine Änderung veranlasst. Der Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene richtet sich gemäß § 29 der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (FachV-Fw) nach der Verordnung über die Aus-

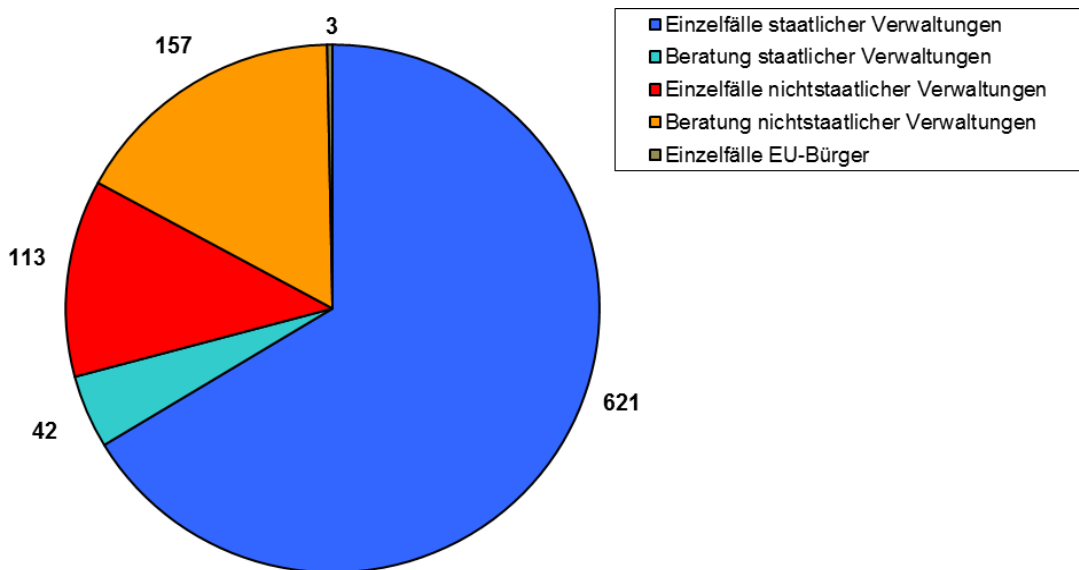
bildung und Prüfung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (VAPhD-Feu). Die nach der VAPhD-Feu abgelegte Laufbahnprüfung **gilt gemäß § 29 FachV-Fw als Qualifikationsprüfung für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene.** Daher bedarf es für außerbayerische Bewerber in diesem Fall keiner Anerkennungsentscheidung und auch **keiner Zustimmung** des Landespersonalausschusses i. S. d. Art. 11 Abs. 2 Satz 1 HS 2 LfB. Die **ARLPA** mussten insoweit **nicht ergänzt** werden.

Soweit Fälle von Art. 11 LfB **erfasst** sind, sind die Anträge auf Zustimmung dem Landespersonalausschuss nicht mehr zur Einzelfallprüfung vorzulegen, sondern können entsprechend den Vorgaben der ARLPA in eigener Zuständigkeit von den personalverwaltenden Stellen entschieden werden.

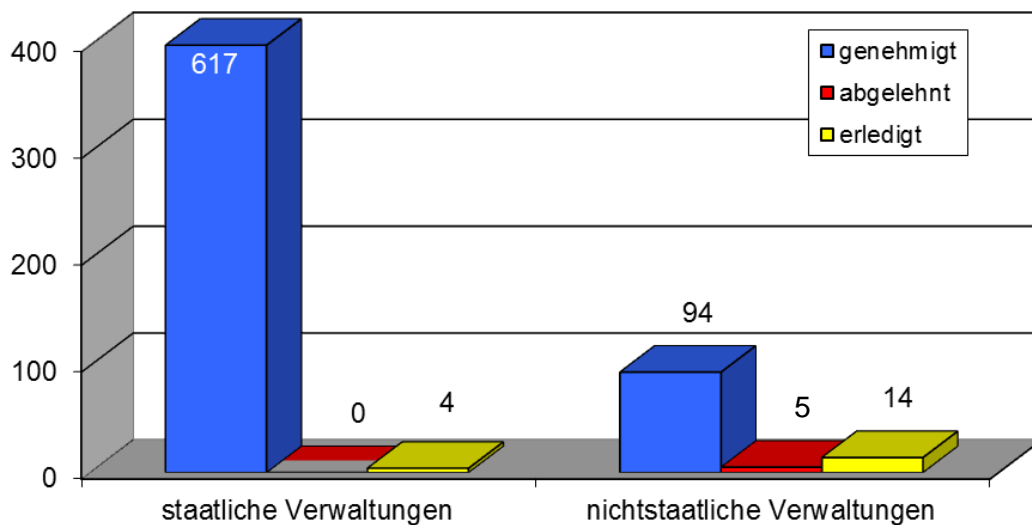
Hintergrund für die allgemeine Regelung nach Art. 119 Abs. 2 BayBG war zum einen der deutliche Anstieg der Feuerwehrfälle. Zum anderen lassen es die bundesweit ähnlichen Regelungen der Feuerwehrausbildungen als gerechtfertigt erscheinen, dass außerbayerische Ausbildungen durch die Dienstherrn unter Festlegung bestimmter Voraussetzungen in den ARLPA in eigener Verantwortung anerkannt werden.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Die im Berichtsjahr 2014 vorgelegten Anträge in Einzelfällen (737) und Beratungen von Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (199) entfielen auf folgende Antragsteller:



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



3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

3.1 Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle und Spruchpraxis des Landespersonalausschusses

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

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

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

Soweit bei Personalmaßnahmen eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses gesetzlich vorgeschrieben ist, wird bereits im Rahmen der Beratungstätigkeit auf eine sachdienliche Antragstellung hingewirkt. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass die Erforderlichkeit einer Antragstellung durch die personalverwaltende Stelle überhaupt

erkannt wird oder ein bereits gestellter Antrag ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen beziehungsweise in anderer Form neu gestellt wird.

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2014 sind exemplarisch folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben⁶:

3.1.1 Wechsel von der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen in die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik

Gemäß Art. 9 Abs. 2 Satz 1 LlbG ist ein **Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen zulässig**, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn auf Grund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann. Über die Anerkennung entscheidet die (aufnehmende) oberste Dienstbehörde **mit Zustimmung des Landespersonalausschusses**, Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG. Nach Art. 9 Abs. 2 Satz 4 LlbG kann der Landespersonalausschuss über die Art der Unterweisung, über förderliche praktische Tätigkeiten und über die Fortbildungsmaßnahmen besondere Regelungen treffen.

Nach der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** sind Laufbahnwechsel zwischen der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen einerseits und der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik andererseits in der Regel nicht möglich, da ein Wechsel der Fachlaufbahn letztlich mit der Zuerkennung der Qualifikation für die neue Fachlaufbahn in ihrer gesamten Breite⁷ einhergeht.⁸ Lediglich wenn Verwaltungsbeamte langjährig überwiegend mit Aufgaben der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik betraut sind (oder umgekehrt technische Beamte mit Aufgaben der Fachlauf-

⁶ Siehe auch die gesonderten Darstellungen unten unter Nr. 3.2 (betr. Art. 41 ff. LlbG) und unter Nr. 3.3 (betr. die modulare Qualifizierung).

⁷ Vgl. auch LT-Drs. 16/3200 [amtliche Begründung zum Neuen Dienstrecht], S. 539, wonach der Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn nicht durch die Einrichtung von fachlichen Schwerpunkten eingeschränkt wird.

⁸ Hiervon unberührt bleibt ein späterer Wechsel innerhalb der Fachlaufbahn nur nach Maßgabe von Art. 9 Abs. 1 LlbG.

bahn Verwaltung und Finanzen) erscheint nach sorgfältiger **Einzelfallprüfung** ein Wechsel unter bestimmten Voraussetzungen denkbar. Als langjährige Tätigkeit wird hierbei ein Zeitraum von mindestens 15 Jahren verstanden.

Wegen eines Wechsels der Fachlaufbahn ist dann darauf abzustellen, inwieweit der Beamte bisher bereits über Kenntnisse der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (bzw. der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen) verfügt. Diese Kenntnisse können (außer durch praktische Tätigkeit) durch Vor- und Ausbildung oder durch im Laufe der Tätigkeit bereits besuchte Fortbildungsmaßnahmen erworben werden. Je nach Umfang und Tiefe dieser Kenntnisse ist das Absolvieren eines mit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses auf den Einzelfall **abgestimmten Fortbildungskonzepts** erforderlich. Lediglich in Fällen, in denen bereits Kenntnisse für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik in sehr großem – über die üblichen Fortbildungsmaßnahmen sehr weit hinausgehenden – Umfang erworben wurden, kann auf ein Fortbildungskonzept verzichtet werden. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn ein Beamter der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen seit langen Jahren Aufgaben aus dem Bereich der Verwaltungsinformatik wahrnimmt und bei Beginn dieser Tätigkeit eine gesonderte Ausbildung und in der Folge umfangreiche Fortbildungen aus dem luK-Bereich besucht hat.

3.1.2 Vorzeitige Beförderung

Beim Landespersonalausschuss wurden im Berichtszeitraum – wie bereits in den Vorjahren – **mehrfach Anträge** auf **nachträgliche Zustimmung zur vorzeitigen Beförderung** von Beamten vor Ablauf einer Dienstzeit von drei Jahren gestellt. Den vorzeitigen Beförderungen lag in mehreren Fällen folgende unzutreffende Rechtsauffassung der Ernennungsbehörde zu Grunde:

In Art. 17 Abs. 1 LlbG wurden **mit Wirkung vom 1. Januar 2011** die bis zu diesem Zeitpunkt in Art. 28 Abs. 2 BayBG a. F. und § 10 Abs. 1 und 2

LbV enthaltenen **Beförderungsverbote** **zusammengeführt**: Art. 17 Abs. 1 Sätze 1 und 2 LlbG sind – abgesehen von einer redaktionellen Anpassung in Satz 2 – identisch mit Art. 28 Abs. 2 Satz 1 BayBG a. F. und § 10 Abs. 1 LbV. Art. 17 Abs. 1 Satz 3 LlbG kumuliert – unter Anpassung an die neuen Begrifflichkeiten des Neuen Dienstrechts – die Bestimmungen in Art. 28 Abs. 2 Satz 2 BayBG a. F. und § 10 Abs. 2 Satz 1 LbV.

Während das in Art. 28 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 BayBG a. F. enthaltene Beförderungsverbot von einem Jahr aufgrund der weiter gehenden Beförderungsverbote in § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 LbV **in der Praxis wohl kaum bekannt** war, **steht** dieses **einjährige Beförderungsverbot** nunmehr in **Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG** unmittelbar **vor** den **weitergehenden – und auch weiterhin maßgebenden – Beförderungsverboten** in **Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG** (grundsätzlich **drei Jahre**; bei einer Beförderung bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage **zwei Jahre**). Dies **führt** – vor allem bei kleineren nichtstaatlichen Dienstherren – noch Jahre nach dem Inkrafttreten des LlbG leider **immer wieder zu der irrigen Meinung**, dass bei Beförderungen von Beamten **lediglich** eine **Mindestwartezeit von einem Jahr** eingehalten werden müsse.

Dem Landespersonalausschuss wurden auch im Berichtsjahr 2014 von mehreren kommunalen Dienstherren Anträge auf **nachträgliche Zustimmung** zu Beförderungen, die vor Ablauf der in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG vorgeschriebenen Mindestwartezeit ausgesprochen worden waren, vorgelegt. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass eine solche rechtswidrige Ernennung von der staatlichen Kommunalaufsicht kaum erkannt werden kann, so dass der Fehler oft erst im Rahmen der Anmeldung beim Bayerischen Versorgungsverband entdeckt wird.

Die Heilung einer rechtswidrigen Ernennung eines Beamten oder einer Beamtin durch **nachträgliche Zustimmung** des **Landespersonalausschusses** kommt **nur dann** in Frage, **wenn** einem **rechtzeitig gestellten Antrag** voraussichtlich **stattgegeben worden wäre**. Bei den in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG festgelegten Dienstzeiten handelt es sich um **Mindestbewäh-**

rungszeiten. Auf Antrag einer obersten Dienstbehörde kann der Landespersonalausschuss von den Beförderungsverboten des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG **Ausnahmen** zulassen⁹, wenn **zwingende Belange der Verwaltung** es erfordern oder wenn sich eine **Ernennung aus Gründen, die nicht in der Person des Beamten oder der Beamtin liegen, erheblich verzögert hat** (Art. 17 Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG). Sofern keine dieser beiden Voraussetzungen vorliegt und die vorzeitige Beförderung lediglich auf einem Rechtsirrtum der Ernennungsbehörde beruht, **kann** in diesen Fällen eine **nachträgliche Zustimmung** des Landespersonalausschusses **nicht erteilt werden**. Die Ernennung muss dann gemäß § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamStG von der obersten Dienstbehörde mit Wirkung für die Vergangenheit zurückgenommen werden.

3.1.3 Ausnahme von der Beförderungsmindestwartezeit nach Aufstieg in eine ehemalige nicht geregelte Laufbahn des gehobenen Dienstes

Der Landespersonalausschuss hat sich im Berichtszeitraum – wie bereits in den Vorjahren – erneut mit der Zulassung von **Ausnahmen** von der Beförderungsmindestwartezeit nach einem **Aufstieg** in die ehemalige nicht geregelte Laufbahn des **gehobenen technischen Verwaltungsdienstes** befasst (§ 45 Abs. 5 LbV in der bis einschließlich 31. Dezember 2010 geltenden Fassung [a. F.]).

Soweit der Landespersonalausschuss im alten Dienstrecht gemäß **§ 45 Abs. 5 Satz 1 LbV a. F.** dem **Aufstieg** in die ehemalige nicht geregelte Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes **bis einschließlich 31. Dezember 2010 zugestimmt** hatte, mussten betroffene Beamtinnen und Beamte **ohne Fachhochschulabschluss die Besoldungsgruppe A 9 durchlaufen**, § 23 Abs. 1 Nr. 3 BBesG.¹⁰

⁹ Unbeschadet des Art. 17 Abs. 2 LlbG.

¹⁰ Nach Art. 125a GG in Bayern fortgeltendes Bundesbesoldungsrecht bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern.

Mit Einführung des Neuen Dienstrechts in Bayern am 1. Januar 2011 wurden die **Eingangssämer** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik in der dritten Qualifikationsebene **einheitlich** der **Besoldungsgruppe A 10** zugewiesen, Art. 23 Satz 1 Nr. 3 BayBesG i. V. m. Anlage 1 BesO A Fußnote 6 zu BesGr A 10. Eine Unterscheidung danach, ob die Befähigung durch einen Fachhochschulabschluss nachgewiesen wird oder nicht, findet seither nicht mehr statt.

Die gesetzliche Neuregelung hat zur Folge, dass Beamtinnen und Beamte **ohne Fachhochschulabschluss**, die den Aufstieg nach § 45 Abs. 5 LbV a. F. **nach dem 1. Januar 2011 im Rahmen der Übergangsvorschrift** des Art. 70 Abs. 4 LbG abgeschlossen haben, **unmittelbar** zum Technischen Oberinspektor (BesGr A 10), dem Eingangssamt für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik in der dritten Qualifikationsebene, ernannt werden konnten.

Diese Beamtengruppe erreicht damit – bedingt durch die Übergangsvorschrift – (auch) weitere Beförderungssämer wesentlich früher als Beamte, die den **identischen Aufstieg vor dem 1. Januar 2011** abgeschlossen haben. Im Interesse einer nachvollziehbaren und leistungsgerechten Personalwirtschaft hat der Landespersonalausschuss deshalb für Beamte, die den Aufstieg in die ehemalige nicht geregelte Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes vor dem 1. Januar 2011 abgeschlossen haben, bei einer Weiterbeförderung in ein Amt der BesGr A 11 auf Antrag einer Ausnahme von der dreijährigen Beförderungswartezeit zugestimmt.

3.1.4 Rücknahme einer Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten – Erfordernis der Mitwirkung des Landespersonalausschusses und Ausschlussfrist für die Rücknahme

Der Landespersonalausschuss hat sich im Berichtszeitraum mehrfach **erneut** mit der Konstellation vorzeitiger Beförderungen von Beamten ohne die erforderliche Mitwirkung/Zustimmung des Landespersonalausschusses be-

fasst.¹¹ Gemäß **§ 12 Abs. 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz** (BeamtStG) ist eine **Ernennung**, die **ohne** die nach bayerischem Landesrecht vorgeschriebene **Mitwirkung des Landespersonalausschusses** ausgesprochen wurde, mit Wirkung für die Vergangenheit **zurückzunehmen**, wenn die Mitwirkung nicht **nachgeholt** wird. Die Rücknahme der Ernennung richtet sich nach der Verfahrensvorschrift des **Art. 21 Abs. 2 Bayerisches Beamtenengesetz** (BayBG).

In der **Praxis** herrschte bislang immer wieder **Unklarheit, ob und in welcher Form** die zwingend erforderliche und zeitnahe Nachholung der Mitwirkung des Landespersonalausschusses im Rahmen der Rücknahmeentscheidung zu erfolgen hat. Das **Verwaltungsgericht Bayreuth** hat in einem Urteil vom 24. Oktober 2014¹² nunmehr **klargestellt**, dass eine auf § 12 Abs. 1 Nr. 4 BeamStG gestützte **Rücknahme nur dann rechtmäßig** ist, wenn die zuständige oberste Dienstbehörde vor der Rücknahmeentscheidung die unterbliebene **Mitwirkung des Landespersonalausschusses ordnungsgemäß nachgeholt** hat.

Dies bedeutet insbesondere, dass dem Dienstherrn bei der Entscheidung, **ob** eine Entschließung des Landespersonalausschusses herbeizuführen ist, **kein Ermessen** zusteht. Dementsprechend hat er auch nicht zu prüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zustimmung im jeweiligen Einzelfall vorliegen oder ob nach der Spruchpraxis des Landespersonalausschusses mit einer nachträglichen Zustimmung zur Ernennung voraussichtlich zu rechnen ist oder nicht.

Ferner betont das Gericht, dass die Nachholung der Mitwirkung auch **verfahrensrechtlich ordnungsgemäß** sein muss. Aufgrund der Formenstrenge im Beamtenrecht ist die Nachholung nur dann ordnungsgemäß, wenn die oberste Dienstbehörde einen **förmlichen Antrag** an den Landespersonalausschuss stellt, der auf die nachträgliche Entschließung über die Er-

¹¹ Vgl. Jahresbericht 2013, S. 26 ff.

¹² Az.: B 5 K 14.245. In juris verfügbar. Siehe auch Datenbank Bayern-Recht im Internet.

nennung gerichtet ist. Eine **bloße Beratungsanfrage** an die **Geschäftsstelle** des Landespersonalausschusses **reicht** insoweit **nicht aus**.

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

Der Landespersonalausschuss hat sich auch im **Jahr 2014** wieder¹³ mit der **Anerkennung** von in anderen **Mitgliedstaaten erworbenen Berufsqualifikationen** befasst. Nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen hat der Aufnahmemitgliedstaat die in einem anderen Mitgliedstaat erworbene Qualifikation zu berücksichtigen und zu beurteilen, ob sie dem von ihm für den jeweiligen Beruf geforderten Befähigungs- und Ausbildungsnachweis entspricht. Für die Beurteilung der Qualifikationen als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, mit Ausnahme des Lehrerbereichs, sind die Regelungen der Art. 41 ff. LlbG maßgebend.

Gemäß Art. 44 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 LlbG ist der Antrag auf Anerkennung an die zuständige Stelle zu richten. Zuständige Stelle ist grundsätzlich die **oberste Dienstbehörde**, in deren Geschäftsbereich die Begründung eines Beamtenverhältnisses angestrebt wird. Allerdings ist eine **Übertragung der Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss** möglich. Von dieser Möglichkeit der Übertragung haben eine Reihe oberster Dienstbehörden Gebrauch gemacht. Da infolgedessen unterschiedliche Behörden für das Anerkennungsverfahren nach Art. 41 ff. LlbG zuständig sind, besteht die Gefahr **unterschiedlicher Rechtsauslegung**. Die Geschäftsstelle hat daher mit dem für Grundsatzfragen des Leistungslaufbahnrechts zuständigen Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat folgende grundsätzliche Fragen geklärt:

- Der persönliche Anwendungsbereich der Art. 41 ff. LlbG ist dann nicht eröffnet, wenn der **Kernbereich hoheitlicher Tätigkeit** betroffen ist. Hintergrund ist, dass nach Art. 45 Abs. 4 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) die **Arbeitneh-**

¹³ Siehe den Jahresbericht 2013, S. 19 ff.

merfreizügigkeit keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung findet; diese weit formulierte Ausnahme wird einschränkend so ausgelegt, dass von der Freizügigkeit nur der Kernbereich hoheitlicher Tätigkeit ausgenommen ist.

- Die **Bewertung** der Qualifikationsnachweise erfolgt für alle Qualifikationsebenen allein hinsichtlich der **fachtheoretischen Ausbildung**. Praktische Kenntnisse werden erst bei Vorliegen zeitlicher oder inhaltlicher Defizite im Rahmen der Prüfung von Ausgleichsmaßnahmen berücksichtigt.
- Gemäß Art. 45 Abs. 2 LlbG ist zu prüfen, ob **die im Rahmen der bisherigen Berufspraxis erworbenen Kenntnisse** einen wesentlichen **Unterschied** zwischen den aus dem Herkunftsland vorgelegten Qualifikationsnachweisen und den in Bayern laufbahnrechtlich vorgeschriebenen Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen **ausgleichen** können. Dabei ist **unerheblich**, ob die berufspraktischen Kenntnisse im **In- oder Ausland erworben** wurden.
- Die **Bescheinigung** des Heimat- oder Herkunftsstaates gemäß Art. 44 Abs. 2 Nr. 4 LlbG muss von derjenigen **ausländischen staatlichen Behörde** stammen, **die über die Einstellung in den öffentlichen Dienst** im jeweiligen Mitgliedstaat **entscheidet**. D. h. es kommt nicht auf die schul- bzw. hochschulrechtliche Bewertung der Berufsqualifikation an; maßgebend ist vielmehr, zu welcher **Berufsausübung** die Qualifikation im jeweiligen Mitgliedstaat berechtigt. Die Bescheinigung der ausländischen (Hoch-)Schule, die die Schul- und Berufsqualifikation verliehen hat, reicht regelmäßig nicht aus.

Die einschlägige Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung der Berufsqualifikationen ist durch die Richtlinie 2013/55/EU vom 20. November 2013 geändert worden. Bis zum 18. Januar 2016 sind die vorgenommenen Änderungen im LlbG umzusetzen. Die wesentlichen Änderungen der Richtlinie sehen wie folgt aus:

- Zukünftig gewährt die Richtlinie 2005/36/EG den Antragsstellern auch einen **partiellen**, d.h. auf bestimmte Tätigkeitsbereiche beschränkten **Zugang** zu einem Beruf im Aufnahmemitgliedstaat. Es ist davon auszugehen, dass diese Regelung für den Bereich der **Beamten** wohl **keine praktische Bedeutung** haben wird.
- Ausgleichsmaßnahmen können gefordert werden, wenn die bisherige Ausbildung sich **hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit** auf Fächer bezieht, die sich wesentlich von denen unterscheiden, die durch den Ausbildungsnachweis im Aufnahmemitgliedstaat abgedeckt werden. Die Bewertung der Qualifikationsnachweise erfolgt damit weiterhin nach der **fachtheoretischen Ausbildung**, zukünftig jedoch **beschränkt** auf diejenigen Inhalte, die **für die Berufspraxis unmittelbar relevant** sind. Weiterhin nicht verlangt wird der Nachweis im Aufnahmestaat geforderter **praktischer Ausbildungsinhalte**.
- Die Überprüfung der für die Ausübung der Berufstätigkeit notwendigen **Sprachkenntnisse** obliegt künftig der Einstellungsbehörde und darf erst **nach der Anerkennung** der Berufsqualifikation vorgenommen werden.

3.3 Modulare Qualifizierung

Allgemein zu den jeweils maßgeblichen Vorschriften für die modulare Qualifizierung wird auf den Jahresbericht 2013 (Seite 28 f.) verwiesen. Zu den dort in Fußnote 13 angesprochenen Übergangsregelungen zum Aufstieg ist darauf hinzuweisen, dass Art. 70 Abs. 4 Sätze 1 bis 3 (nicht Satz 4) mit Wirkung vom 1. Januar 2015 entfallen ist.¹⁴

3.3.1 Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2014

Im Jahr 2014 erteilte der Landespersonalausschuss seine Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 2 LlbG zur folgenden **Verordnung**, die

¹⁴ Durch Art. 12 Haushaltsgesetz 2015/2016 (GVBl 2014, S. 523).

Regelungen zur modularen Qualifizierung enthält:

Verordnung über fachliche Schwerpunkte in der Fachlaufbahn Justiz (FachV-J) vom 8. September 2014 (GVBl S. 417).

Darüber hinaus erfolgte auch im Jahr 2014 die Genehmigung von Konzepten zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

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

Änderung des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zur Regelung der modularen Qualifizierung in der Justiz vom 17. Juni 2014 (JMBl S. 78).

Im **nichtstaatlichen Bereich, insbesondere dem kommunalen Bereich**, genehmigte der Landespersonalausschuss im Jahr 2014 **acht Konzepte**.

- Konzept des Landkreises Coburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- 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, fachlicher Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation (Konzept-VermGeo);

- Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik (Konzept-VI);
- Konzept der Stadt Schwabach zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst;
- Konzept der Stadt Bamberg zur Durchführung der modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt technischer Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher (ModQV-Stadt Bamberg);
- Konzept der Stadt Augsburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der modularen Qualifizierung für Beamtinnen und Beamte der Stadt Erlangen in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst.

Über die vorgelegten Regelsysteme (Konzepte) hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2014 des Weiteren mit **fünf Einzelkonzepten** zu befassen. Im Hinblick auf die Besonderheiten der Einzelfälle konnte die modulare Qualifizierung hierdurch gezielter auf die entsprechenden Dienstposten zugeschnitten werden, so dass ein hinreichender sachlicher Grund für eine Abweichung von den Regelsystemen gegeben war.

Als Sonderfälle zu erwähnen sind beispielsweise die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 im Bereich Forst (siehe unten Nr. 3.3.3) und die Vollanrechnung eines Masterstudiengangs (siehe unten Nr. 3.3.4).

3.3.2 Absolvieren des Prüfungsmoduls zu einem früheren Zeitpunkt

Der Landespersonalausschuss hat sich bewusst dafür ausgesprochen, dass **regelmäßig** das **Prüfungsmodul für die modulare Qualifizierung** für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 7 **erst in Besoldungsgruppe A 6**, für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 erst in **Besoldungsgruppe A 9** und für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 erst in **Besoldungsgruppe A 13** absolviert werden kann (siehe näher Jahresbericht 2013, S. 32 f.).

Im Jahr 2014 erreichten die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses **mehrere Anfragen**, welche vor allem den früheren Abschluss der modularen **Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10** betrafen. Der **Landespersonalausschuss** hält an seiner Auffassung fest, das **Prüfungsmodul regelmäßig erst in der Besoldungsgruppe A 9** durchzuführen. Hierfür sprechen auch folgende Erwägungen: Die modulare Qualifizierung zielt ihrer Konzeption nach gerade auf besonders leistungsfähige und bewährte Beamte ab, die die verschiedenen Beförderungsämtel ihrer Qualifikationsebene zu durchlaufen haben (wobei Beförderungen jeweils nach dem Leistungsgrundsatz erfolgen) und dann im Rahmen der modularen Qualifizierung nur eine mündliche Prüfung ablegen müssen (vgl. Art. 20 Abs. 2 Sätze 5 bis 7 LlbG). Ein früherer Abschluss der modularen Qualifizierung führt im Übrigen nicht zu einer Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten, da auch bei erfolgreich abgeschlossener modularer Qualifizierung sämtliche Ämter – unter Beachtung aller Beförderungsvoraussetzungen und unter Einhaltung der Beförderungsmindestwartezeiten – durchlaufen werden müssen.

Für die **Förderung von** besonders leistungsfähigen **jüngeren Beamten** der zweiten Qualifikationsebene ist hingegen der Weg der **Ausbildungsqualifizierung** vorgesehen (**Art. 37 LlbG**). Damit ist es **bereits ab einer Dienstzeit von drei Jahren** auch jüngeren Beamten möglich, sich mit einer umfassenden Ausbildung und dem Ablegen derselben umfangreichen schriftlichen und mündlichen Prüfung, der sich auch die anderen Studierenden an

der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege unterziehen müssen, für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene – auch ggf. unter dem Überspringen von Ämtern – zu qualifizieren.

3.3.3 Modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt Forstdienst)

Im staatlichen Bereich sind Forsttechniker in der Regel nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt. Daher existieren für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt Forstdienst) keine Regelkonzepte. Um auch **Staatlich geprüften Forsttechnikern**, die **im kommunalen Bereich** im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, **die modulare Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 10** zu ermöglichen, hat die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses mit dem fachlich zuständigen Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Inhalte für die modulare Qualifizierung abgestimmt und in zwei Fällen entsprechende **Einzelkonzepte** auf Grundlage der Modularen Qualifizierungsverordnung (ModQV) entwickelt.

Grundsätzlich kann es im Bereich der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik schwieriger als im Bereich der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen sein, geeignete fachliche Fortbildungsmaßnahmen für ein Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung zu finden. Auch in den beiden Fällen der Forsttechniker fanden sich aber **geeignete Fortbildungsveranstaltungen**. Diese wurden von der **Bayerischen Forstschule Lohr** und der **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege** durchgeführt. Außerdem konnten teilweise bereits besuchte Fortbildungen im Wege der **Anrechnung** für die modulare Qualifizierung berücksichtigt werden.

3.3.4 Vollanrechnung von Masterstudiengängen

Zu den Voraussetzungen für die **Anrechnung** von **Masterstudiengängen auf sämtliche Maßnahmen** der **modularen Qualifizierung** für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 einschließlich des Prüfungsmoduls und der Prüfung (**sog. Vollanrechnung**) – so dass der Beamte für die modulare Qualifizierung weder weitere Fortbildungsmaßnahmen durchlaufen noch eine Prüfung ablegen muss – wird auf die Ausführungen im Jahresbericht 2013 (Seite 36) verwiesen.

Auch 2014 genehmigte der Landespersonalausschuss wiederum einen derartigen Einzelfall. Im Rahmen eines **Einzelkonzepts**, welches vom Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG genehmigt wurde, wurde ein von der FOM Hochschule für Oekonomie & Management angebotener berufsbegleitender Masterstudiengang „Management (Public Management)“ im Wege der sog. Vollanrechnung auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften) angerechnet.

Eine derartige **Vollanrechnung** ist **nur möglich**, wenn im jeweiligen Einzelfall dem Landespersonalausschuss von Seiten des Dienstherrn ein entsprechendes **Einzelkonzept** vorgelegt wird und der **Landespersonalausschuss** das **Konzept** nach Überprüfung **genehmigt**.

3.4 Sondermaßnahme zur Sicherung des Lehrernachwuchses in der Fächerverbindung Mathematik/Physik an Fachoberschulen und Berufsoberschulen im Schuljahr 2014/2015 für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen

Das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst führt aufgrund des weiter bestehenden **erhöhten Bedarfs** an **Lehrkräften** für den Unterrichtseinsatz in der Fächerverbindung **Mathematik/Physik** an **Fachoberschulen** und **Berufsoberschulen** im Schuljahr 2014/2015 eine **einjährige Sondermaßnahme** zur **Sicherung des Lehrernachwuchses** für Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen durch.

An dieser Sondermaßnahme können nur **Lehrkräfte** mit der Befähigung für das **Lehramt an Realschulen** in der Fächerverbindung Mathematik/Physik teilnehmen, die mindestens die **Gesamtprüfungsnote** 2,10 erzielt haben und die entweder das **Referendariat** im Schuljahr **2013/2014** beendet haben **oder** nach erworbener Lehramtsbefähigung **höchstens drei Jahre nach Ablauf** der **Probezeit** im **staatlichen Realschuldienst tätig** waren.

Die Sondermaßnahme wird in Anlehnung an die Bestimmungen für die Ausbildung der Studienreferendare für das Lehramt an beruflichen Schulen gestaltet. Sie wird vom regulären Vorbereitungsdienst getrennt durchgeführt und dauert ein Jahr. Dem zuständigen staatlichen Studienseminar obliegt dabei die allgemeine Ausbildung in den Bereichen Pädagogik, Psychologie und Schulrecht/Schulkunde. Die pädagogische Nachqualifizierung in der Fächerverbindung Mathematik/Physik findet an der jeweiligen beruflichen Oberschule statt.

Die einjährige Nachqualifizierung schließt mit einer **Lehrprobe** sowie **mündlichen Prüfungen** über die fachlichen Inhalte und die Fachdidaktik in den Fächern Mathematik/Physik sowie in Schulrecht/Schulkunde ab. Der erfolgreiche Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme wird durch den jewei-

ligen Ministerialbeauftragten für die berufliche Oberschule in einem Gesamtgutachten festgestellt. Auf Grundlage dieses Gutachtens stellt der Landespersonalausschuss für die erfolgreichen Teilnehmer die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der Fächerverbindung Mathematik/Physik als anderer Bewerber fest.

Die jetzige Sondermaßnahme entspricht nach Zulassungsvoraussetzungen, Konzeption und Ablauf grundsätzlich der erstmals im Schuljahr 2007/2008 durchgeführten Sondermaßnahme zur Gewinnung von Realschullehrern für die Fachoberschulen und Berufsoberschulen aus dem Kreis junger Realschullehrer, wobei es damals um Lehrkräfte mit Fächerverbindungen mit Deutsch/Zweifach und Englisch/Zweifach ging, während es heute um Lehrkräfte mit der Fächerverbindung Mathematik/Physik geht.

Nachdem **nach Abschluss** der **Sondermaßnahme** nach Art. 22 Abs. 6 BayLBG die **Feststellung der Qualifikation** für ein Lehramt an beruflichen Schulen **durch** den **Landespersonalausschuss** erfolgen muss, hat sich der Landespersonalausschuss noch vor Beginn der Sondermaßnahme mit dieser Maßnahme befasst.

Der Landespersonalausschuss hat unter Berücksichtigung der Vorqualifikation der Teilnehmer der Sondermaßnahme und der im Rahmen der Sondermaßnahme erfolgenden Ausbildung und Prüfungen den Beschluss gefasst, dass der Sondermaßnahme zugestimmt wird. Außerdem hat der Landespersonalausschuss in Aussicht gestellt, für erfolgreiche Teilnehmer an der Sondermaßnahme gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der Fächerverbindung Mathematik/Physik als anderer Bewerber festzustellen.

Damit wurde auch vorab für die Teilnehmer an der Sondermaßnahme, welche einen Beitrag zur Deckung des Personalbedarfs der beruflichen Schulen leistet, die erforderliche Rechtssicherheit geschaffen.

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

Im Jahr **2000** war bereits aufgrund erhöhten Personalbedarfs die damalige **Gerichtsvollzieherlaufbahn für andere Bewerber geöffnet** worden. In der Folge waren in den Jahren **2001 bis 2003 externe Bewerber** zugelassen worden, die zunächst eine sechsmonatige Ausbildung absolvieren mussten, ehe ihnen nach erfolgreichem Absolvieren eines Vorstellungsgesprächs beim Landespersonalausschuss die Laufbahnbefähigung für den mittleren Justizdienst zuerkannt wurde. Ab dem Jahr 2004 konnte der Bedarf an Nachwuchskräften für den Gerichtsvollzieherdienst wieder aus dem Justizfachwirtendienst gedeckt werden.

Aufgrund der Reform der Sachaufklärung in der Zwangsvollstreckung hat sich die Geschäftsbelastung der Gerichtsvollzieher jedoch auf Dauer erheblich erhöht. Dieser Personalbedarf kann nicht in ausreichendem Umfang mit Bewerbern des Justizfachwirtendienstes gedeckt werden. Es wurden deshalb mit Wirkung vom 15. April **2014 erneut 18 externe Gerichtsvollzieherbewerber** zu einer sechsmonatigen vorbereitenden Ausbildung mit dem Ziel der anschließenden Gerichtsvollzieherausbildung zugelassen. Gemäß Art. 4a Abs. 2 Satz 1 der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Gerichtsvollzieher (ZAPO/GV) in der mit Wirkung vom 1. April 2014 geltenden Fassung (siehe oben Nr. 2.1.1) kann zur **vorbereitenden Ausbildung** nur zugelassen werden, wer die erforderliche Vorbildung für einen Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene gemäß Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LlbG besitzt und sich mindestens drei Jahre in einem für den Gerichtsvollzieherdienst förderlichen Beruf bewährt hat.

Bis zum Inkrafttreten des Leistungslaufbahngesetzes (1. Januar 2011) hat – wie bereits erwähnt – der Landespersonalausschuss in entsprechenden Fällen nach Abschluss des Sonderlehrgangs aufgrund eines förmlichen Vorstellungsverfahrens vor einem begutachtenden Ausschuss die Befähigung dieser externen Bewerber für die damalige Laufbahn des mittleren Justizdienstes als anderer Bewerber festgestellt.

Seit der Dienstrechtsreform in Bayern kann die Qualifikation anderer Bewerber gemäß Art. 52 Abs. 2 Satz 1 LlbG durch die oberste Dienstbehörde festgestellt werden. Durch Änderung der ZAPO/GV mit Wirkung vom 1. April 2014 (siehe oben Nr. 2.1.1) wurde geregelt, dass externe Bewerber nach dem **Abschluss der vorbereitenden Ausbildung** anstelle des früheren Vorstellungsverfahrens vor einem begutachtenden Ausschuss des Landespersonalausschusses nunmehr an einer Leistungsfeststellung in Form einer **mündlichen Prüfung** teilnehmen müssen (s. § 4a Abs. 7 bis 12 ZAPO/GV).

Diese **mündliche Prüfung** fand im **September 2014** beim **Landesjustizprüfungsamt** statt. Alle 18 Bewerber absolvierten die Prüfung mit Erfolg.

Das **Justizministerium** als oberste Dienstbehörde hat im Anschluss für alle Bewerber gemäß Art. 52 Abs. 2 Satz 1 LlbG jeweils die **Feststellung** getroffen, dass die Bewerber die **Qualifikation** für die Fachlaufbahn Justiz mit Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene besitzen. Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG **zugestimmt**, dass die 18 Beschäftigten **als andere Bewerber** (als Justizsekretär bzw. Justizsekretärin) **in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden**. Die nunmehrigen Beamten nehmen seit Mitte Oktober 2014 an der 18-monatigen Gerichtsvollzieherausbildung teil.

3.6 Aufstieg in die nächsthöheren Laufbahnen

3.6.1 Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst

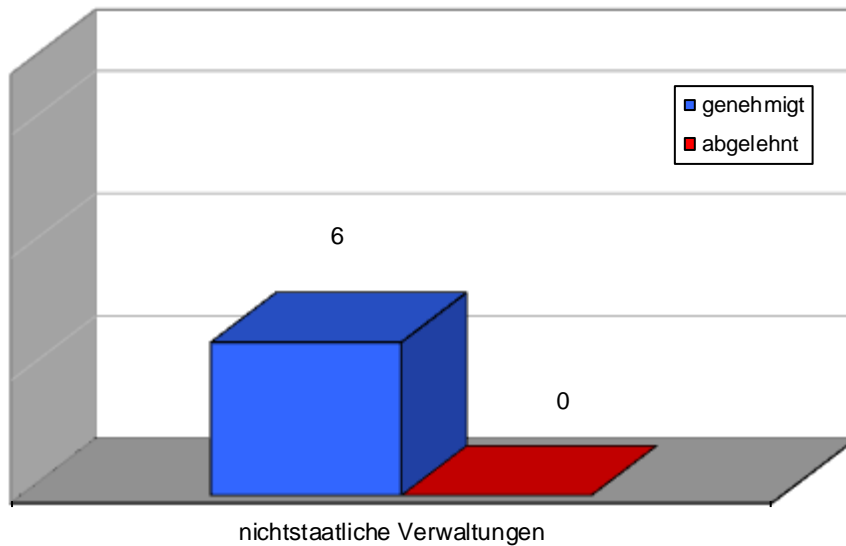
3.6.1.1 Feststellung der Befähigung mit Einführungszeit und Vorstellungsgespräch

Durch das Neue Dienstrecht wurde das bisherige Aufstiegsverfahren nach § 51 LbV durch die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG) abgelöst. Für Beamte, die am 31. Dezember 2010 die für die Zuerkennung der Aufstiegseignung geforderten Voraussetzungen nach altem Recht erfüllten, hat die **Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG** die Möglichkeit vorgesehen, den **Aufstieg nach altem Recht** zu absolvieren.¹⁵

Diese Möglichkeit haben **im Berichtsjahr 2014** noch einige Beamte aus dem kommunalen Bereich genutzt. Das Beschlusskollegium befand in **sechs Fällen** (Vorjahr: 38 Fälle) über die Feststellung der Befähigung von Beamten der dritten Qualifikationsebene für den Aufstieg in Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes. Unter den sechs Aufstiegskandidaten befand sich **eine Beamtin** (Vorjahr: drei Beamtinnen); der Frauenanteil betrug damit 16,67 %. Anträge aus dem staatlichen Bereich wurden dem Beschlusskollegium im Berichtsjahr 2014 nicht vorgelegt.

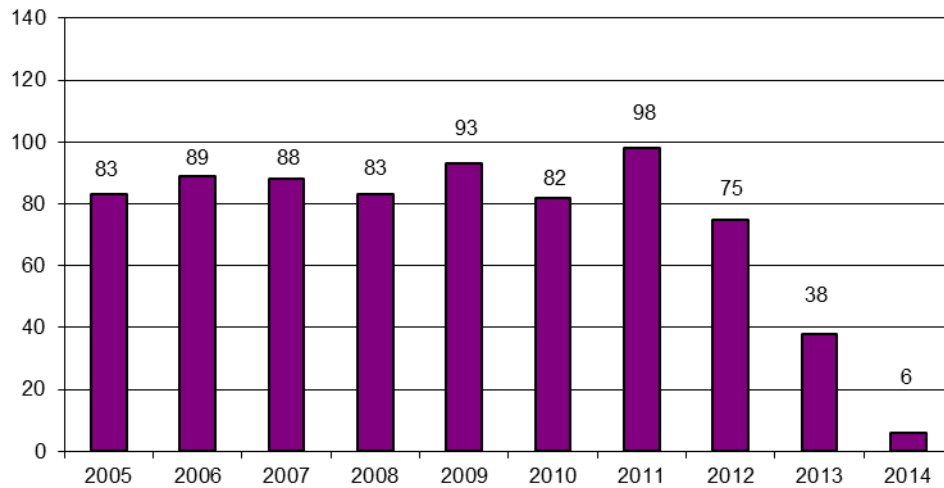
¹⁵ Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG ist durch Art. 12 Haushaltsgesetz 2015/2016 (GVBI 2014, S. 523) mit Wirkung vom 01.01.2015 aufgehoben worden.

Über die Anträge wurde wie folgt entschieden:

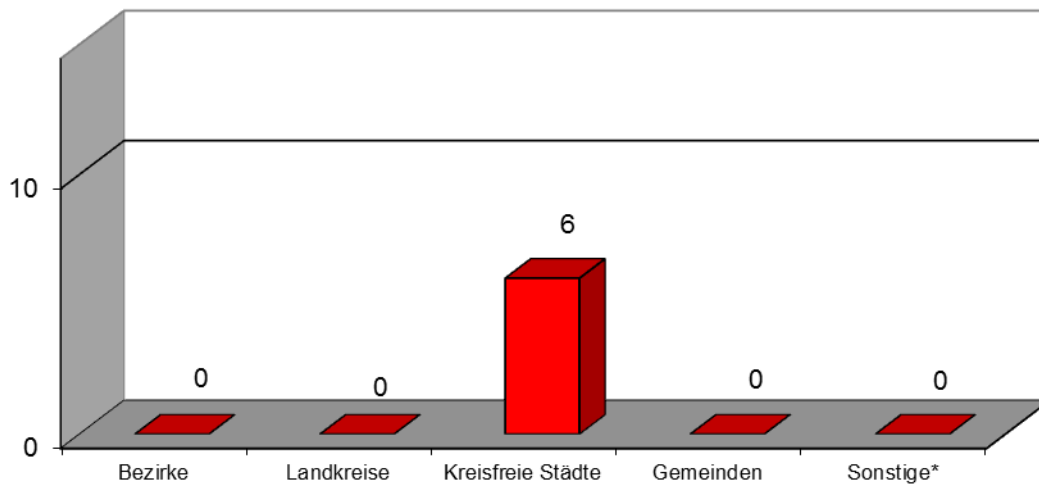


Die Beamten haben sich nach Ableistung der vorgeschriebenen Einführungszeit (Regeldauer 2 ½ Jahre) dem in der Verfahrensordnung vorgesehenen Prüfungsgespräch unterzogen. Alle Anträge auf Feststellung der Befähigung für den höheren Dienst konnten positiv beschieden werden. Die Erfolgsquote ist wiederum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

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



Alle sechs Anträge des Berichtsjahrs 2014 entfallen auf kreisfreie Städte:



*Sonstige Antragsteller waren in den vergangenen Jahren insbesondere verselbständigte Einrichtungen von Kommunen und Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung.

3.6.1.2 Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“

Nach § 3 Satz 1 der Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung von Beamten des gehobenen Dienstes für den Aufstieg in den höheren Dienst trifft der Landespersonalausschuss die Entscheidung über die Zuerkennung der Befähigung für die neue Laufbahn **regelmäßig auf Grund**

eines Vorstellungsverfahrens mit einem Prüfungsgespräch vor einem begutachtenden Ausschuss. In **Ausnahmefällen** kann der Landespersonalausschuss von diesem Vorstellungsverfahren absehen und die Feststellung der Befähigung unmittelbar aufgrund der vorgelegten Unterlagen treffen, wenn diese eine geeignete Grundlage hierfür bieten (§ 3 Satz 2 der Verfahrensordnung über die Feststellung der Befähigung von Beamten des gehobenen Dienstes für den Aufstieg in den höheren Dienst).

Im Berichtsjahr 2014 wurde dem Landespersonalausschuss **kein Antrag** auf Feststellung der Befähigung „nach Aktenlage“ vorgelegt.

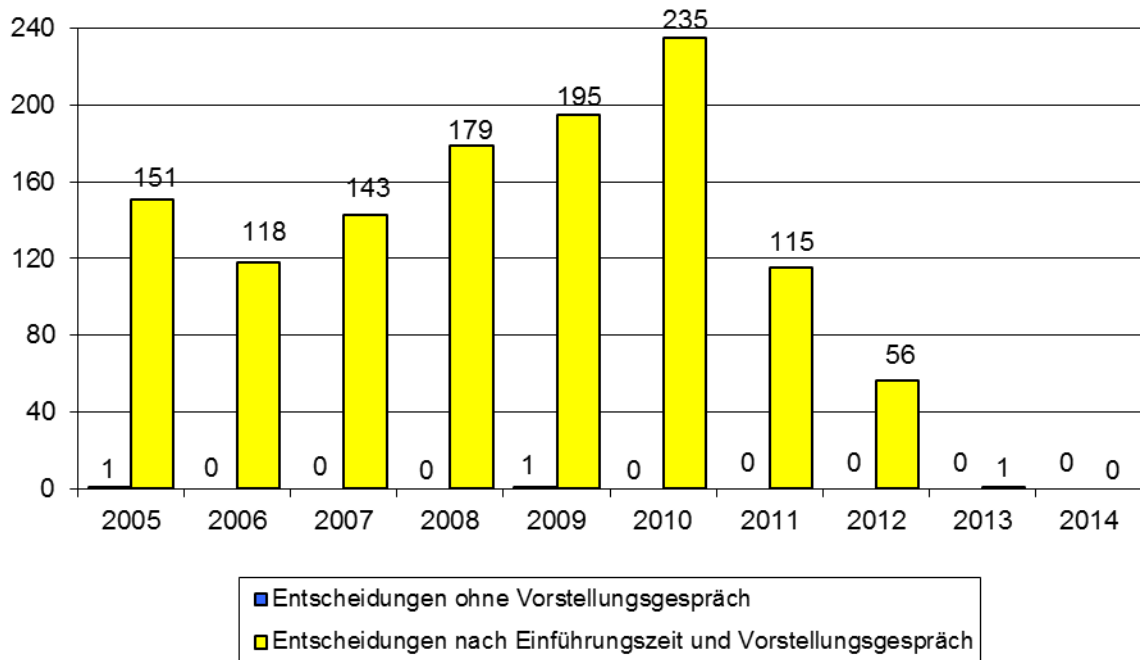
3.6.2 Verwendungsaufstieg in den ehemaligen gehobenen Dienst

Der bisherige Aufstieg für besondere Verwendungen nach § 46 LbV wurde ebenfalls mit Geltung des Neuen Dienstrechts durch die modulare Qualifizierung nach Art. 20 LlbG abgelöst. Auch hier hat die Übergangsvorschrift des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG geregelt, dass Beamte, die am 31. Dezember 2010 die für die Zuerkennung der Aufstiegseignung geforderten Voraussetzungen nach altem Recht erfüllten, die Möglichkeit haben, den Aufstieg noch nach altem Recht zu absolvieren.¹⁶

Im **Berichtsjahr 2014** wurden dem Landespersonalausschuss **keine Anträge** mehr auf Feststellung des erfolgreichen Abschlusses der Einführung von Beamten des ehemaligen mittleren Dienstes im Rahmen des Aufstiegs für besondere Verwendungen vorgelegt (**Vorjahr: ein Antrag**).

¹⁶ Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG ist durch Art. 12 Haushaltsgesetz 2015/2016(GVBI 2014, S. 523) mit Wirkung vom 01.01.2015 aufgehoben worden.

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



Nach einem kontinuierlichen und deutlichen Anstieg der Antragszahlen seit dem Jahr 2006 (2006: 118 Anträge, 2007: 143 Anträge, 2008: 179 Anträge, 2009: 195 Anträge, 2010: 235 Anträge) haben sich die Antragszahlen in den Jahren 2011 und 2012 jeweils im Vergleich zum Vorjahr in etwa halbiert. Im Jahr 2013 wurde nur noch ein Antrag, im Berichtsjahr 2014 kein Antrag mehr gestellt. Dies ist ein Beleg dafür, dass in den Fällen des Verwendungsaufstiegs in den ehemaligen gehobenen Dienst die Dienstrechtsreform nunmehr ihre volle Wirkung entfaltet hat.

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

Die Übergangsregelung des Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG i. V. m. § 41 Abs. 5 Satz 1 LbV hat ermöglicht, dass Beamte der ersten Qualifikationsebene mit herausgehobenen Aufgaben, die am 31. Dezember 2010 die beurteilungsmäßigen Voraussetzungen erfüllt haben, den Aufstieg noch nach den Regeln der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden LbV absolvieren können.¹⁷

Im **Berichtsjahr 2014** wurde, **wie bereits im Jahr 2013**, **hiervon kein Gebrauch** mehr **gemacht**.

¹⁷ Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG ist durch Art. 12 Haushaltsgesetz 2015/2016 (GVBI 2014, S. 523) mit Wirkung vom 01.01.2015 aufgehoben worden.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Kollegiale Beratung

Im Rahmen seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss im März 2014 mit der interessanten Thematik „**Kollegiale Beratung**“ befasst.

Gerade Führungskräfte sind auch in der öffentlichen Verwaltung immer wieder mit neuen, oft sehr komplexen Problemstellungen konfrontiert, für die keine schnellen, eindeutigen Lösungen ersichtlich sind. Die Methode der „**Kollegialen Beratung**“ soll in **einem strukturierten Prozess** in einer **Gruppe von Kollegen** das **Finden von Lösungen** ermöglichen.

Kollegiale Beratung wird bereits bei der Landeshauptstadt München praktiziert.

Auch im staatlichen Bereich ist Kollegiale Beratung nicht unbekannt. Gemäß einer 2014 erlassenen Verordnung zur Änderung der Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt an Sonderschulen¹⁸ hat die Ausbildung im Vorbereitungsdienst für das Lehramt für Sonderpädagogik verschiedene Kompetenzbereiche und Inhalte zu berücksichtigen. Im Rahmen des Kompetenzbereichs „Beraten“ ist dabei auch die „kollegiale Fallberatung“ als besondere Form der Kollegialen Beratung vorgesehen (siehe § 15 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b Doppelbuchst. ee der nunmehrigen Zulassungs- und Ausbildungsordnung für das Lehramt für Sonderpädagogik (ZALS)).

Im Rahmen einer **Präsentation** informierte zunächst Herr **Stefan Scholer**¹⁹ den Landespersonalausschuss über die Methode der **Kollegialen Beratung**.

¹⁸ Vom 17. Mai 2014, GVBl S. 215.

¹⁹ Diplom-Soziologe Stefan Scholer ist hauptberuflich Leiter der Aus- und Fortbildung der Landeshauptstadt München.

Kollegiale Beratung sei ein **strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe**, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem feststehenden Ablauf beraten werde, mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Fragestellung zu entwickeln.

Beteiligte seien der „**Fallgeber**“, die „**Berater**“ und der „**Moderator**“. Anfangs sei ein externer Moderator zweckmäßig, später sollte ein Teilnehmer diese Funktion wahrnehmen. Externe Berater seien nicht vorgesehen.

Die **einzelnen Schritte** des Prozesses der **Kollegialen Beratung** seien die folgenden:

Während der **Anliegen-Schilderung** durch den Fallgeber hörten die Berater nur zu und unterbrächen den Fallgeber nicht.

Sodann erfolge die **Befragung** des Fallgebers durch die Berater. Dabei gehe es nur um die Klärung der Sachlage und gegebenenfalls des konkreten Anliegens.

Im nächsten Schritt, der **Anliegen-Analyse/Hypothesenbildung**, besprächen und analysierten die Berater das Anliegen, ohne bereits Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Dabei sammelten sie Vermutungen, Assoziationen und Hypothesen. Der Fallgeber höre lediglich zu.

Dann habe der Fallgeber die Möglichkeit, zu den Hypothesen **Stellung zu nehmen** und **Hypothesen zu priorisieren**.

Daraufhin würden in einem weiteren Schritt durch die Berater **Lösungsvorschläge** erarbeitet. Ziel sei ein „breiter Strauß“ von Lösungsvorschlägen. Der Fallgeber höre dabei nur zu.

Im Rahmen des **Lösungsfeedbacks** teile anschließend der Fallgeber mit, welche Vorschläge er umsetzen wolle und welche Beiträge und Hypothesen ihm gegebenenfalls neue Perspektiven eröffnet hätten.

Als letzter Schritt finde ein sogenanntes **Sharing/Prozess-Reflektion** statt. Hierbei tauschten sich Fallgeber und Berater aus. Die Berater teilten mit, was jeder mitnehme.

Mit Kollegialer Beratung, so Scholer, könnten das breite Potential, die vielfältigen Erfahrungen und die Dynamik einer Gruppe genutzt werden. Nicht nur für den Fallgeber könnten sich neue, konkrete Lösungsoptionen ergeben, auch die Berater könnten neue Einsichten für ihre eigene Berufspraxis gewinnen.

Der **Landespersonalausschuss vertritt die Auffassung**, dass die Kollegiale Beratung als **strukturierter lösungsorientierter Lernprozess geeignet** sein kann, bisher nicht erkannte **Handlungsoptionen für aktuelle oder seit langem bestehende Probleme aufzuzeigen**. Zugleich ermöglicht die Kollegiale Beratung einen **Wissensaustausch** und lässt die beteiligten Mitarbeiter jeweils **wechselseitig voneinander profitieren**.

Der Landespersonalausschuss befürwortet, dass im Rahmen der **Aus- und Fortbildung** und auch der **Personalentwicklung** der **Einsatz** der Kollegialen Beratung **geprüft** wird.

4.2 Wissensmanagement: Wissensbewahrung beim Ausscheiden von Mitarbeitern

Im Rahmen seiner Funktion als Kompetenzzentrum für Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss ferner im Oktober 2014 mit einem wichtigen **Thema aus dem Bereich des Wissensmanagements**, nämlich mit der **Wissensbewahrung beim Ausscheiden von Mitarbeitern**, befasst.

Die Herausforderung, in Arbeitseinheiten und Gesamtorganisationen vorhandenes Wissen so zu sichern, dass es auch nach dem Ausscheiden oder Wechsel des bisherigen Wissensträgers in der Organisation verbleibt, ist in jüngerer Zeit verstärkt in den Fokus der Personalentwicklung gerückt. Betroffen ist nicht allein die – grundsätzlich stärker von Personalfluktuations betroffene – Privatwirtschaft, sondern in zunehmendem Maß auch die öffentliche Verwaltung: Wie sich etwa der Prognose im Versorgungsbericht des Freistaats Bayern vom August 2007 entnehmen lässt, wird die Zahl der Versorgungsempfänger des Freistaates Bayern im Zeitraum von 2006 bis 2020 um fast 50 % steigen.²⁰ Mit jedem Bediensteten, der in den **Ruhestand** tritt, gehen dem öffentlichen Dienst **umfangreiches Wissen** und **jahrzehntelange berufliche Erfahrung verloren**. Eine ähnliche Situation kann sich bei **Umstrukturierungen** oder **Behördenverlagerungen** ergeben, ebenso wenn Bedienstete auf eine **neue Stelle wechseln** oder etwa **krankheitsbedingt ausfallen**.

Unter dem einprägsamen Titel „**Damit das Wissen nicht in Rente geht ... Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung Erlangen**“ berichtete in der Oktobersitzung 2014 des Landespersonalausschusses Herr **Robert Kaiser**, Leiter der Abteilung Personalentwicklung im Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen, über Erfahrungen mit bislang 21 Wissensbewahrungsprojekten, die in der Verwaltung der Stadt Erlangen seit Ende der 1990er Jahre systematisch und praxisorientiert durchgeführt worden sind²¹. Als eine besondere Herausforderung für erfolgreiche Wissensbewahrung in der Verwaltung erweise sich die bestehende **Verwaltungskultur**, die durch nach wie vor hierarchische Strukturen geprägt sei, in denen vielfach Mitarbeiter für spezifische Themen alleinverantwortlich seien und zu „Gralshütern“ von Wissen würden. Eine Wissensweitergabe im Rahmen von Team-

²⁰ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Versorgungsbericht des Freistaats Bayern, August 2007, S. 13 (im Internetangebot des Finanzministeriums verfügbar); danach steigt von 2006 bis 2020 die Zahl der Versorgungsempfänger voraussichtlich von 99,9 Tsd. auf 149,6 Tsd., d. h. um 49,7 %. Ein neuerer Versorgungsbericht des Freistaats Bayern lag zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Jahresberichts noch nicht vor.

²¹ Instruktive Einblicke in die Aktivitäten der Stadt Erlangen auf dem Gebiet der Wissensbewahrung geben die beiden auch im Internet verfügbaren, von Herrn Kaiser verantworteten Berichte „Verwaltungsmodernisierung Stadt Erlangen 2000 – 2007“ (S. 43 ff.; s. a. S. 41 f.) und „Verwaltungsmodernisierung Stadt Erlangen 2008 – 2012“ (S. 75 ff.).

und Networking finde zu wenig statt, zumal oftmals ein entsprechender „Machtverlust“ befürchtet werde (Stichwort: „Wissen ist Macht“). Wissensbewahrung werde bestenfalls verstanden und akzeptiert als Datensicherung, nicht jedoch als Mittel zu transparenter Zusammenarbeit.

Um einem Verlust von **Wissen** vorzubeugen, müssten zunächst die **Wissensträger ermittelt** werden, die über **erfolgskritisches Wissen** verfügen. Als **Methoden zur Wissenssicherung** böten sich sodann **strukturierte Interviews, moderierte Übergabegespräche, „Lessons-Learned-Workshops“, kooperatives Arbeiten** und die **Analyse von Ablagestrukturen** an. Besonders zielführend für eine systematische Befragung der Wissensträger sei es, anhand der **typischen Kalenderzyklen** vorzugehen, nach denen sich die Arbeit ausrichte („Was ist täglich, wöchentlich, monatlich zu erledigen?“). Auch die Ermunterung zu **Geschichten aus dem „Nähkästchen“** über wichtige und alltägliche Ereignisse sei hilfreich; darin verstecke sich mehr Wissen über die Organisation als irgendwo sonst. Zur strukturierten Erfassung des beruflichen Personennetzwerks des Wissensträgers sei besonders die Erstellung einer „**Wissensträgerkarte**“ geeignet, auf der in Form von Listen und Grafiken die „Leute, die man kennen muss“, mit entsprechenden Hintergrundinformationen aufgeführt werden könnten.

Um das gewonnene Wissen den Wissensnutzern dauerhaft und strukturiert zugänglich zu machen, böten sich je nach Situation **statische oder dynamische Medien** an (**z. B. Poster, Handbücher, interaktive Grafiken, „Wikis“**), die langfristig möglichst in einem Medium zusammengeführt werden sollten.

Wichtig sei schließlich, so Kaiser, dass die **Leistungs- und Führungsebene** der Organisation das Ziel der Wissensbewahrung **fördere** und durch integratives und partizipatives Vorgehen **vorlebe**, um die Mitarbeiter zur Wissensteilung **motivieren** und das Konzept nachhaltig in der Organisation zu **verankern**.

Als Ergebnis seiner Befassung weist der **Landespersonalausschuss** auf die **Bedeutung des Wissensmanagements** für eine moderne, leistungsfähige Verwaltung hin und betont die **Wichtigkeit einer funktionierenden Wissensbewahrung**, zumal im Hinblick darauf, dass **in den kommenden Jahren** in Bayern eine **beträchtliche Zahl** von **Beamten** in den **Ruhestand** treten wird. Ohne funktionierende Wissensbewahrung droht den Verwaltungen der Verlust von langjährigen Erfahrungen und von wichtigem Wissen, nicht zuletzt informeller Art.

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, Art. 115 BayBG Rn 23).

a.) Im Rahmen dieser Tätigkeit hat sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr routinemäßig, d. h. ohne konkreten Anlass, mit einer **mündlichen Prüfung gemäß § 4a Abs. 7 bis 12 der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Gerichtsvollzieher (ZAPO/GV)** im Rahmen eines Verfahrens zur Zulassung anderer Bewerber zur Gerichtsvollzieherausbildung befasst. In dieser mündlichen Prüfung soll festgestellt werden, ob die Bewerber nach ihrer Persönlichkeit, ihrem allgemeinen Bildungsstand und ihren fachlichen Kenntnissen für die Gerichtsvollzieherausbildung geeignet sind, § 4a Abs. 7 Satz 2 ZAPO/GV.

Diese mündliche Prüfung fand für 18 Personen am 18. September 2014 **am Landesjustizprüfungsamt** in München statt. Hieran nahmen im Rahmen der Prüfungsaufsicht gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG ein Mitglied des Landespersonalausschusses und ein Beamter der Geschäftsstelle teil.

Es haben sich **keinerlei Beanstandungen** in Bezug auf die maßgeblichen Vorschriften (siehe insbesondere § 4a Abs. 7 bis 12 ZAPO/GV) ergeben.

Insgesamt waren vier Prüfungskommissionen gebildet. Sie setzten sich jeweils aus drei Mitgliedern einschließlich des oder der Vorsitzenden zusammen. Es waren höchstens fünf Prüfungsteilnehmer/innen für eine gemeinsame Prüfung eingeteilt. Fehler bei der Zusammensetzung der Kommissio-

nen oder Bestellung der Mitglieder waren nicht ersichtlich. Auch sonstige Fehler (etwa keine ständige Anwesenheit aller Mitglieder der Prüfungskommission bei der Prüfung oder keine Einhaltung des zeitlichen Rahmens der Prüfung) wurden nicht festgestellt.

b.) Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit hatte sich die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Berichtsjahr ferner mit einer **Qualifikationsprüfung für Ämter ab der zweiten Qualifikationsebene** zu befassen.

Der Landespersonalausschuss erhielt durch eine Pressemeldung Kenntnis von der Angelegenheit. Das zuständige **Ressort berichtete** der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses auf Anfrage, dass bei der schriftlichen Prüfung im Rahmen der Qualifikationsprüfung der Verdacht im Raum gestanden sei, dass Themenbereiche der schriftlichen Prüfung bereits vorab einigen Prüfungsteilnehmern zur Kenntnis gelangt waren. Nach Auswertungen der daraufhin im betroffenen Ressort durchgeführten Ermittlungen habe der zuständige Prüfungsausschuss die Feststellung getroffen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der Prüfungsthematik der ersten schriftlichen Prüfungsaufgabe vor der Prüfung einigen Prüflingen bekannt war. Zur Wiederherstellung der Chancengleichheit sei auf Grund des erheblichen Umfangs der betroffenen Inhalte daraufhin die **Wiederholung der ersten Prüfungsaufgabe** angeordnet worden. Im Rahmen der Ermittlungen sei zudem festgestellt worden, dass ein eingeschränkter und bestimmbarer Teil eines Sachverhalts der vierten Prüfungsaufgabe den Teilnehmern vor der Prüfung bekannt geworden war. Zur Wiederherstellung der Chancengleichheit aller Prüfungsteilnehmer sei hier die **Herausnahme dieses Teilbereichs** aus der **Wertung** angeordnet worden.

Unter Zugrundelegung dieses Berichts war für den Landespersonalausschuss prüfungsaufsichtlich nichts Weiteres veranlasst.

Die eingeleiteten Überprüfungen, ob ein strafrechtliches Fehlverhalten vorliegt, waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Jahresberichts noch nicht abgeschlossen.

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

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

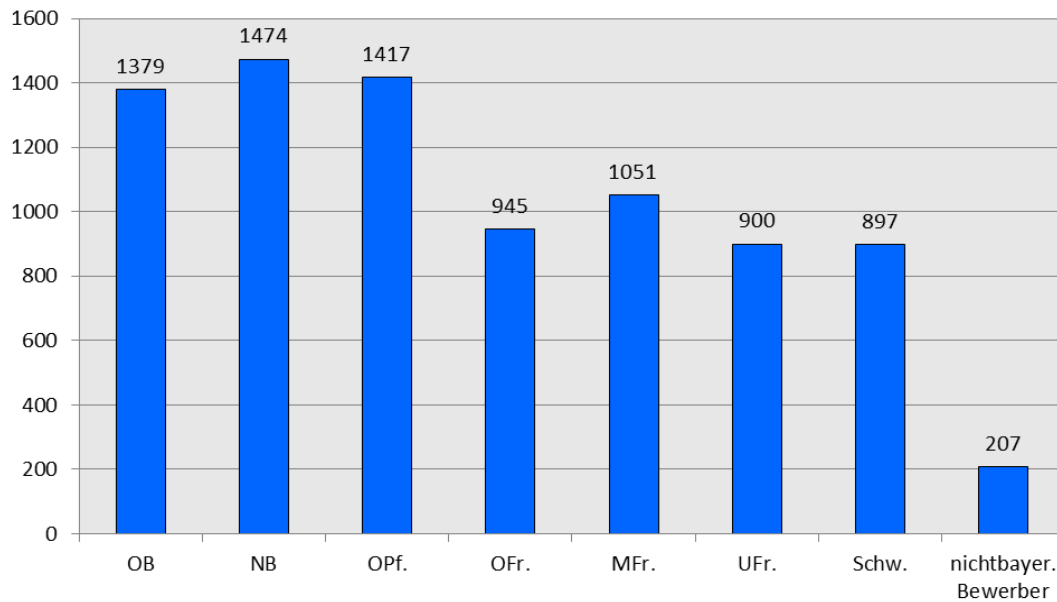
Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2014 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2013 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens errechnet sich aus der Note der Auswahlprüfung und den Schulnoten der Bewerberinnen und Bewerber in den Fächern Deutsch und Mathematik oder Rechnungswesen.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2014** wurde am 8. Juli 2013 durchgeführt.

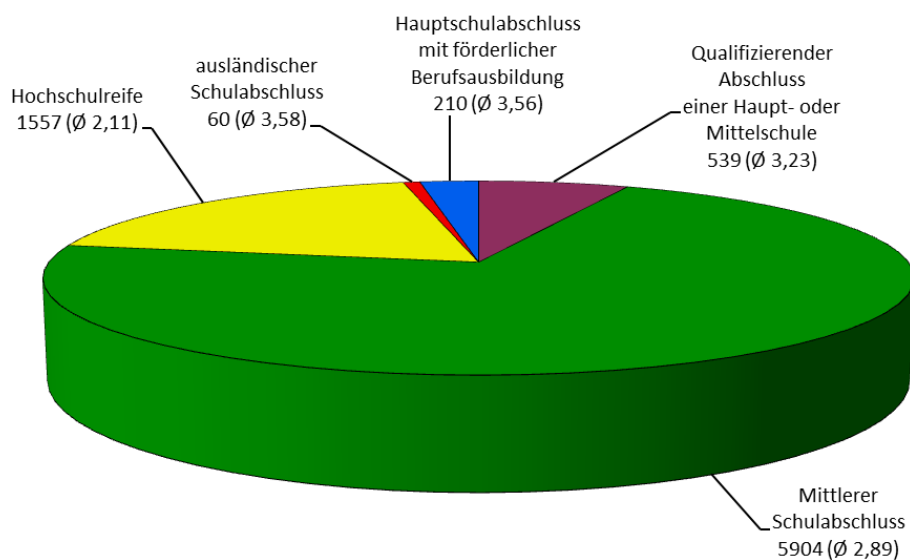
Für das Einstellungsjahr 2014 wurden 13.391 (Vorjahr: 13.084) Zulassungsanträge gestellt. 178 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.575 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 11.638 (Vorjahr: 11.363) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

An der Auswahlprüfung haben **8.270** (Vorjahr: 7.984) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. 4.917 davon waren weiblich (59,46%) und 3.353 männlich (40,54%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 120 (1,45%) schwerbehinderte Menschen. 267 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 8.003 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 180 (2,25%) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **7.823 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 7.590) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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



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



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

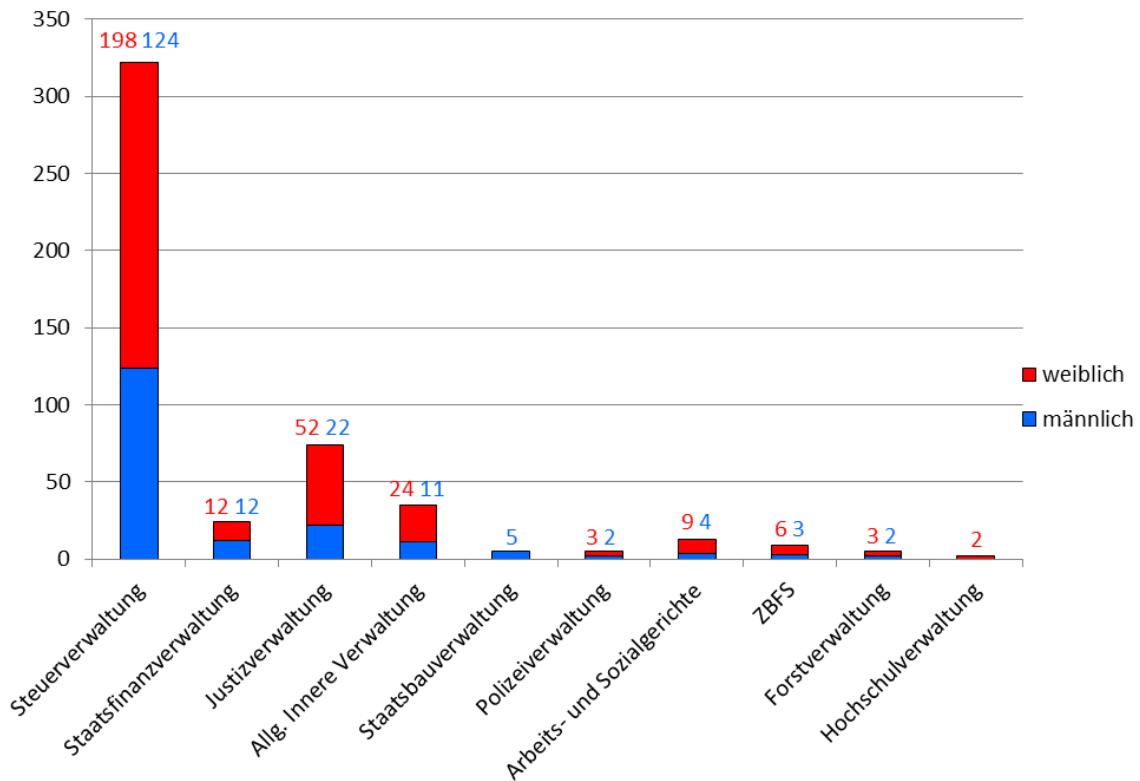
Den **staatlichen Dienststellen** wurden **494** (Vorjahr: 501) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 637 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OB	NB	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								322	322
Staatsfinanzverwaltung	1	1		10		7	4	1	24
Justizverwaltung ¹⁾	41			12	21				74
Allg. Innere Verwaltung	9	3	5	2	5	6	5		35
Staatsbauverwaltung	3	1		1					5
Polizeiverwaltung	2	3							5
Arbeits- und Sozialgerichte	10			1	1	1			13
ZBFS ²⁾	2			4	3				9
Forstverwaltung								5	5
Hochschulverwaltung					1	1			2
Summe	68	8	5	30	31	15	9	328	494

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	11	2,23%	171	34,61%	138	27,94%
Staatsfinanzverwaltung			10	2,02%	14	2,83%
Justizverwaltung			33	6,68%	40	8,10%
Allg. Innere Verwaltung			16	3,24%	19	3,84%
Staatsbauverwaltung			2	0,41%	3	0,61%
Polizeiverwaltung	1	0,20%			4	0,81%
Arbeits- und Sozialgerichte			7	1,41%	5	1,01%
ZBFS ^{*)}			3	0,61%	6	1,21%
Forstverwaltung			3	0,61%	2	0,41%
Hochschulverwaltung					2	0,41%
Summen	12	2,43%	245	49,59%	233	47,17%

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

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	2	0,41%
Justizverwaltung	1	0,20%
Arbeits- und Sozialge- richte	1	0,20%
Summen	4	0,81%

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

Nach den Mitteilungen aller einstellenden Verwaltungen sind im Berichtsjahr 2014 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 986 (Vorjahr: 971) **Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst übernommen** worden.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne den allgemeinen Vollzugsdienst)** haben 630 (Vorjahr: 622) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** 169 (Vorjahr: 187) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 478 weiblich und 321 männlich. In die Laufbahn des **allgemeinen Vollzugsdienstes** wurden 187 Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 34 weiblich und 153 männlich.

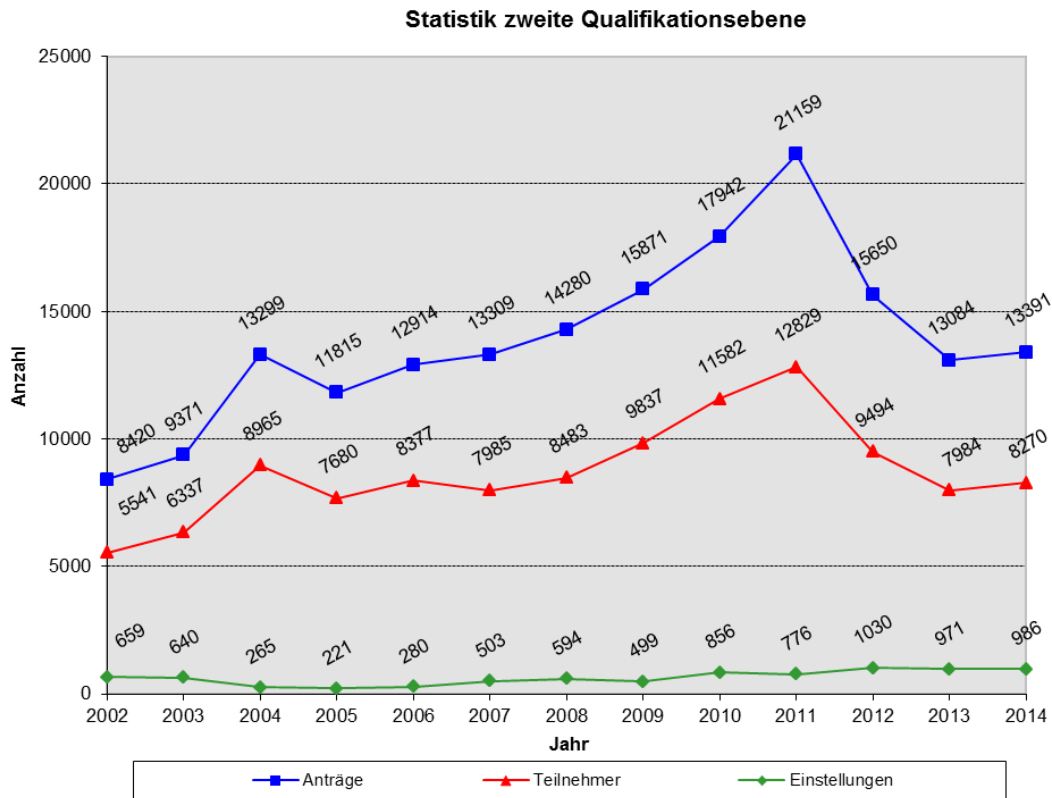
Die Platzziffern der Rangliste des Auswahlverfahrens, bis zu der die Verwaltungen eingestellt haben, liegen damit regelmäßig über den Platzziffern der Zuweisungen, da die Einstellungsbehörden Bewerberinnen und Bewerber häufig über den gemeldeten Bedarf hinaus einstellen. Auch nimmt ein

Teil der im Auswahlverfahren erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber eine zugewiesene Stelle später aus unterschiedlichen Gründen nicht an (wie z. B. bei Wahl einer anderen Ausbildung oder einem Stellenangebot einer kommunalen Wunschbehörde). Weiter kommt es vor, dass zunächst zugewiesene Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eines nachgelagerten Verfahrens zur Prüfung der Sozialkompetenz nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG (strukturiertes Interview, Assessmentcenter) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden.

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

Die Geschäftsstelle hat für das Berichtsjahr 2014 die Anzahl der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung bei den kommunalen und staatlichen Verwaltungen ermittelt. Nach Angaben der Einstellungsbehörden konnten von den 120 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung **24 schwerbehinderte Menschen** (20%; Vorjahr: 24,2%) in den **Vorbereitungsdienst übernommen** werden.

Nachfolgend sind die Zahlen der Zulassungsanträge, der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer und der Einstellungen seit 2002 ersichtlich:



Der Grafik ist zu entnehmen, dass die Zahl der **Einstellungen im Jahr 2014** ansteigt und damit im langjährigen Vergleich wiederum einen Spitzenwert erreicht.

Auch die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2014 zeigen, trotz eines vermehrten Personalbedarfs in der Privatwirtschaft aufgrund der anhaltend guten Wirtschaftslage in Bayern, erfreulicherweise wieder eine ansteigende Tendenz. Im langjährigen Vergleich verdeutlichen die nach wie vor hohen Bewerberzahlen ein fortbestehendes großes Interesse, im öffentlichen Dienst eine Ausbildung zu absolvieren.

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

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

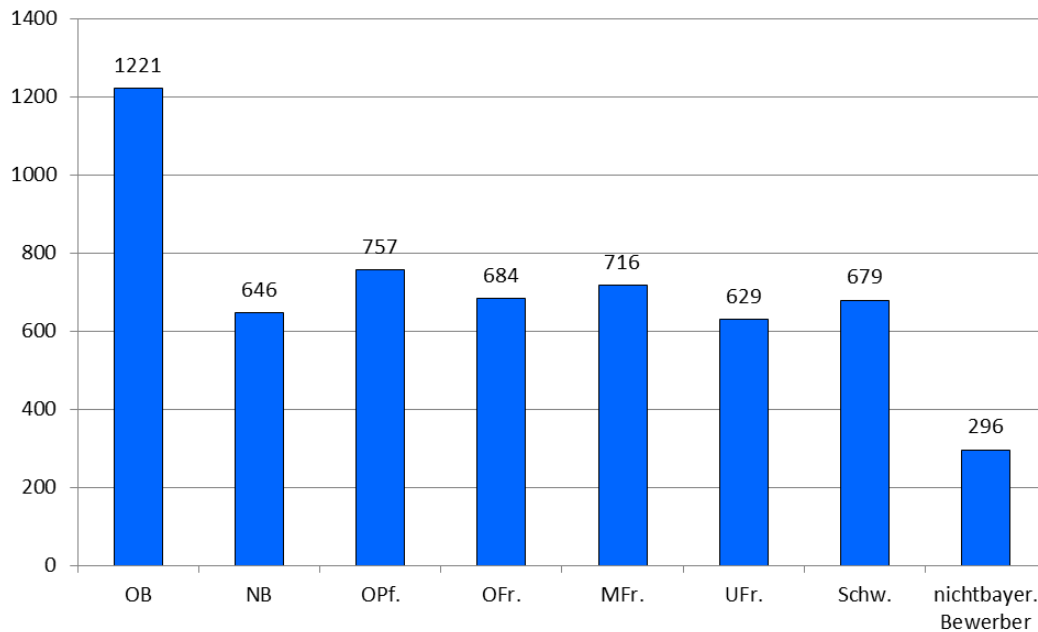
Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2014** fand am 7. Oktober 2013 statt.

Für das Einstellungsjahr 2014 wurden 9.626 (Vorjahr: 9.297) Zulassungsanträge gestellt. Von den eingegangenen Anträgen wurden 130 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 894 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 8.602 (Vorjahr: 8.284) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

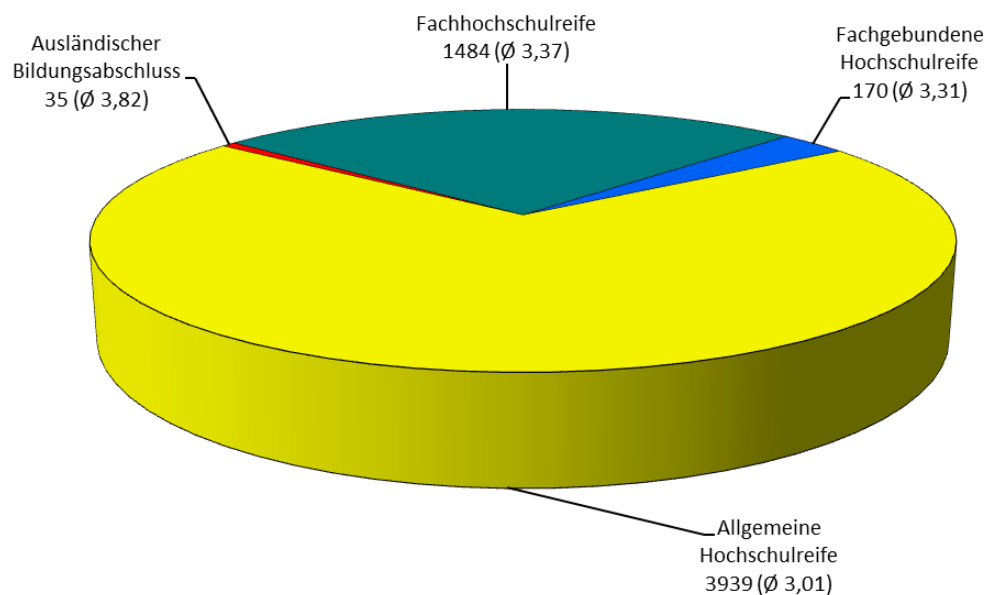
Zur Auswahlprüfung **erschieden 5.628** (Vorjahr: 5.340) **Bewerberinnen und Bewerber**. Davon waren 2.975 weiblich (52,86%) und 2.653 männlich (47,14%). Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 45 (0,8%) schwerbehinderte Menschen.

Von den 5.628 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 115 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 5.513 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 94 (1,71%; Vorjahr: 2,09%) das Verfahren nicht erfolgreich abgeschlossen. **5.419 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 5.104) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

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



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



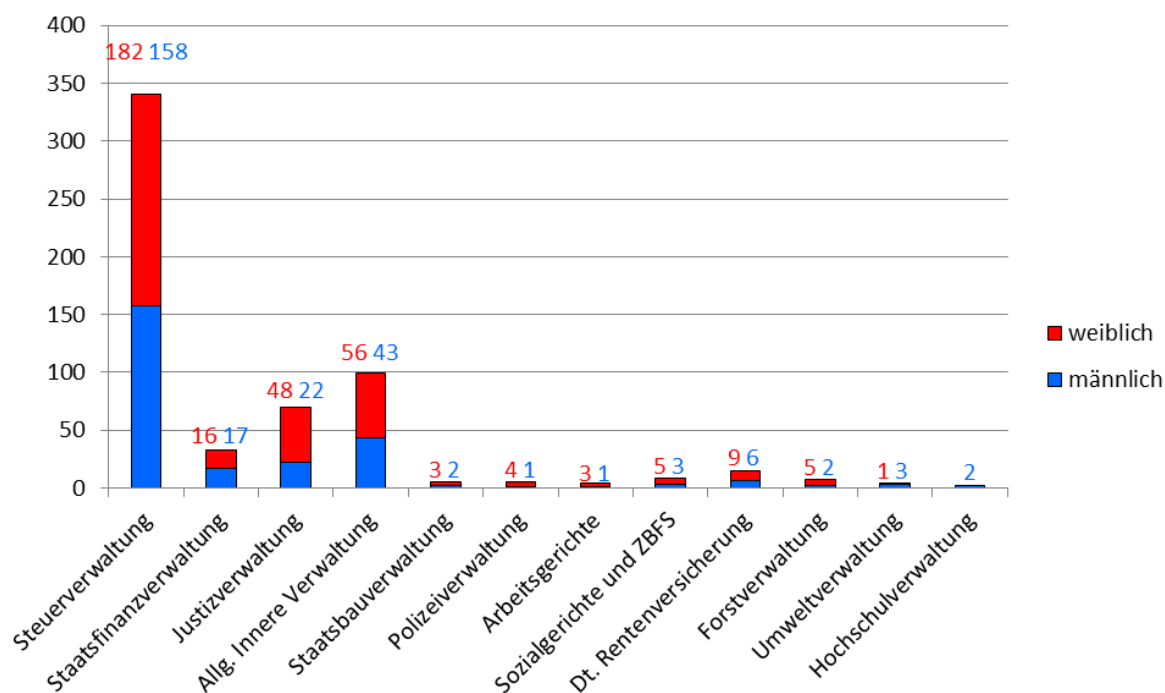
Den **staatlichen Dienststellen** wurden **592** (Vorjahr: 631) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung zugewiesen. Die Zuweisung dieser Bewerberinnen und Bewerber erfolgte bis zur Platzziffer 693 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OB	NB	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	Summe
Steuerverwaltung								340	340
Staatsfinanzverwaltung	6	2	6	1	8	6	4		33
Justizverwaltung ¹⁾	42			9	19				70
Allg. Innere Verwaltung	42	7	6	11	10	10	13		99
Staatsbauverwaltung	1	1			1		2		5
Polizeiverwaltung	2	1		1			1		5
Arbeitsgerichte	3			1					4
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	4	1				1	2		8
Dt. Rentenversicherung				4		4	7		15
Forstverwaltung	3	1		2	1				7
Umweltverwaltung	1	1		1	1				4
Hochschulverwaltung				1		1			2
Summe	104	14	12	31	40	22	29	340	592

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zuweisung nach weiblichen und männlichen Nachwuchskräften:



Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	48	8,11%	7	1,18%	283	47,80%
Staatsfinanzverwaltung	5	0,84%	4	0,68%	24	4,05%
Justizverwaltung	6	1,01%	2	0,34%	62	10,47%
Allg. Innere Verwaltung	13	2,20%	4	0,68%	82	13,85%
Staatsbauverwaltung					5	0,84%
Polizeiverwaltung	2	0,34%			3	0,51%
Arbeitsgerichte					4	0,68%
Sozialgerichte und ZBFS ^{*)}	1	0,17%			6	1,01%
Dt. Rentenversicherung	3	0,51%			12	2,02%
Forstverwaltung	1	0,17%			6	1,01%
Umweltverwaltung					4	0,68%
Hochschulverwaltung					2	0,34%
Summe	79	13,35%	17	2,88%	493	83,26%

* Zentrum Bayern Familie und Soziales

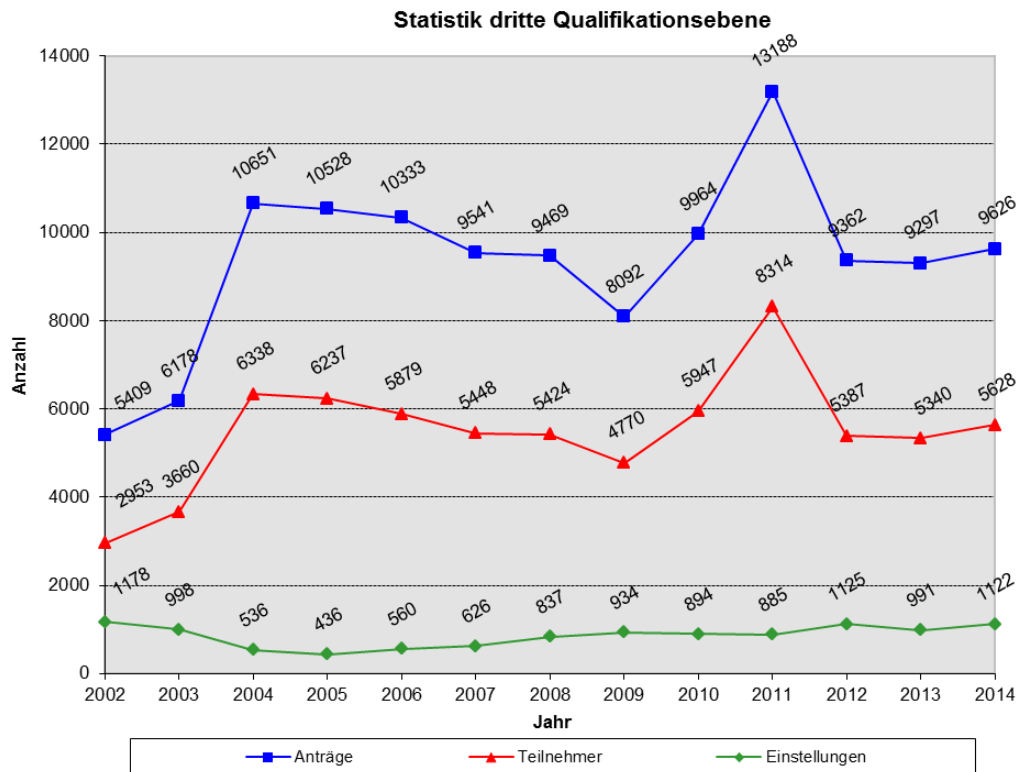
	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	2	0,34%
Sozialgerichte und ZBFS ^{*)}	1	0,17%
Summe	3	0,51%

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

Nach den Mitteilungen aller einstellenden Verwaltungen sind im Berichtsjahr 2014 insgesamt 1.122 (Vorjahr: 991) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter** in den Vorbereitungsdienst übernommen worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 865 (Vorjahr: 760) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** 257 (Vorjahr: 231) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 584 weiblich und 538 männlich.

Nach Angaben der kommunalen und staatlichen Einstellungsbehörden konnten im Berichtsjahr 2014 von den 45 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit Behinderung insgesamt **24 schwerbehinderte Menschen** (53,3%; Vorjahr: 34,2%) **in den Vorbereitungsdienst übernommen** werden.

Die Entwicklung der Antrags-, Teilnehmer- und Einstellungszahlen seit 2002 zeigt die nachstehende Grafik:



Auch in der 3. Qualifikationsebene konnte im **Einstellungsjahr 2014** im langjährigen Vergleich ein Spitzenwert bei den **Einstellungszahlen** verzeichnet werden.

Die **Bewerberzahlen** für das Einstellungsjahr 2014 haben gegenüber dem Vorjahr zugelegt und zeigen somit auch bei einer fortbestehend guten Arbeitsmarktlage das sehr rege Interesse an den Studienplätzen im öffentlichen Dienst.

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

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 145 bzw. 117 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 1.000 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der Prüfungen für die Geschäftsstelle tätig geworden. Weitere 150 Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten Einsatz sehr zu Dank verpflichtet.

6.4 Nachwuchswerbung

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat auch im Berichtsjahr 2014 das Informationsangebot zu den Auswahlverfahren weiter ausgeweitet und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern mit **zahlreichen Informationsmaßnahmen** und in vielen Veranstaltungen präsentiert. Sie erhöhte dabei im Vergleich zum Vorjahr ihre Beteiligung an **Messeveranstaltungen** und die Anzahl der **Vorträge in Berufsinformationszentren** der Bundesagentur für Arbeit und in Schulen. Ferner wurden **spezielle Informationsveranstaltungen für die Berufsberater** bei den Arbeitsagenturen durchgeführt.

Um dem großen Nachwuchsbedarf und der Konkurrenz aus der Privatwirtschaft Rechnung zu tragen, wurden auch im Jahr 2014 **bayernweit Schulen direkt angeschrieben** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu informieren. Hierzu wurden Poster zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang wurden die Schulen auch auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

Aufgrund wachsender Nachfrage erhöhte die Geschäftsstelle die Auflage ihres **umfangreichen Informationsmaterials**, das insbesondere den einstellenden Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit und Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in die Berufsfelder im öffentlichen Dienst und können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter www.lpa.bayern.de heruntergeladen werden. Hier stehen auch umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren bereit.

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

**Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen**

In der Aufstellung werden ergänzend die bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes und der Laufbahnverordnung angeführt, soweit diese aufgrund von Übergangsregelungen auch im Jahr 2014 noch anzuwenden und von Bedeutung waren.

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)

nachträgliche Zustimmung zu einer ohne Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochenen Ernennung (Art. 14 Abs. 3 Satz 3 BayBG i. d. F. bis zum 31. März 2009)²²

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

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

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

²² Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung/Zustimmung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i. d. F. bis zum 31. März 2009).

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG)

Probezeit

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

Beförderung

Ausnahme von dem Verbot des Überspringens regelmäßig zu durchlaufender Ämter (Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG)²³

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

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

Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage bei Beamten, die in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene eingestiegen sind:

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

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

²³ Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

Ab einem Amt der BesGr A 10:

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

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

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

Gesamtdienstzeiten

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung in ein Amt der BesGr A 13 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von acht Jahren** bei einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mit 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 in der vierten Qualifikationsebene (Art. 18 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

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

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

Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen

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

Sicherung der Mobilität

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

Übergangsregelungen zum Aufstieg

Feststellung der Befähigung für die Laufbahnen des ehemaligen höheren Dienstes (Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG²⁴ i. V. m. § 51 Abs. 4 Satz 1 LbV in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung)

Andere Bewerber und Bewerberinnen

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

Bewerber und Bewerberinnen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union

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

²⁴ Die Übergangsregelung in Art. 70 Abs. 4 Satz 1 LlbG wurde durch Art. 12 Nr. 2 Buchst. a des Haushaltsgesetzes 2015/2016 (GVBl 2014 S. 523) mit Wirkung vom 1. Januar 2015 aufgehoben.

3. in Prüfungsangelegenheiten

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

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

4. nach sonstigen Vorschriften

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

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

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

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

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretende Vorsitzende - (ab 7. Januar 2014)
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Jürgen Busse	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Wolfgang Springer	Direktor beim Bayerischen Städtetag (bis 31. Januar 2014)
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags (ab 1. Februar 2014)
Gerhard Kreilein	Verwaltungsrat bei der Stadt Erlangen
Johannes Reif	Justizverwaltungsamtmann beim Amtsgericht München

Beratendes Mitglied

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

Stellvertretende Mitglieder

Ruth Nowak	Ministerialdirektorin im Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Dr. Claudia Strößner	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (bis 28. Februar 2014)
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (ab 29. April 2014)
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Norbert Kraxenberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags (bis 31. August 2014)
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags (ab 11. November 2014)
Johanna Markl	Steueroberinspektorin beim Finanzamt Augsburg-Stadt
Marlene Karnasch	Regierungsrätin bei der Fachhochschule für öffentliche Verwal- tung und Rechtspflege in Bayern

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

Ordentliche Mitglieder

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende -
Dr. Nicole Lang	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - Stellvertretende Vorsitzende - (ab 7. Januar 2014)
Peter Pathe	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Franz Grünewald	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 28. Februar 2014)
Dr. Peter Frank	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 1. März 2014)
Stephan Kersten	Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Karl Huber	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Anita Traud	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Sibylle Dworazik	Präsidentin des Landgerichts Ingolstadt

Stellvertretende Mitglieder

Ruth Nowak	Ministerialdirektorin im Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Dr. Claudia Strößner	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (bis 28. Februar 2014)
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr (ab 29. April 2014)
Dr. Peter Frank	Leitender Ministerialrat im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 28. Februar 2014)
Veronika Witt	Regierungsdirektorin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (ab 1. März 2014)
Angelika Hauf	Vizepräsidentin des Arbeitsgerichts München
Rita Rößler-Sauter	Vorsitzende Richterin am Finanzgericht Nürnberg
Sabine Schwarz	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach
Angela Reuber	Richterin am Amtsgericht Augsburg
Andrea Breit	Präsidentin des Verwaltungsgerichts München

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Kardinal-Döpfner-Str. 4
80333 München

Postfach 22 14 41
80504 München

Dienstgebäude: Prinzregentenstraße 24

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.bayerischer-landespersonalausschuss.de