



Jahresbericht 2021



Der Landespersonalausschuss legt hiermit
der Bayerischen Staatsregierung gemäß
Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2021 vor.

München, 20. Mai 2022

Der Vorsitzende

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'H' followed by a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Horst Wonka

Inhaltsverzeichnis

I. Landespersonalausschuss	Seite
1. Aufgaben und Befugnisse	5
2. Gremien	6
3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	14
4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	39
5. Prüfungsangelegenheiten	46
6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	47
Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	64
Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	68

I. Landespersonalausschuss

1. Aufgaben und Befugnisse

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

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

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

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

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

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

2. Gremien

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

3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

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

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

3.1 Vorbereitung der Sitzungsfälle

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

3.2 Prüfungsaufsicht

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

3.3 Auswahlverfahren

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

3.4 Beratung von Verwaltungen

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

II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum

1. Sitzungen des Landespersonalausschusses

Der Landespersonalausschuss ist im Jahr 2021 in seiner allgemeinen Besetzung zu zwei Sitzungen zusammengetreten, nachdem sich die Corona-Fallzahlen während der Sommermonate positiv entwickelten. Anstelle der weiteren vier vorgesehenen Sitzungen wurde jeweils ein Umlaufverfahren durchgeführt.

Daneben hat der Landespersonalausschuss in der allgemeinen Besetzung noch weitere sechs Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst, in der Besetzung für Angelegenheiten der Richter und der Staatsanwälte acht Beschlüsse.

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2021 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **652** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

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

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

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

- Mitwirkung bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse (Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG) 7
- Mitwirkung beim Erlass von Rechtsverordnungen über
 - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 3 LlbG),
 - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 3 LlbG),
 - die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 3 LlbG),
 - die Grundsätze des Prüfungsverfahrens sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 6 LlbG)
 insgesamt² 15
- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 2
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens für die Einstellung in der zweiten, dritten oder vierten Qualifikationsebene der Leistungslaufbahn (Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LlbG) 2
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 1

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

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

- Verordnung zur Änderung der Qualifikationsverordnung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen (GVBl. 2021 S. 61)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II und zur Änderung der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung (II. Lehramtsprüfung) der Fachlehrer (GVBl. 2021 S. 62)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (GVBl. 2021 S. 82)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung I (GVBl. 2021 S. 83)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2021 S. 86)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungsordnung Justiz (GVBl. 2021 S. 137)
- Gesetz zur Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes und des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (GVBl. 2021 S. 182)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Sozialverwaltung (GVBl. 2021 S. 309)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung I (GVBl. 2021 S. 378)

- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Nebentätigkeitsverordnung und der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (GVBl. 2021 S. 397)
- Verordnung zur Änderung der EG-Richtlinienverordnung für Lehrer und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2021 S. 502)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im fachlichen Schwerpunkt Ländliche Entwicklung (GVBl. 2021 S. 534)
- Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (GVBl. 2021 S. 537)
- Verordnung zur Änderung der Prüfungsordnung für die Deutsche Akademie für Metrologie (DAM) beim Bayerischen Landesamt für Maß und Gewicht für den mittleren und den gehobenen eichtechnischen Dienst und der Verordnung über die fachlichen Schwerpunkte eichtechnischer und beschusstechnischer Dienst (GVBl. 2021 S. 547)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Beihilfeverordnung (GVBl. 2021 S. 558)
- Qualifikationsverordnung für Fachlehrkräfte verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen (QualVFL) (GVBl. 2021 S. 571)
- Verordnung zur Änderung der Auswahlverfahrensverordnung-AM (GVBl. 2021 S. 582)
- Verordnung zur Änderung der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (GVBl. 2021 S. 625)

- Verordnung zur Änderung der Förderlehrerstudienordnung (GVBl. 2021 S. 626)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2021 S. 643)
- Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (GVBl. 2021 S. 663)
- Entwurf eines Gesetzes über die Digitalisierung im Freistaat Bayern (Bayerisches Digitalgesetz – BayDiG)³
- Entwurf eines Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG)⁴

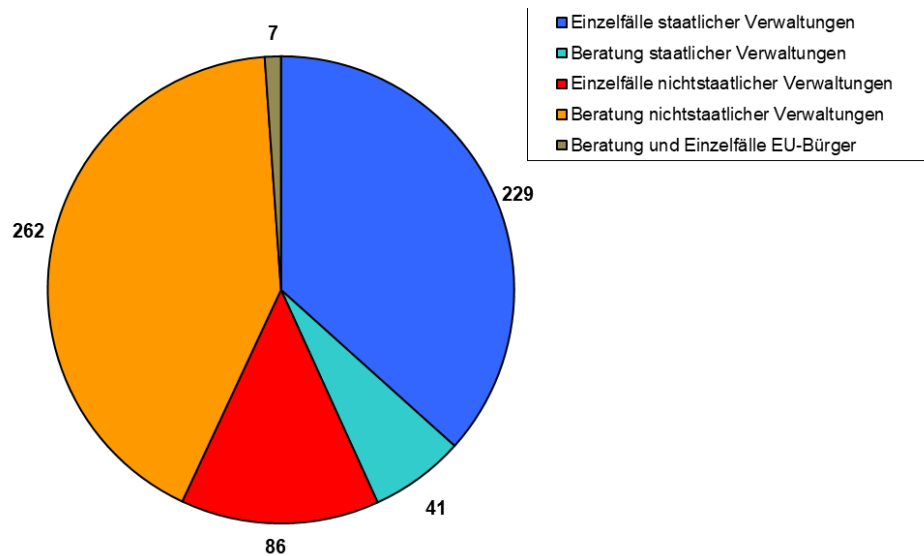
Im Hinblick auf die dem Landespersonalausschuss obliegenden Mitwirkungspflichten bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse und bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung (vgl. Art. 115 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 BayBG)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

³ Der Gesetzentwurf befand sich bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch im parlamentarischen Verfahren.

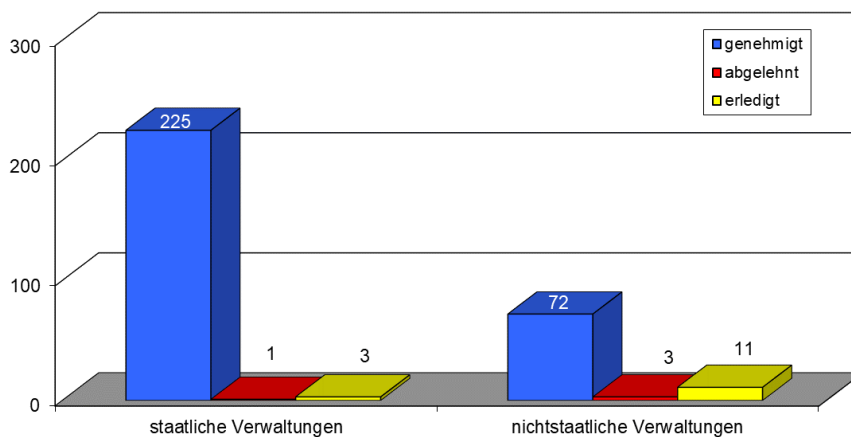
⁴ Der Gesetzentwurf befand sich bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch im parlamentarischen Verfahren.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2021 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (315), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (303) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (7) auf folgende Antragsteller:



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



3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

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

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

Auch im Berichtsjahr wurden an die Geschäftsstelle wieder zahlreiche fernmündliche und schriftliche Anfragen gerichtet. 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 bzw. in anderer Form neu gestellt wird.

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

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratingstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2021 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1 Übernahme außerbayerischer Bewerber und Bewerberinnen; Art. 11 LlbG im Verhältnis zu Art. 38 ff. LlbG

Außerbayerische Beamtinnen und Beamte, d.h. solche mit außerbayerischen beamtenrechtlichen Qualifikationen, können in ein Beamtenverhältnis nach Art. 1 Abs. 1 BayBG übernommen werden, wenn sie die Voraussetzungen des Art. 11 LlbG erfüllen. Damit wird die Mobilität im beamtenrechtlichen Bereich innerhalb Deutschlands gewährleistet.

Voraussetzung ist gemäß Art. 11 Abs. 1 LlbG, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber aufgrund der **Qualifikation** entsprechend den Laufbahnvorschriften des **Bundes** oder eines **anderen Landes** sowie des **individuellen Berufswegs** einen Stand an Wissen und Fertigkeiten aufweist, der der **nach bayerischen Vorschriften erforderlichen Qualifikation gleichwertig** ist. Sofern dies zwar im Grundsatz gegeben ist, jedoch im Einzelfall fachliche Defizite vorliegen oder notwendige Fertigkeiten fehlen, können nach Art. 11 Abs. 2 Satz 2 LlbG durch die oberste Dienstbehörde zusätzliche Unterweisungs- oder Fortbildungsmaßnahmen angeordnet werden.

Der Anwendungsbereich des Art. 11 LlbG betrifft die **Übernahme von außerbayerischen Beamtinnen und Beamten**, die sich zum Übernahmezeitpunkt in der Regel in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder auch auf Probe befinden, sowie die **Wiedereinstellung** früherer Beamter außerhalb des Geltungsbereichs des BayBG (vgl. Art. 11 Abs. 3 Halbsatz 1 LlbG).⁶ Die Übernahme ist daher möglich in ein Beamtenverhältnis zum Freistaat Bayern, zu

⁶ Nach der speziellen Regelung des Art. 7 Abs. 2 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) stellt das Kultusministerium fest, ob eine außerhalb des Geltungsbereichs des BayLBG erworbene Befähigung der Befähigung für ein Lehramt im Sinne dieses Gesetzes (vgl. Art. 2 BayLBG) entspricht; auch wenn Kommunen entsprechende Lehrkräfte übernehmen, trifft die Feststellung gemäß Art. 7 Abs. 2 BayLBG das Kultusministerium. Demgegenüber ist Art. 11 LlbG anwendbar, wenn es um die Übernahme von Fachlehrkräften oder Förderlehrkräften geht.

Übernahmen von Kirchenbeamten sind aufgrund von Art. 1 Abs. 2 Nr. 4 LlbG (siehe auch Art. 1 Abs. 2 BayBG) vom Anwendungsbereich des Art. 11 LlbG ausgenommen.

Kommunen und zu sonstigen unter der Aufsicht des Staates stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.⁷

Der Beamte muss eine **Qualifikation nach bundes- oder landesrechtlichen Laufbahnvorschriften** erworben haben; **abzustellen** ist auf die jeweils **geltenden laufbahnrechtlichen Normen** des Bundes bzw. des Landes, die zu dem **Zeitpunkt**, zu dem der Betroffene die **Qualifikation erworben** hat, gültig waren.⁸ Unerheblich ist, auf welche Weise die Qualifikation bzw. die Befähigung erworben wurde; d.h. auch etwa bei einem außerbayerischen Qualifikationserwerb als anderer Bewerber ist Art. 11 LlbG anwendbar.⁹ Art. 11 LlbG bezieht sich daher auf **alle fachlichen Schwerpunkte** der bayerischen Fachlaufbahnen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um einen durch **Vorbereitungsdienst und Qualifikationsprüfung** eingerichteten **fachlichen Schwerpunkt** oder um einen nach **Anlage 1 zum LlbG gesetzlich eingerichteten Schwerpunkt** handelt. Die **Anwendung von Art 38 ff. LlbG** ist gegenüber Art. 11 LlbG **subsidiär** und **scheidet** immer dann **aus**, wenn es sich um Übernahmen außerbayerischer Bewerber handelt, die bereits in einem **Beamtenverhältnis** sind, oder bei Wiedereinstellung von Bewerbern, die in einem Beamtenverhältnis waren.

Die Anerkennung einer außerbayerischen Qualifikation gemäß Art. 11 Abs. 1 LlbG, die im Rahmen eines sonstigen Qualifikationserwerbs in einem anderen Land oder beim Bund (vergleichbar mit Art. 38 ff. LlbG) erworben wurde, kommt immer dann in Betracht, wenn die **wesentlichen Studieninhalte**, der **Studienabschluss** sowie **Art und Umfang der hauptberuflichen Tätigkeit** mit den in Bayern geltenden Regelungen gleichwertig sind.¹⁰

Zuständig für die Anerkennung der Qualifikation ist nach Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 LlbG die jeweilige oberste Dienstbehörde. Im **nichtstaatlichen**

⁷ Vgl. Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 11 LlbG Rn. 3.

⁸ Vgl. jeweils Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 11 LlbG Rn. 6.

⁹ Vgl. jeweils Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 11 LlbG Rn. 6 und Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 11 LlbG Rn. 6.

¹⁰ Vgl. Kathke (Hrsg.), Dienstrecht in Bayern I, Art. 11 LlbG Rn. 6.

Bereich bedarf es gemäß Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG der **Zustimmung des Landespersonalausschusses**, die **vor** der Übernahme des Bewerbers erfolgen muss.

Im Berichtsjahr 2021 war der Landespersonalausschuss insgesamt mit 28 Anerkennungsfällen nach Art. 11 LlbG befasst. In sämtlichen Fällen konnte – ggf. unter der Voraussetzung des Absolvierens von Fortbildung – die Zustimmung erteilt bzw. die Zustimmung in Aussicht gestellt werden, zum Teil auch nach intensiver Beratung durch die Geschäftsstelle. Dabei ging es überwiegend um die Zustimmung bzw. die Inaussichtstellung der Zustimmung zur Anerkennung der Gleichwertigkeit einer außerbayerischen Laufbahnbefähigung als Qualifikation, die die Regelbewerber und Regelbewerberinnen in Bayern für eine Fachlaufbahn und einen fachlichen Schwerpunkt durch Ableisten des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung gemäß Art. 6 Abs. 1 Nr.1 LlbG erwerben. Die überwiegende Anzahl dieser Fälle betraf hier die Zustimmung zu Anerkennungen für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst.

Lediglich in zwei Fällen handelte es sich um die Zustimmung zur Anerkennung der Gleichwertigkeit einer außerbayerischen Laufbahnbefähigung als Qualifikation für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, **fachlicher Schwerpunkt Sozialwissenschaften**, bzw. für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, **fachlicher Schwerpunkt Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik**, die bayerische Regelbewerber im Rahmen des **sonstigen Qualifikationserwerbs** durch Vorbildung und hauptberufliche Tätigkeit gemäß Art. 6 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Art. 38 ff. LlbG erwerben.

3.2 Übernahme von Polizeivollzugsbeamten und Polizeivollzugsbeamtinnen des Bundes oder des Landes in den fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst

Der Landespersonalausschuss war im Berichtsjahr auch mit Fällen der Übernahme von Beamten oder Beamtinnen mit der Befähigung für die Laufbahn des **gehobenen Polizeivollzugsdienstes in der Bundespolizei** bzw. des

gehobenen Kriminaldienstes des Bundes in die **Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst)** befasst.

In diesen Fällen ist **Art. 11 LlbG**, der die „Sicherung der Mobilität“ betrifft, anzuwenden (vgl. hierzu die allgemeinen Ausführungen oben unter Nr. 3.1). Im **nichtstaatlichen Bereich** bedarf die Anerkennung der Qualifikation gemäß Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG der **Zustimmung des Landespersonalausschusses**, die **vor** der Übernahme des Bewerbers erfolgen muss.

Nach der Spruchpraxis des Landespersonalausschusses kommt eine Zustimmung aufgrund der **ganz erheblichen Unterschiede** der Ausbildungsinhalte und Prüfungsfächer für den gehobenen Polizeivollzugsdienst in der Bundespolizei bzw. für den gehobenen Kriminaldienst des Bundes und der bayerischen Ausbildung für einen Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) nur dann in Frage, wenn die betreffenden Beamten oder Beamtinnen zum Ausgleich der bestehenden Defizite erfolgreich am von der Bayerischen Verwaltungsschule angebotenen **Beschäftigtenlehrgang II in verkürzter Form** teilgenommen haben und sich **ein Jahr** in den Aufgaben der neuen Fachlaufbahn **bewährt** haben.

Der Landespersonalausschuss hat daher im Berichtsjahr in den Fällen der geplanten Übernahme von Polizeivollzugsbeamten des Bundes jeweils seine **Zustimmung** gemäß Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG **zunächst** für den Fall **in Aussicht gestellt**, dass sich der Beamte bzw. die Beamtin bei dem neuen Dienstherrn bewährt hat und an dem Beschäftigungslehrgang II in verkürzter Form mit Erfolg teilgenommen hat. Die **endgültige Zustimmung** durch den Landespersonalausschuss erfolgt nach einjähriger Bewährung in den Aufgaben der neuen Fachlaufbahn und nach erfolgreichem Absolvieren

des Beschäftigtenlehrgangs II in verkürzter Form; erst dann kann eine Versetzung durchgeführt werden.¹¹

Im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss ferner mit Fällen befasst, in denen **in Bayern ausgebildete** Beamte oder Beamtinnen der Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (fachlicher Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst) in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) wechseln wollten. Hierbei handelt es sich um einen **Wechsel der Fachlaufbahn i.S.v. Art. 9 Abs. 2 LlbG**.¹² Nach Art. 9 Abs. 2 Satz 1 LlbG ist ein Fachlaufbahnwechsel zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn aufgrund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann. Über die Anerkennung der Qualifikation entscheidet auch hier die aufnehmende oberste Dienstbehörde, die hierfür **stets der Zustimmung des Landespersonalausschusses** bedarf, die **vor** dem Laufbahnwechsel erfolgen muss (siehe jeweils Art. 9 Abs. 2 Satz 3 LlbG).

Im Berichtsjahr **stimmte** der Landespersonalausschuss in einem Fall dem Wechsel von der Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, dritte Qualifikationsebene) **zu**, nachdem die wechselwillige Beamtin sich bei dem neuen Dienstherrn im Rahmen der Abordnung bewährt und den Beschäftigungslehrgang II in verkürzter Form mit Erfolg absolviert hatte;¹³ damit konnte die Beamtin nunmehr zum neuen Dienstherrn versetzt werden. In einem weiteren Fall hat der Landespersonalausschuss seine **Zustimmung** zur Anerkennung einer für die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (fachlicher Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst) erworbenen Qualifikation als Qualifikation für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen

¹¹ Wenn zuvor keine Abordnung möglich sein sollte, muss beim neuen Dienstherrn vorübergehend eine Tarifbeschäftigung erfolgen, nachdem beim bisherigen Dienstherrn eine Beurlaubung oder Entlassung stattgefunden hat.

¹² Die Regelung des Art. 9 Abs. 3 LlbG hinsichtlich der Übernahme insbesondere von polizeidienstunfähigen Beamtinnen und Beamten in die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen bleibt unberührt.

¹³ Im Jahr 2019 hatte der Landespersonalausschuss die Zustimmung bereits in einem Beschluss in Aussicht gestellt.

(fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, dritte Qualifikationsebene) für den Fall **in Aussicht gestellt**, dass sich der wechselwillige Beamte im neuen Geschäftsbereich bewährt und er an dem von der Bayerischen Verwaltungsschule angebotenen Beschäftigungslehrgang II in verkürzter Form mit Erfolg teilgenommen hat.

Im Hinblick darauf, dass die Fachlaufbahn Polizei und Verfassungsschutz (fachlicher Schwerpunkt Polizeivollzugsdienst) und die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst) hinsichtlich der Ausbildungsinhalte und Prüfungsfächer **ganz erheblichen Unterschiede** aufweisen, wurde in diesen beiden Fällen in der Sache also ebenso verfahren wie bei der oben dargestellten Übernahme von Polizeivollzugsbeamten oder Polizeivollzugsbeamtinnen mit einer beim Bund erworbenen Qualifikation.

3.3 Übernahme von Feuerwehrangehörigen in ein Beamtenverhältnis

Auch im Berichtsjahr 2021 war der Landespersonalausschuss wieder mit verschiedenen Fallkonstellationen hinsichtlich der Übernahme von Feuerwehrangehörigen in ein Beamtenverhältnis der **Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst)** befasst.

Durch die Beratungen der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses im Vorfeld der Antragstellung wurde oftmals deutlich, dass bei der Übernahme von Feuerwehrangehörigen Unsicherheiten bestehen, welche **Regelung im Leistungslaufbahngesetz (LlbG)** zur Anwendung kommt und inwieweit Besonderheiten zu beachten sind.

Wurde die Qualifikation für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) durch Ableisten eines **Vorbereitungsdienstes** und Bestehen der **Qualifikationsprüfung in Bayern** erworben, verfügen die Bewerber über die originäre Qualifikation (siehe

Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG). Eine Antragstellung an den Landespersonalausschuss ist nicht erforderlich.

In den Fällen, in denen die Qualifikation für den feuerwehrtechnischen Dienst beim **Bund oder in einem anderen Bundesland** erworben wurde, ist **Art. 11 Abs. 1 LlbG** anzuwenden. Demnach kann in ein Beamtenverhältnis in Bayern übernommen werden, wer aufgrund einer Qualifikation entsprechend den Laufbahnvorschriften des Bundes oder eines anderen Landes sowie seines individuellen Berufswegs einen **Stand an Wissen und Fertigkeiten** aufweist, der der nach bayerischen Vorschriften erforderlichen Qualifikation **gleichwertig** ist. Im **nichtstaatlichen Bereich** bedarf die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Qualifikation gemäß Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG der **Zustimmung des Landespersonalausschusses**, die dieser für die dritte Qualifikationsebene in Abschnitt I Nr. 4.2.2.1 der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) und für die zweite Qualifikationsebene in Abschnitt I Nr. 4.3.2.1 der ARLPA **bereits erteilt hat**.¹⁴ Eine Antragstellung im Einzelfall ist bei Vorliegen der dort jeweils aufgeführten Voraussetzungen nicht erforderlich. Hierbei ist jedoch Folgendes zu beachten:

Die Zustimmung des Landespersonalausschusses gilt nur dann als erteilt, wenn die beim Bund oder im anderen Bundesland erworbene Qualifikation hinsichtlich der Inhalte und insbesondere des Umfangs den in den o.g. Regelungen aufgeführten Voraussetzungen entspricht. Wurde im Rahmen eines **Tarifbeschäftigungsverhältnisses gastweise** am Vorbereitungsdienst und an der Qualifikationsprüfung teilgenommen, wurde **keine beamtenrechtliche Qualifikation erworben**, die nach Art. 11 LlbG anerkannt werden könnte (vgl. Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 26 LlbG

¹⁴ Eine Regelung in den ARLPA hinsichtlich des Qualifikationserwerbs für die vierte Qualifikationsebene ist nicht erforderlich, da sich in Bayern der Vorbereitungsdienst nach der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen richtet und durch die Regelung des § 29 der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst – FachV-Fw die abgelegte Laufbahnprüfung als Qualifikationsprüfung für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik mit dem fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst gilt.

Rn. 6). In diesen Fällen kommt möglicherweise eine Prüfungsanerkennung gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG in Betracht.

Wurde die Qualifikation im Rahmen eines **Beamtenverhältnisses** nach der Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den **mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in der Bundeswehr** (LAP-mftDBwV) erworben, fällt diese ebenfalls nicht unter die Regelung des Abschnitts I Nr. 4.3.2.1 der ARLPA, da die Rettungssanitäterausbildung nicht Bestandteil der Ausbildung bei der Bundeswehr ist. Eine Anerkennung nach Art. 11 Abs. 1 LlbG für die zweite Qualifikationsebene kommt erst dann in Betracht, wenn die **Rettungssanitäterausbildung nachgeholt** wird. Für die Zustimmung des Landespersonalausschusses nach Art. 11 Abs. 2 LlbG ist stets eine **Antragstellung im Einzelfall**¹⁵ erforderlich.

In den Fällen des feuerwehrtechnischen Dienstes, in denen **keine beamtenrechtliche Qualifikation** erworben wurde, kommt eine **Prüfungsanerkennung nach Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG** in Betracht. Die Prüfungsanerkennung erfordert in jedem Einzelfall eine **Antragstellung beim Landespersonalausschuss**.

Eine Prüfungsanerkennung kann in den Fällen erfolgen, in denen (wie oben bereits ausgeführt) ein Vorbereitungsdienst und eine Qualifikationsprüfung in Bayern oder in einem anderen Bundesland im **Tarifbeschäftigtenverhältnis gastweise absolviert** wurde. Wurden der Vorbereitungsdienst und die Qualifikationsprüfung beim Bund oder in einem anderen Bundesland durchlaufen, müssen auch hier die Inhalte und insbesondere der Umfang den in Bayern geforderten Voraussetzungen entsprechen.

Der Landespersonalausschuss war im Rahmen der **Prüfungsanerkennung** gemäß **Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG** für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) unter anderem mit folgenden Fallgestaltungen befasst:

¹⁵ Dies gilt auch dann, wenn die Rettungssanitäterausbildung zum Zeitpunkt der Anerkennung bereits eigenständig nachgeholt und erfolgreich abgeschlossen wurde.

- Anerkennung eines im Rahmen eines **Soldatenverhältnisses auf Zeit** nach der Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den **mittleren feuerwehrtechnischen Dienst in der Bundeswehr** (LAP-mft-DBwV) absolvierten Vorbereitungsdienstes samt Prüfung als Qualifikation für die zweite Qualifikationsebene. Hier liegt **keine beamtenrechtliche Qualifikation** vor, da die Ausbildung nicht im Rahmen eines Beamtenverhältnisses durchlaufen wurde. Eine Prüfungsanerkennung ist möglich, kann jedoch nur dann erfolgen, wenn die **Rettungssanitäterausbildung nachgeholt** wurde.
- Die Anerkennung einer **IHK-Ausbildung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrfrau** für die zweite Qualifikationsebene kommt dann in Betracht, wenn die **Rettungssanitäterprüfung** erfolgreich abgelegt wurde. Die in der IHK-Ausbildung nicht vorgesehenen **Elemente „Staatsbürgerkunde“ und „Beamtenrecht“** sind **nachzuholen**. Zum Nachweis der Einstellungsprüfung (vgl. § 17 FachV-Fw) ist mindestens noch der **sportliche Abschnitt der Einstellungsprüfung** abzulegen.
- In Fällen, in denen die Ausbildung für den **mittleren Werkfeuerwehrdienst** nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung der hauptberuflichen Werkfeuerwehrangehörigen (APVO-WFw) **in Hessen** erfolgreich abgelegt wurde, kann eine Prüfungsanerkennung für die zweite Qualifikationsebene im Zusammenhang mit einer erfolgreich abgelegten **Rettungssanitäterprüfung** erfolgen, da die Ausbildung für den mittleren Werkfeuerwehrdienst nach dieser Verordnung der bayerischen Ausbildung in weiten Teilen entspricht. Ein Nachholen von Ausbildungselementen ist hier nicht erforderlich.
- Eine absolvierte Ausbildung zur **IHK-Brandschutzfachkraft** kann in **keinem Fall anerkannt** werden.

Oftmals sind die beruflichen Werdegänge von Bewerberinnen und Bewerbern für den feuerwehrtechnischen Dienst sehr unterschiedlich und müssen insbesondere hinsichtlich der Vergleichbarkeit mit der bayerischen Ausbildung genau geprüft und abgegrenzt werden. Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses ist den obersten Dienstbehörden im Rahmen der laufbahnrechtlichen Beratung bei der Bewertung gerne behilflich.

Die Spruchpraxis des Landespersonalausschusses leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur Besetzung freier Stellen in diesem für die Allgemeinheit wichtigen Tätigkeitsbereich. In diesem Zusammenhang weisen die Einstellungsbehörden immer wieder auf die Schwierigkeiten hin, geeignetes Personal für die Feuerwehr zu rekrutieren.

3.4 Berufung anderer Bewerber und Bewerberinnen in das Beamtenverhältnis während der Gerichtsvollzieherausbildung

Auch unter dem Neuen Dienstrecht in Bayern war der Landespersonalausschuss bereits mehrfach mit der Verbeamtung von anderen Bewerbern für die Gerichtsvollzieherausbildung befasst (siehe zuletzt Jahresbericht 2019, S. 14 f.). Andere Bewerber für die Gerichtsvollzieherausbildung verfügen nicht – wie Regelbewerber für diese Ausbildung – über die Qualifikation für den Justizfachwirtendienst, können aber bei besonderem dienstlichen Interesse, bei mindestens dreijähriger Bewährung in einem für den Gerichtsvollzieherdienst förderlichen Beruf und bei erfolgreichem Durchlaufen einer halbjährigen vorbereitenden Ausbildung (mit abschließender mündlicher Prüfung) zur Gerichtsvollzieherausbildung zugelassen werden (siehe im Einzelnen insbesondere §§ 20 f. der Ausbildungsordnung Justiz - ZAPO-J).

Im Oktober 2020 waren nach erfolgreichem Abschluss der halbjährigen vorbereitenden Ausbildung andere Bewerber wieder zur 18 Monate dauernden Fachausbildung für den Gerichtsvollzieherdienst zugelassen worden. Diese Beschäftigten sollten Anfang 2022, wenn sie **nach** erfolgreichem **Abschluss der theoretischen Lehrgänge A und B** für angehende Gerichtsvollzieher erstmalig mit der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben gemäß § 24 ZAPO-J beauftragt werden, **verbeamtet** werden. Der Landespersonalausschuss

stimmte im Berichtsjahr gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG den Anträgen des Justizministeriums zu, dass **fünf Beschäftigte** nach erfolgreichem Abschluss der theoretischen Lehrgänge A und B jeweils unter **Ernennung zur Justizsekretärin (BesGr A 6)** als andere Bewerberin in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden können.

Die **Ernennung zur Gerichtsvollzieherin (BesGr A 8)** erfolgt nach vollständigem Abschluss der Gerichtsvollzieherausbildung (mit schriftlicher und mündlicher Abschlussprüfung) und nach Bewährung.

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

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

In diesem Bereich bestand ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses auch im Berichtsjahr 2021 in der **Beratung** über die Anerkennung unterschiedlicher Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten. So beantragte u.a. ein deutscher Staatsangehöriger kurz vor dem Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (Vereinigtes Königreich) aus der Europäischen Union mit Wirkung zum 1. Januar 2021 (**Brexit**) die Anerkennung seiner dort erworbenen Universitätsabschlüsse als Qualifikation für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn „Naturwissenschaft und Technik“ gemäß Art. 41 ff. LlbG beim Bayerischen Staatsministerium für Digitales. Dieses übertrug daraufhin seine Zuständigkeit gemäß Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG auf den Landespersonalausschuss und leitete den Antrag an die Geschäftsstelle weiter. Die Bearbeitung dieses Anerkennungsantrags erforderte eine **umfangreiche Sachverhaltsermittlung** durch die Geschäftsstelle sowie eine erhebliche Mitwir-

kung des Antragstellers. Dabei beriet die Geschäftsstelle bei Rückfragen insbesondere über die **Zulässigkeit des Antrags trotz des Brexits**, über die **einzureichenden Unterlagen** sowie die **individuellen Erfolgsaussichten**. Anträge auf Anerkennung einer britischen Berufsqualifikation, die vor dem 1. Januar 2021 gestellt und noch nicht entschieden wurden, sind laut Austrittsabkommen im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften abzuschließen. Dabei kann die Anerkennung nach Auffassung der Geschäftsstelle jedoch nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn auch die anzuerkennende Berufsqualifikation vor dem 1. Januar 2021 im Vereinigten Königreich erworben wurde, da es sich sonst nicht um eine Berufsqualifikation im Sinne der Richtlinie 2005/36/EG handelt. Wird die Anerkennung nach dem 1. Januar 2021 beantragt, gelten die nationalen Regelungen für Berufsqualifikationen aus Drittstaaten.

Zudem war die Geschäftsstelle im Berichtsjahr 2021 mehrfach mit Beratungsanfragen von **früheren** Antragstellern und Antragstellerinnen zum weiteren Vorgehen nach einer erhaltenen Anerkennung befasst. So bat eine ehemalige Antragstellerin, die bereits als Tarifbeschäftigte bei einem Arbeitgeber im öffentlichen Dienst beschäftigt war, um Unterstützung bei ihrer **Übernahme ins Beamtenverhältnis** aufgrund der Anerkennung. Ferner wurde der Geschäftsstelle mitgeteilt, dass ein ehemaliger Antragsteller den vorgesehenen **Anpassungslehrgang** nicht absolvieren könne, da er vom derzeitigen Arbeitgeber für den Durchführungszeitraum nicht freigestellt werde. In beiden Fällen konnte die Geschäftsstelle die Ratsuchenden **mangels** eigener **Zuständigkeit** lediglich an die jeweiligen Personalstellen verweisen. Denn sowohl die Entscheidung eines Dienstherrn zu der Übernahme in ein Beamtenverhältnis als auch zu der Freistellung zum Zweck der Absolvierung des Anpassungslehrgangs ist Teil der Organisations- und Personalhoheit und liegt im **Organisationsermessen des Dienstherrn** bzw. **Arbeitgebers**. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass eine Anerkennung keinen Anspruch auf Einstellung (ins Beamtenverhältnis) begründet (vgl. Art. 46 Abs. 3 LlbG). Dies wird den Antragstellern und Antragstellerinnen bereits frühzeitig im Rahmen der Antragstellung sowie abschließend mit Übermittlung des Anerkennungsbeschlusses schriftlich mitgeteilt.

Im Gegensatz zu den Vorjahren hat der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr 2021 über **keinen** Fall der Anerkennung von Berufsqualifikationen gemäß Art. 41 ff. LlbG einen **förmlichen Beschluss** gefasst. Dies dürfte insbesondere auf die europaweiten Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen sein. Denn die Pandemie führte zu Reisebeschränkungen, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union erschwerten, sowie zu Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Wegen der besonderen Bedeutung der Thematik bei der Antragsbearbeitung und Beratungstätigkeit weist die Geschäftsstelle allgemein darauf hin, dass eine Anerkennung im Sinne der Richtlinie 2005/36/EG gemäß Art. 41 ff. LlbG nur dann erfolgen kann, wenn die Antragsteller oder Antragstellerinnen im Aufnahmemitgliedstaat (hier Deutschland) die Anerkennung für **denselben Beruf** wie den, für den sie sich im Herkunftsmitgliedstaat qualifiziert haben, begehren. Dazu müssen die Antragsteller oder Antragstellerinnen in formeller Hinsicht einen Nachweis vorlegen, aus dem hervorgeht, welchen Beruf sie in dem Mitgliedstaat ausüben dürfen, in dem sie die anzuerkennende Berufsqualifikation erworben haben (vgl. Art. 44 Abs. 2 Nr. 4 LlbG). In materieller Hinsicht darf es sich bei dem Beruf, zu dem die Berufsqualifikation berechtigt, im Vergleich zum deutschen Referenzberuf in der angestrebten Fachlaufbahn mit jeweiligem fachlichen Schwerpunkt, **nicht** um einen anderen Beruf, d.h. ein **Aliud**, handeln. Ein Aliud liegt vor, wenn die im Herkunftsstaat erlangte Berufsqualifikation und der deutsche Referenzberuf sich nicht nur hinsichtlich einzelner Tätigkeitsfelder, sondern **grundlegend** voneinander unterscheiden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn zum Ausgleich der massiven Unterschiede eine **vollständige Neuausbildung** notwendig wäre, sodass nicht mehr von einem Defizit gesprochen werden kann. Denn nach der Grundkonzeption des Anerkennungsverfahrens setzt eine Anerkennung voraus, dass kein oder ein zumindest im Sinne der Richtlinie 2005/36/EG ausgleichsfähiges Defizit (Minus) vorliegt. Sollten die Antragsteller oder Antragstellerinnen insbesondere im Rahmen des lebenslangen Lernens trotz des Aliuds die Kenntnisse und Fähigkeiten für die Verwendung in der angestrebten Fachlaufbahn erworben haben, so steht ihnen – wie Inländern – nach der

Systematik des Laufbahnrechts bei **Vorliegen der übrigen Voraussetzungen** grundsätzlich der Zugang zum Beamtenverhältnis über das Institut des **anderen Bewerbers** offen.

3.6 Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene

Seit einigen Jahren führt das Kultusministerium in regelmäßigen Abständen eine Maßnahme¹⁶ zur Qualifizierung von Fachlehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen und von staatlichen Fachlehrkräften an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene durch.¹⁷ Auch für den kommunalen Bereich ermöglicht das Kultusministerium seit Jahren die Durchführung einer entsprechender Sondermaßnahme für kommunale Fachlehrkräfte.¹⁸

Die erfolgreichen **Teilnehmer** an der Qualifizierungsmaßnahme **erwerben** gemäß **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz** (BayLBG) nach den Bestimmungen für andere Bewerber¹⁹ die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** durch Feststellung des Landespersonalausschusses.²⁰

¹⁶ Allgemein zu dieser Maßnahme vgl. den Jahresbericht 2015, S. 22 ff.

¹⁷ Zur nunmehrigen Ausgestaltung der Maßnahme in den Fällen der Fachlehrkräfte, die ihre Laufbahnbefähigung im Rahmen eines sonstigen Qualifikationserwerbs nach der ZLSFbAV (Verordnung über die Zulassung zu den Laufbahnen der Studienräte und der Fachlehrer an Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachakademien bestimmter Ausbildungsrichtungen) bzw. nach § 29 QualVFL a.F. (Qualifikationsverordnung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen) erworben haben (§ 29 QualVFL a.F. wurde mittlerweile durch § 26 QualVFL n.F. [Qualifikationsverordnung für Fachlehrkräfte verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen] ersetzt), siehe den Jahresbericht 2020, S. 29 f.

¹⁸ Vgl. zuletzt den Jahresbericht 2020, S. 28 ff.

¹⁹ Eine modulare Qualifizierung ist nicht möglich, da das Bayerische Lehrerbildungsgesetz die modulare Qualifizierung nicht vorsieht und als vorgehende Spezialregelung zum Leistungslaufbahngesetz auch dessen Art. 20 LlbG („Modulare Qualifizierung“) verdrängt (siehe Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 11).

²⁰ Dabei setzt der Qualifikationserwerb gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG die Feststellung des Vorliegens eines besonderen dienstlichen Interesses durch das Kultusministerium voraus, und zwar auch im Falle von kommunalen Fachlehrkräften.

Im Jahr 2021 konnte der Landespersonalausschuss für **23 staatliche Fachlehrkräfte**, die die Qualifizierungsmaßnahme im Februar 2018 begonnen hatten, die **Befähigung** für das Lehramt an beruflichen Schulen im jeweiligen Unterrichtsfach und im jeweiligen Berufsfeld **feststellen**.

Für **zwei kommunale Fachlehrkräfte** stellte der Landespersonalausschuss **in Aussicht**, nach erfolgreichem Durchlaufen der Sondermaßnahme die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen zu beschließen.

3.7 Sondermaßnahmen zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an beruflichen Schulen

Den beruflichen Schulen stehen immer wieder zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen zur Verfügung. Daher werden vom Kultusministerium – neben Sondermaßnahmen zur Personalgewinnung, die das Ministerium ohne Beteiligung des Landespersonalausschusses durchführen kann (siehe hierzu Art. 22 Abs. 4 und 5 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz [BayLBG]) – auch Sondermaßnahmen zur Personalgewinnung durchgeführt, die eine Beteiligung des Landespersonalausschusses auf der Rechtsgrundlage von Art. 22 Abs. 6 BayLBG erfordern. Danach kann bei Vorliegen eines besonderen dienstlichen Interesses, das stets²¹ vom Kultusministerium festgestellt werden muss, die Befähigung für ein Lehramt durch den Landespersonalausschuss nach den Bestimmungen für andere Bewerber festgestellt werden.

Im Jahr 2021 war der **Landespersonalausschuss** sowohl **mit** einer – hinsichtlich der Fachrichtung – **neuen Sondermaßnahme** des Kultusministeriums zur Personalgewinnung für berufliche Schulen **befasst** als auch mit dem **Vollzug älterer**, bereits in früheren Jahren gestarteter **Sondermaßnahmen** des Ministeriums für berufliche Schulen; **sämtliche** dieser **Sondermaßnahmen richteten sich an besonders gut qualifizierte Masterabsolventen und Masterabsolventinnen der Hochschulen für angewandte Wissen-**

²¹ Auch bei Lehrkräften der Kommunen.

schaften (Fachhochschulen). Ein an einer Fachhochschule erworbener Masterabschluss eröffnet heute an sich in gleicher Weise wie ein an einer Universität erlangter Mastergrad den Zugang zur vierten Qualifikationsebene (Keck/Puchta/Konrad, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 7 LbG Rn. 16). Das Studium an einer Fachhochschule unterfällt jedoch anders als das Studium an einer Universität oder einer Kunsthochschule nicht Art. 4 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG), eine Norm, die das Studium für ein Lehramt nach dem BayLBG betrifft; auf der Grundlage von Art. 22 Abs. 4 und 5 BayLBG kann daher das Kultusministerium keine Sondermaßnahmen für Masterabsolventen von Fachhochschulen durchführen, da Art. 22 Abs. 4 Satz 1 BayLBG ein Studium an einer in Art. 4 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 BayLBG genannten Hochschule voraussetzt. Eine Sondermaßnahme, die sich an Masterabsolventen der Fachhochschulen richtet und eine Befähigung für ein Lehramt nach dem Bayerisches Lehrerbildungsgesetz vermitteln soll, kann daher nur nach Maßgabe von Art. 22 Abs. 6 BayLBG unter Beteiligung des Landespersonalausschusses nach den Bestimmungen für andere Bewerber durchgeführt werden.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen zum Schuljahr 2022/2023 in dem Bereich Sozialpädagogik – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)**

Im Berichtsjahr stimmte der Landespersonalausschuss einer neuen **schulbezogenen Sondermaßnahme** des Kultusministeriums in der **beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik** zu, nachdem punktuell, d.h. nur an einzelnen beruflichen Schulen, zu wenig grundständig ausgebildete Lehrkräfte in diesem Bereich zur Verfügung stehen. Die Maßnahme richtet sich, wie bereits die im Jahr 2019 vom Landespersonalausschuss genehmigten, vergleichbaren schulbezogenen Sondermaßnahmen (damals in den Bereichen Informationstechnik mit Schwerpunkt Informatik, Agrarwirtschaft, Druck- und Medientechnik, Labor- und Prozesstechnik [einschließlich Chemie sowie Umwelttechnik und regenerative Energien] und ferner im Bereich Gesundheits- und Pflegewissenschaft, siehe Jahresbericht 2019,

S. 23 f.) an besonders gut qualifizierte **Masterabsolventen** der **Fachhochschulen**.

Die **Zulassungsvoraussetzungen** zur Sondermaßnahme in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik sind weitestgehend bzw. vollständig identisch mit denen der durch den Landespersonalausschuss im Jahr 2019 bereits genehmigten schulbezogenen Sondermaßnahmen (siehe oben); u.a. wurde bzw. wird bei allen diesen Sondermaßnahmen die Abschlussnote gut oder besser im Masterzeugnis gefordert. Die **Rahmenbedingungen** und der **Ablauf** der 2021 genehmigten Sondermaßnahme sind vollständig identisch mit den beiden 2019 durch den Landespersonalausschuss bereits genehmigten schulbezogenen Sondermaßnahmen. Die **Teilnehmer durchlaufen den zweijährigen Vorbereitungsdienst** für das Lehramt an beruflichen Schulen und **schließen** diesen **mit der Zweiten Staatsprüfung ab**. **Ergänzend** erfolgt im ersten Ausbildungsjahr eine **Nachqualifizierung im Bereich der Erziehungswissenschaften**; dabei werden mindestens 20 Modulveranstaltungen mit jeweils fünf Zeitstunden absolviert.

Der Landespersonalausschuss stimmte daher auch der 2021 vorgelegten Sondermaßnahme zu und stellte für die erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Sondermaßnahme die Feststellung der Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen in der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik als andere Bewerber in Aussicht.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen zum Schuljahr 2019/2020 in den Bereichen Informationstechnik mit Schwerpunkt Informatik, Agrarwirtschaft, Druck- und Medientechnik, Labor- und Prozesstechnik (einschließlich Chemie sowie Umwelttechnik und regenerative Energien) – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)**

Der Landespersonalausschuss hat dieser schulbezogenen Sondermaßnahme im Jahr 2019 zugestimmt (siehe Jahresbericht 2019, S. 23 f.). Er

konnte im **Jahr 2021** für insgesamt **sechs erfolgreiche Teilnehmer** an dieser Sondermaßnahme jeweils die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** in der entsprechenden beruflichen Fachrichtung als andere Bewerber gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG **feststellen**.

- **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen zum Schuljahr 2019/2020 in den Bereichen Elektro- und Informationstechnik, Metalltechnik und Bautechnik – Quereinstieg für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen)**

Dieser Sondermaßnahme hat der Landespersonalausschuss im Jahr 2018 zugestimmt (siehe Jahresbericht 2018, S. 22 f.). Für insgesamt **23 erfolgreiche Teilnehmer** an dieser Sondermaßnahme konnte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr 2021 jeweils die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** in der entsprechenden beruflichen Fachrichtung als andere Bewerber gemäß Art. 22 Abs. 6 BayLBG **feststellen**.

3.8 Sprungbeförderungen von Amtsärzten und Amtsärztinnen in der staatlichen Gesundheitsverwaltung an den Landratsämtern

Der Landespersonalausschuss hat im Jahr 2021 in **insgesamt 25 Fällen Ausnahmen** vom Verbot der **Sprungbeförderung** bei Beförderungen von Medizinaloberräten und Medizinaloberrätinnen der BesGr A 14 zu Medizinaldirektoren bzw. Medizinaldirektorinnen der BesGr A 15 sowie bei Beförderungen von Medizinaldirektoren und Medizinaldirektorinnen der BesGr A 15 zu Leitenden Medizinaldirektoren bzw. zu Leitenden Medizinaldirektorinnen der BesGr A 16 gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 1 und 3 LlbG zugelassen; dabei ging es um Beförderungen von Amtsärzten und Amtsärztinnen in der staatlichen Gesundheitsverwaltung an den Landratsämtern.²²

²² In einem der Fälle war ein Angehöriger der staatlichen Gesundheitsverwaltung an einer Bezirksregierung betroffen.

Im Rahmen des Haushaltsgesetzes 2021 (GVBl. 2021, S. 150) sind²³ für den **amtsärztlichen Dienst** die neuen „Zwischenämter“ der BesGr A 14 mit Amtszulage und der BesGr A 15 mit Amtszulage geschaffen worden.²⁴ Seither ist für die Funktion der **ständigen Vertretung** der Leitung eines **sog. kleineren Gesundheitsamts** das Amt des Medizinaloberrates bzw. der Medizinaloberärztin der **BesGr A 14 mit Amtszulage** (früher: BesGr A 14) sowie für die Funktion der **Leitung** eines **kleineren Gesundheitsamtes** das Amt des Medizinaldirektors bzw. der Medizinaldirektorin der **BesGr A 15 mit Amtszulage** (früher: BesGr A 15) vorgesehen.²⁵

Vor der Einführung der Zwischenämter der BesGr A 14 mit Amtszulage und der BesGr A 15 mit Amtszulage **konnten die Amtsärzte und Amtsärztinnen** aus dem Amt des Medizinaloberrates bzw. Medizinaloberärztin der BesGr A 14 **unmittelbar in das Amt** des Medizinaldirektors bzw. der Medizinaldirektorin **der BesGr A 15 befördert** werden;²⁶ **ebenso** war bei einem Leiter oder einer Leiterin einer sog. größeren Gesundheitsverwaltung die Beförderung aus dem Amt des Medizinaldirektors bzw. der Medizinaldirektorin der BesGr A 15 **unmittelbar in das Amt** des Leitenden Medizinaldirektors bzw. der Leitenden Medizinaldirektorin (**BesGr A 16**) möglich.²⁷ Die **Einführung der neuen Funktionsämter** der BesGr A 14 mit Amtszulage und der BesGr A 15 mit Amtszulage für kleinere Gesundheitsverwaltungen sollte der **Steigerung der Attraktivität des Öffentlichen Gesundheitsdienstes** dienen. Durch die Gewährung einer Amtszulage für die stellvertretenden Leitungen und die Leitungen sollten die kleineren Gesundheitsverwaltungen, bei

²³ Durch Änderung der Besoldungsordnung A in Anlage 1 des Bayerischen Besoldungsgesetzes.

²⁴ Siehe im Einzelnen in der Besoldungsordnung A die Fußnote 4 zu BesGr A 14 und die Fußnote 8 zu BesGr A 15.

²⁵ In der staatlichen öffentlichen Gesundheitsverwaltung in Bayern wird zwischen 41 sog. kleineren und 30 sog. größeren Gesundheitsverwaltungen (Gesundheitsämtern) an den Landratsämtern unterschieden (daneben gibt es fünf kommunale Gesundheitsämter). Die ständige Vertretung der Leitung sog. größerer Gesundheitsverwaltungen an den Landratsämtern ist mittlerweile mit BesGr A 15 (früher: BesGr A 14) bewertet. Für die Leitung von sog. größeren Gesundheitsverwaltungen an den Landratsämtern war und ist eine Bewertung mit BesGr A 16 vorgesehen.

²⁶ Nach Ablauf der dreijährigen Mindestbewährungszeit des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. b LlbG und gemäß Art. 18 Abs. 2 Satz 1 LlbG frühestens nach einer Gesamtdienstzeit (Art. 15 LlbG) von vier Jahren.

²⁷ Nach Ablauf der dreijährigen gesetzlichen Mindestbewährungszeit nach der letzten Beförderung und gemäß Art. 18 Abs. 2 Satz 2 LlbG frühestens nach einer Gesamtdienstzeit (Art. 15 LlbG) von sieben Jahren.

denen die Besetzung der Leitungspositionen häufig Schwierigkeiten bereitete, für ärztliches Personal interessanter werden. **Müssten nun** stellvertretende Leiter bzw. stellvertretende Leiterinnen sogenannter größerer Gesundheitsverwaltungen **erst das Amt der BesGr A 14 mit Amtszulage** oder Leiter bzw. Leiterinnen sogenannter größerer Gesundheitsverwaltungen **erst das Amt der BesGr A 15 mit Amtszulage durchlaufen**, würde dies zu einer **erheblichen unbeabsichtigten und ungerechtfertigten Verschlechterung** in der Laufbahnentwicklung der Amtsärzte und Amtsärztinnen führen.

Der Landespersonalausschuss hat daher im Berichtsjahr für insgesamt 21 Amtsärzte und Amtsärztinnen zur unmittelbaren Beförderung zum Medizinaldirektor bzw. zur Medizinaldirektorin der BesGr A 15²⁸ und für insgesamt vier Amtsärzte und Amtsärztinnen zur unmittelbaren Beförderung zum Leitenden Medizinaldirektor bzw. zur Leitenden Medizinaldirektorin der BesGr A 16 eine **Ausnahme** vom Verbot der Sprungbeförderung **zugelassen**.

3.9 Modulare Qualifizierung

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

Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden dem Landespersonalausschuss **keine Verordnungen**, die Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten, zur Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 3 LlbG vorgelegt.

Auch im Jahr 2021 erfolgte jedoch die Genehmigung von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

²⁸ Die Zulassung des gleichzeitigen Überspringens der Ämter der BesGr A 14 mit Amtszulage und der BesGr A 15 kommt jedoch grundsätzlich nicht in Betracht.

Im **staatlichen Bereich** genehmigte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **kein Konzept**.

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2021 **zwei Regelkonzepte** (Konzepte für eine Vielzahl von Fällen) zur Genehmigung vorgelegt:

- Konzept der Stadt Bayreuth zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehertechnischer Dienst (Konzept-BT-fwD);
- (geändertes) Konzept der Stadt Schwabach zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst.

Im Weiteren hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2021 mit **acht Einzelkonzepten** zu befassen.

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

Bei den im Jahr 2021 vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten** ging es unter anderem um folgende **Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung**:

– **Teilanrechnung eines Masterstudiengangs „Informations- und Kommunikationsmanagement“**

Der Ausschuss hatte über die Anrechnung eines an den Fachhochschulen Kempten und Neu-Ulm erfolgreich absolvierten gemeinsamen berufs begleitenden Weiterbildungsstudiengangs „Informations- und Kommunikationsmanagement“ (Abschluss: Master of Business Administration [M.B.A.]) auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst, zu entscheiden.

Der absolvierte Masterstudiengang ist durch wirtschaftswissenschaftliche Inhalte und Inhalte aus dem IuK-Bereich mit besonderem Zuschnitt auf Unternehmen der Privatwirtschaft geprägt. Durch diese Ausrichtung entspricht er nicht dem verwaltungsrechtlich geprägten und auf die Verwaltung ausgerichteten fachlichen Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen. Eine **Vollanrechnung** dieses Studiengangs auf sämtliche zu absolvierenden Maßnahmen einschließlich der mündlichen Prüfung war daher **nicht möglich**.²⁹ Da jedoch im Rahmen des Master-Weiterbildungsstudiengangs unter anderem die Fächer „Präsentationstechnik“, „Mitarbeiterführung“, „Konfliktmanagement und Moderation“ sowie „Interkulturelle Kompetenz“ belegt und hierbei Leistungen nachgewiesen wurden – Fächer, die bei der modularen Qualifizierung den überfachlichen Maßnahmen zugeordnet werden können (vgl. Art. 20 Abs. 2 Satz 4 LfB) –, musste die **Maßnahme 3 „Führungskompetenzen“** aus dem Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule (ModQ-BVS) **nicht mehr absolviert** werden. **Alle weiteren** im Konzept der Bayerischen Verwaltungsschule für die modulare Qualifizierung für Ämter ab

²⁹ Eine Vollanrechnung wäre hingegen bei einer modularen Qualifizierung im fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen in Betracht gekommen.

der BesGr A 14 vorgesehenen **Maßnahmen** waren **zu absolvieren**, insbesondere die Maßnahme 4 „Fachkenntnisse“ einschließlich der dieses Modul abschließenden mündlichen Prüfung.

– **Modulare Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Technischer Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher**

In einem weiteren Einzelkonzept ging es um einen Beamten in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Technischer Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher, der für Ämter ab der BesGr A 10 modular qualifiziert werden sollte. Der nichtstaatliche Dienstherr des Lebensmittelüberwachungsbeamten beabsichtigte, die modulare Qualifizierung nach dem bereits genehmigten Konzept des Innenministeriums durchzuführen.

Oberste Dienstbehörden können ihre Beamtinnen und Beamten nach dem genehmigten Konzept einer anderen obersten Dienstbehörde modular qualifizieren (lassen). Dies bedarf nach § 2 Abs. 2 Satz 3 der Modularen Qualifizierungsverordnung (ModQV) dann keiner Genehmigung durch den Landespersonalausschuss, wenn die modulare Qualifizierung von der anderen obersten Dienstbehörde durchgeführt wird. Erfolgt dagegen die Durchführung der modularen Qualifizierung nicht durch die andere oberste Dienstbehörde, stellt diese Übernahme ein eigenes Konzept dar, welches der Genehmigung durch den Landespersonalausschuss bedarf.

Im vorliegenden Fall genehmigte der Landespersonalausschuss ein Einzelkonzept zur modularen Qualifizierung, das das Konzept des Innenministeriums zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI) mit Übersicht 3 zu den VV-ModQV-StMI für anwendbar erklärte. Diese Übersicht 3 enthält insbesondere die Maßnahmen zur modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 10 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Technischer Überwachungsdienst zum Schutz der Verbraucher. Die im Konzept vorgesehenen

fünf Maßnahmen werden von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern und von der Akademie für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit beim Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit durchgeführt.

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Eignungsdiagnostische Verfahren für angehende Lehramtsstudierende

Der Landespersonalausschuss hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG die Aufgabe als **Kompetenzzentrum** dienstherrenübergreifende Konzepte für **Personalentwicklungsmaßnahmen** unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen. In dieser Funktion hat sich der Ausschuss im **Jahr 2021 erneut** mit der Thematik von **eignungsdiagnostischen Verfahren für angehende Lehramtsstudierende** befasst.

Eine **sachgerechte** und **inhaltlich fundierte Personalauswahl** auf allen Stufen des beruflichen Werdegangs der Beamten und Beamtinnen ist **unverzichtbar**. Dazu gehört auch, dass Lehramtsstudierende, die ganz überwiegend eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst anstreben, frühzeitig Aufschluss über ihre Eignung für ein Lehramtsstudium und letztlich für den Lehrerberuf erhalten, damit sie festgestellte Defizite rechtzeitig und gezielt ausgleichen oder ihren Entschluss für ein Lehramtsstudium im Lichte der Beratungsergebnisse überdenken können.

Daher hat sich der Landespersonalausschuss bereits in den Jahren 2012³⁰ und 2013³¹ ausführlich mit der Eignungsabklärung bei angehenden Lehramtsstudierenden beschäftigt. Ein Schwerpunkt stellte dabei das eignungsdiagnostische Präsenzverfahren PARcours des Lehrstuhls für Schulpädagogik der Universität Passau dar. Wegen der Bedeutsamkeit der gesamten Thematik hat sich der Landespersonalausschuss mit ihr im Jahr 2021 erneut befasst.³²

³⁰ Vgl. den Jahresbericht 2012, S. 41 ff.

³¹ Vgl. den Jahresbericht 2013, S. 45 f.

³² Im Anschluss an mehrere Besuche von Mitgliedern des Landespersonalausschusses und von Angehörigen von dessen Geschäftsstelle im Jahr 2012 bei der Universität Passau, um dort die Durchführung eines PARcours-Tages unmittelbar kennenlernen zu können, hat im Oktober 2021 nochmals eine Angehörige der Geschäftsstelle die Gelegenheit genutzt, sich in Passau ein aktuelles Bild von diesem eignungsdiagnostischen Verfahren in seiner jetzigen, gegenüber früher jedoch nicht wesentlich geänderten Form zu machen.

Bei dem **Verfahren PArours**, welches die **Universität Passau** im Jahr **2009 eingeführt** hat, handelt es sich um einen unverbindlichen Eignungstest in Präsenz für angehende Lehramtsstudierende unmittelbar vor Beginn des Studiums. Die Teilnahme an dem Test ist bislang für alle Studierenden freiwillig. Die angehenden Studierenden, die sich diesem eintägigen eignungsdiagnostischen Verfahren nach Art eines Assessment-Centers unterziehen, bekommen die Möglichkeit, sich vorab in lehramtsspezifischen Aufgaben den Anforderungen des Lehramtsstudiums und des Lehrberufs zu stellen und erhalten eine umfassende Einschätzung zu ihren Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Teilnehmenden absolvieren im Laufe des PArours-Tages mittlerweile **drei praktische Übungen (Selbstpräsentation, Gruppendiskussion und Filmanalyse)** sowie **zwei schriftliche Aufgaben (Interessen- und Persönlichkeitstest)** und werden von geschulten Beobachtern und Beobachterinnen hinsichtlich unterschiedlicher Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale, wie zum Beispiel der Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, der Sprechfähigkeit sowie der Fähigkeit zur Perspektivenübernahme eingeschätzt. Am Ende erhalten die Teilnehmenden ein persönliches Feedback- und Perspektivengespräch, bei welchem die Entscheidung für ein Lehramtsstudium insbesondere hinsichtlich der Schulart- und Fächerwahl reflektiert und konkrete Empfehlungen für die individuelle Kompetenzentwicklung und für Seminarbesuche aufgezeigt werden.

Mit PArours existiert für angehende Lehramtsstudierende bereits seit über einem Jahrzehnt ein erfolgreiches Angebot eines jedenfalls in Bayern einmaligen freiwilligen **Präsenztests** mit fundierter **Fremdeinschätzung** und **persönlicher Rückmeldung**. Derzeit fehlt es jedoch noch an einer umfassenden und aussagekräftigen Evaluation des Verfahrens, welche insbesondere Rückschlüsse auf die Tauglichkeit hinsichtlich möglichst valider Prognosen zum Studien- und Berufserfolg zulässt. Denn hierzu wäre eine verpflichtende Teilnahme am Verfahren erforderlich, um auch diejenigen Studierenden zu erreichen, die nicht genügend motiviert sind, sich einem eignungsdiagnostischen Verfahren auf freiwilliger Grundlage zu stellen.

Daher hält der Landespersonalausschuss die **Durchführung** eines **befristeten Modellversuchs** an der Universität Passau, bei welchem alle angehenden Studierenden für ein bestimmtes Lehramt – etwa für das Lehramt an Mittelschulen – zur Teilnahme an einem eignungsdiagnostischen Verfahren mit beratendem Charakter verpflichtet werden, für **wichtig**, um künftig eine Überprüfung der Tauglichkeit des Verfahrens als Prognoseinstrument durch **ausagekräftige Längsschnittstudien** zu ermöglichen. Mit Art. 44 Abs. 5 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) in der seit 2017 geltenden Fassung existiert mittlerweile eine Rechtsgrundlage zur Einführung verpflichtender Studienorientierungsverfahren ohne Auswirkungen auf den Hochschulzugang, welche auch hierfür in Betracht kommt; das Nähere zu Ausgestaltung und Durchführung derartiger Studienorientierungsverfahren regelt die Hochschule durch Satzung.³³

Neben dem in Passau angebotenen Präsenzttest PArkurs existieren auch **diverse Onlinetests für „Self-Assessments“**.³⁴ Diese Onlinetests können natürlich nicht zuletzt im Hinblick auf **begrenzte finanzielle Ressourcen**, aber auch unter dem Aspekt der Förderung der **Digitalisierung** eine interessante Möglichkeit darstellen, auch außerhalb der Zeiten einer Corona-Pandemie.

Auf den offiziellen Webseiten bayerischer Universitäten wird zur Unterstützung des Studienstarts insbesondere auf die frei zugänglichen Online-Self-Assessments „Career Counselling for Teachers (CCT)“, „Fit für den Lehrerberuf?! (FIT-L)“ oder auf das an der Ludwig-Maximilians-Universität München entwickelte Verfahren „Selbsterkundung zum Lehrerberuf mit Filmimpulsen

³³ Die Regelung des Art. 44 Abs. 5 BayHSchG ist inhaltlich unverändert im Entwurf des neuen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes vorgesehen, welches das Bayerische Hochschulgesetz und das Bayerische Hochschulpersonalgesetz in einem Gesetz zusammenführen soll (vgl. Art. 89 Abs. 5 des Entwurfs des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes, LT-Drs. 18/22504).

³⁴ Einen Überblick bieten Renger/Köller/Klusmann, „Eignungsdiagnostische“ Verfahren für das Lehramtsstudium an deutschen Hochschulen – Überblick und Bewertung, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Institut für Pädagogisch-Psychologische Lehr- und Lernforschung, 2020.

(SeLF)“ verwiesen. Die diesen Online-Verfahren zugrundeliegenden Selbsteinschätzungsfragebögen haben den Fokus auf verschiedenen lehramtsbezogenen Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmalen und Belastungsfaktoren. Trotz einer Vielzahl an Online-Self-Assessments fehlt es jedoch auch in diesem Bereich offenbar an belastbaren Befunden, die eine valide Prognose hinsichtlich des künftigen Berufserfolgs oder der künftigen Zufriedenheit im Lehrberuf erlauben, weshalb diese Verfahren überwiegend als unverbindliches Mittel zur Selbstreflexion angeboten werden.³⁵

Auch hinsichtlich der besonders einfach durchzuführenden Onlinetests für „Self-Assessments“ wären belastbare **Ergebnisse über deren Wirksamkeit** von erheblichem Interesse.

Der **Landespersonalausschuss** hat ausdrücklich festgestellt, dass er **alle geeigneten Angebote** begrüßt, die angehenden Lehramtsstudierenden Aufschluss über ihre persönliche Eignung für den angestrebten Beruf geben.

Dabei können nicht zuletzt **konkrete Hinweise an die Testteilnehmer**, wie eventuell noch vorhandene Schwächen ausgeglichen werden können, sehr hilfreich sein.

Die Durchführung weiterer Untersuchungen zur Gewinnung entsprechend belastbarer Ergebnisse über die Aussagekraft von Eignungstests für angehende Lehramtsstudierende wäre im Hinblick auf die Wichtigkeit der Thematik sehr zu begrüßen.

4.2 Wissensmanagement

Im Rahmen seiner Aufgaben im Bereich der Personalentwicklung hat sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr generell mit der Thematik „Wissensmanagement“ befasst. Ebenso wie für Unternehmen ist es auch für Verwaltungen sehr bedeutsam, dass hier erworbenes wichtiges Wissen – auch

³⁵ Vgl. zu dem gesamten Absatz dieser Darstellung nochmals Renger/Köller/Klusmann, a.a.O., insbes. S. 7 und S. 53 f.

informeller Art – erhalten bleibt und auch für andere Angehörige der Verwaltung tatsächlich verfügbar ist.

Wissensmanagement spielt daher nicht nur beim **Ausscheiden von Mitarbeitern** eine wesentliche Rolle.³⁶ Auch in den Fällen, in denen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nicht in der Dienststelle, sondern im **Homeoffice** arbeiten, auf **externen Satellitenarbeitsplätzen** tätig oder **auf Dienstreisen** sind, ist Wissensmanagement von Bedeutung. Auch nach dem Ende der Corona-Pandemie wird das Homeoffice sicher einen höheren Stellenwert als früher haben. Eine aktuelle Fragestellung ist ferner der Einfluss der **Digitalisierung** auf das Wissensmanagement.

Zum Thema „Wissensmanagement: Entwicklung – Perspektiven – Lösungen“ haben **Frau Christine Gebler**³⁷ und **Herr Robert Kaiser**³⁸ im Berichtsjahr einen Online-Vortrag vor der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses³⁹ gehalten:

Danach könnte in der Praxis die Problemstellung durchaus auch darin liegen, dass nicht zu wenige, sondern **zu viele Informationen** verfügbar sind. Auch in der Verwaltung könnte die **Auswahl des relevanten Wissens** einen immer stärkeren **Erfolgsfaktor** darstellen.

Im Rahmen des Wissensmanagements kann jedenfalls ein sehr **breites Spektrum an Medien** eingesetzt werden. So können auf der einen Seite **traditionelle Akten** in Papierform Verwendung finden, auf der anderen Seite **digitale Anwendungen** zum Einsatz kommen. Die **Entwicklung** geht dabei klar **in Richtung der digitalen Möglichkeiten**. Der Einsatz eines **digitalen**

³⁶ Vgl. speziell hierzu den Jahresbericht 2014 des Landespersonalausschusses, S. 47 ff. („Wissensmanagement: Wissensbewahrung beim Ausscheiden von Mitarbeitern“).

³⁷ Frau Christine Gebler ist Trainerin und Beraterin und hauptberuflich Leiterin der Abteilung Strategische Personal- und Organisationsentwicklung der Stadt Heidelberg.

³⁸ Herr Robert Kaiser ist Trainer und Organisationsberater und war bis zu seinem Ruhestandseintritt hauptberuflich Leiter der Abteilung Personalentwicklung der Stadt Erlangen.

³⁹ Aufgrund der Corona-Pandemie fand ein Videovortrag für die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses statt. Die Geschäftsstelle bezog den Landespersonalausschuss als Gremium auf schriftlichem Weg (Umlaufverfahren) ein.

Aktenmanagements kann eine wichtige Rolle beim Wissensmanagement spielen.

Bei der **Telearbeit** kommt dem **digitalen Informationszugriff** eine besondere Bedeutung zu.

Wenn durch räumliche Trennung der Austausch von Wissen erschwert ist, ist die Schaffung von Möglichkeiten für einen **persönlichen Wissensaustausch** besonders wichtig.

Die **Führungskräfte** spielen auch beim Wissensmanagement eine wesentliche Rolle. Sie müssen insbesondere **Strukturen** schaffen **und Prozesse** organisieren, die **Kooperation und Wissensweitergabe** ermöglichen. Wissensmanagement steht in engem Zusammenhang mit dem Prozessmanagement. Daneben müssen die einzelnen **Mitarbeiter** und **Mitarbeiterinnen** über die Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen, um vorhandene **Informationen finden und einordnen** zu können.

Von ganz **zentraler Bedeutung** ist eine **offene**, auf Austausch und Weitergabe von Wissen angelegte **Wissenskultur**.

Wissensmanagement leistet auch einen Beitrag zur **Verwirklichung** des wichtigen Grundsatzes des **lebenslangen Lernens**.

Weiter wurden von den Vortragenden Best-Practice-Beispiele vorgestellt:

Im kommunalen Bereich wurden bzw. werden teilweise sowohl **umfangreiche**, von einem externen Berater begleitete **Projekte** der Wissensbewahrung beim Ausscheiden von besonderen Wissensträgern durchgeführt als auch die Mitarbeitenden zu einer **Selbsterfassung des Wissens** anhand eines Leitfadens angehalten (jeweils Stadt Erlangen). Dabei liegt seit 2017 in Erlangen der Schwerpunkt auf der Selbsterfassung; auch in der Stadt Nürnberg wird u.a. eine Selbsterfassung des Wissens (mit Leitfaden) praktiziert.

Neben dem **klassischen**, oft aber nicht möglichen **Instrument** einer **überlappenden Besetzung** bei einem Personalwechsel wurde in einer Kommune auch mit Ausscheidenden ein **Beratervertrag** zur Einarbeitung der Nachfolgenden geschlossen (jeweils Stadt Heidelberg). Ferner werden in Heidelberg – ebenso wie in Mannheim – auch **Wissenstransfer-Workshops** durchgeführt.

Als **Ergebnis** seiner Befassung weist der Landespersonalausschuss darauf hin, dass Wissensmanagement unverändert auch für die öffentliche Verwaltung ein wichtiges Thema darstellt. Bereits eine gute laufende **Dokumentation der Verwaltungstätigkeit**⁴⁰ kann insoweit sehr hilfreich sein. Darüber hinaus können im Rahmen des Wissensmanagements auch wichtige **Informationen informeller Art** weitergegeben werden.

Sowohl eine **moderne Informationstechnik** als auch eine auf Austausch angelegte, **offene Wissenskultur** spielen beim Wissensmanagement eine wichtige Rolle.

Der Gesichtspunkt des Wissensmanagements sollte **integraler Bestandteil** der **Personal- und der Organisationsprozesse** sein. Bei allen **Personalveränderungen** sollte daher auch die **Wissenssicherung** im Blick behalten werden, damit Maßnahmen der Wissenssicherung durchgeführt werden können, soweit dies erforderlich und möglich ist.

⁴⁰ Vgl. insbes. § 18 und § 27 der Allgemeinen Geschäftsordnung – AGO; siehe ferner § 10 AGO bzgl. des Einsatzes der LuK-Technik bei der Bearbeitung und Aufbewahrung der Vorgänge. Die Allgemeine Geschäftsordnung gilt gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 AGO für alle Behörden des Freistaates Bayern. Den Gemeinden, Landkreisen, Bezirken sowie den sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts wird nach § 36 AGO empfohlen, nach dieser Geschäftsordnung zu verfahren.

5. Prüfungsangelegenheiten

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

Anders als in den letzten Jahren, als mehrfach insbesondere über Verluste von in Staatsprüfungen gefertigten Prüfungsarbeiten berichtet werden musste, sind dem Landespersonalausschuss im **Berichtsjahr 2021** erfreulicherweise **keinerlei** vergleichbaren **besonderen Vorkommnisse** bei den seiner Prüfungsaufsicht unterliegenden Prüfungen bekannt geworden. Hierzu ist auch festzuhalten, dass in den vergangenen Jahren nach allen Vorkommnissen von den zuständigen Ministerien bzw. Prüfungsämtern stets die Abläufe sehr eingehend überprüft und ggf. auch Änderungen – wie die Einführung einer zusätzlichen Kontrollstufe – vorgenommen wurden.

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Nachwuchsgewinnung ist ein komplexer Prozess, zu dem alle an der Einstellung beteiligten Stellen beitragen. Gutes Personal zu gewinnen erfordert – gerade in Zeiten weiterhin **rückläufiger** Schulabsolventenzahlen, eines hohen Nachwuchsbedarfs, erheblicher Konkurrenz zur Privatwirtschaft und angesichts der Besonderheiten durch die Folgen der pandemischen Situation – von allen Beteiligten besonderes Engagement, einen effektiven Einsatz der Ressourcen sowie ein hohes Maß an Vorausschau und Gespür für die Belange derjenigen, die für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst infrage kommen.

Die Einstellungsbehörden rekrutieren ihre künftigen Beamtinnen und Beamten und entwickeln für die Nachwuchsgewinnung vielfältige Maßnahmen, um geeigneten Nachwuchs anzusprechen und die beruflichen Möglichkeiten in ihrem jeweiligen Bereich konkret aufzuzeigen. Der Landespersonalausschuss hat den gesetzlichen Auftrag, die besonderen Auswahlverfahren für den **Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich** der Leistungslaufbahn durchzuführen. Die besonderen Auswahlverfahren treten gemäß Art. 22 Abs. 2 Satz 2 LLbG an die Stelle der Einstellungsprüfungen und dienen dazu, die **fachliche Eignung** der Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d)⁴¹ **festzustellen** und **in einer Rangliste darzustellen**, bevor der weitere Einstellungsprozess bei den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden stattfindet.⁴²

Vor dem Hintergrund sich verändernder objektiver Rahmenbedingungen wie auch sich wandelnder Ansprüche der Bewerberinnen und Bewerber **entwickelt** der **Landespersonalausschuss** die **Auswahlverfahren** ständig **bedarfsgerecht weiter** und leistet auch durch vielfältige **zielgerichtete Informationsmaßnahmen** zu den Auswahlverfahren einen wichtigen Beitrag, um

⁴¹ Die besonderen Auswahlverfahren stehen allen Personen offen, die die Voraussetzungen erfüllen, insbesondere ohne Bezug zu einer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht. Die weiteren Ausführungen umfassen alle Geschlechter, selbst wenn ein ausdrücklicher Hinweis fehlt (vgl. bereits oben Fußnote 1).

⁴² Die besonderen Auswahlverfahren sind in der Verordnung zur Regelung der besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn (Auswahlverfahrensordnung – AVfV) vom 8. Februar 2000 (GVBl. S. 48) in der jeweils geltenden Fassung geregelt.

qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

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

Die zentralen und transparenten Auswahlverfahren des Landespersonalausschusses schaffen nicht zuletzt wegen ihres hohen Bekanntheitsgrads und wegen der Möglichkeit, sich mittels eines einfach gestalteten Online-Antrags in wenigen Minuten für eine Vielzahl von beruflichen Verwendungsmöglichkeiten per PC, Tablet oder auch Mobiltelefon zu bewerben, eine sehr gute Ausgangslage, um auch gegenüber der Privatwirtschaft im Werben um geeigneten Nachwuchs konkurrenzfähig zu sein.

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

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der zweiten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich im Jahr 2021 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2020 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend.

Für das Einstellungsjahr 2021 fand das Auswahlverfahren auf der Basis des Art. 70a Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 LfB statt. Von der Ablegung einer schriftlichen Prüfung wurde abgesehen, es wurden allein die schulischen Leistungen zugrunde gelegt. Die maßgeblichen Schulnoten in den Fächern Deutsch

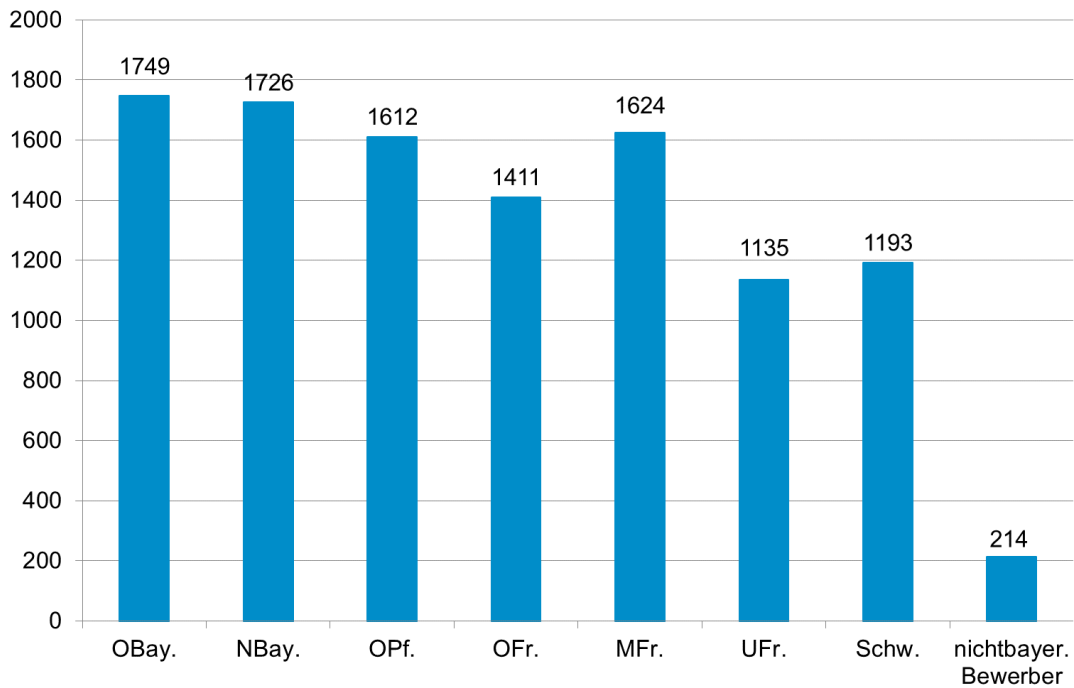
und Mathematik oder Rechnungswesen wurden gleich gewichtet. Eine schriftliche Auswahlprüfung, die zeitgleich in über 150 Prüfungslokalen in Bayern geschrieben wird und langfristig im Voraus vorbereitet werden muss, war aufgrund der Infektionsschutzmaßnahmen zur Bewältigung der Anfang des Jahres ausgebrochenen Corona-Pandemie nicht ordnungsgemäß und sachgerecht durchführbar. Die Einhaltung der Maßnahmen zum Schutz der Mitwirkenden war nicht ausreichend sicherzustellen.

Für das Einstellungsjahr 2021 wurden **11.952** (Vorjahr: 11.062) **Zulassungsanträge gestellt**. 154 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 1.134 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass letztlich 10.664 (Vorjahr: 9.680) Bewerberinnen und Bewerber zum Auswahlverfahren zugelassen werden konnten.

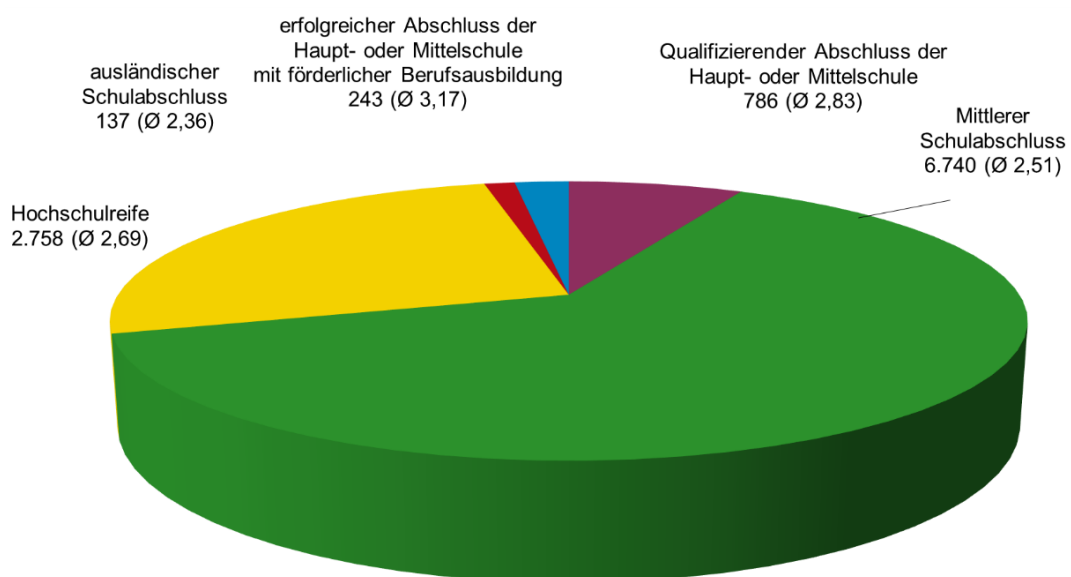
Davon haben im Antrag 6.179 weiblich (57,94 %), 4.474 männlich (41,95 %) und 11 divers (0,1 %) angegeben. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 245 (2,3 %) Personen, die eine Schwerbehinderung vermerkt haben.

2.174 Bewerberinnen und Bewerber haben die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Somit verblieben 8.490 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Auswahlverfahren kamen aus folgenden Regierungsbezirken:



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



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

Den **staatlichen Dienststellen** wurden **848** (Vorjahr: 889) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer, da** Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

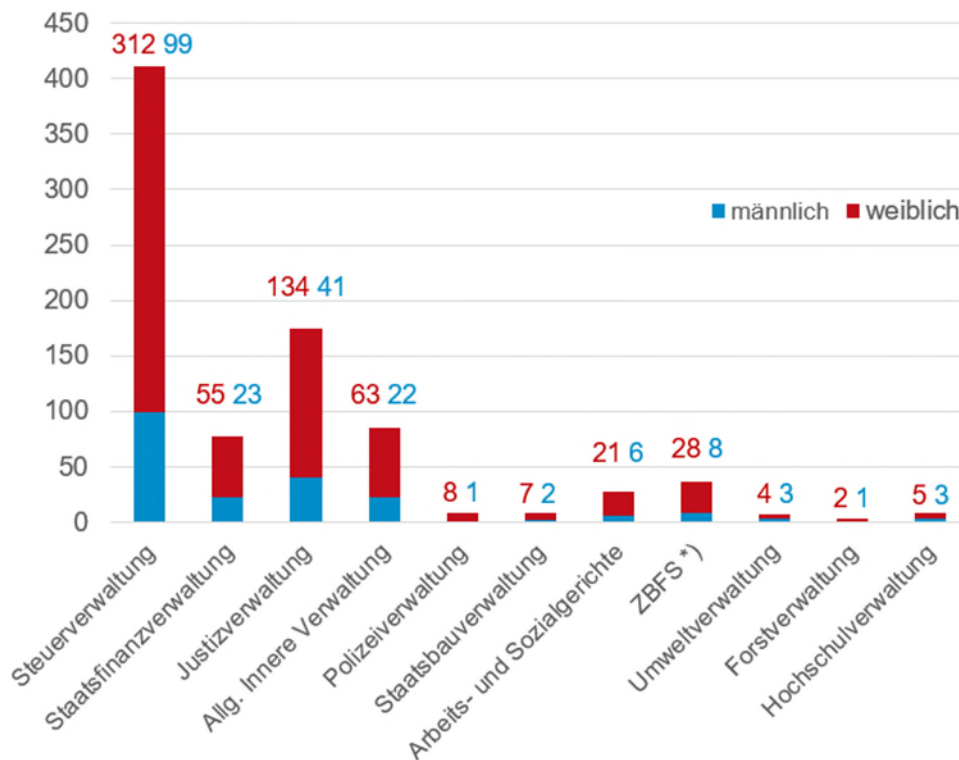
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 319 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								411	411
Staatsfinanzverwaltung		3	21	3	16	11	24		78
Justizverwaltung ¹⁾	104			21	50				175
Allg. Innere Verwaltung	31	7	12	8	15	6	6		85
Polizeiverwaltung	4	5							9
Staatsbauverwaltung	5		1		3				9
Arbeits- und Sozialgerichte	19	1	1	1	2	2	1		27
ZBFS ²⁾	19	3	3	2	3	3	3		36
Umweltverwaltung	1	1	1	1	1	1	1		7
Forstverwaltung	1				1		1		3
Hochschulverwaltung	4		1			3			8
	188	20	40	36	91	26	36	411	848

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: keine Zuweisung für divers

Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	6	0,71 %	313	36,91 %	82	9,67 %
Staatsfinanzverwaltung			58	6,84 %	18	2,12 %
Justizverwaltung	2	0,24 %	130	15,33 %	41	4,83 %
Allg. Innere Verwaltung	1	0,12 %	63	7,43 %	21	2,48 %
Polizeiverwaltung			7	0,83 %	2	0,24 %
Staatsbauverwaltung			5	0,59 %	3	0,35 %
Arbeits- und Sozialgerichte			20	2,36 %	7	0,83 %
ZBFS *)			25	2,95 %	10	1,18 %
Umweltverwaltung			7	0,83 %		
Forstverwaltung			3	0,35 %		
Hochschulverwaltung			3	0,35 %	4	0,47 %
gesamt	9	1,06 % **)	634	74,77 %	188	22,17 %

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	10	1,18 %
Staatsfinanzverwaltung	2	0,24 %
Justizverwaltung	2	0,24 %
Staatsbauverwaltung	1	0,12 %
ZBFS *)	1	0,12 %
Hochschulverwaltung	1	0,12 %
gesamt	17	2,00 % **)

*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2021 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.514 (Vorjahr: 1.872) Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden.

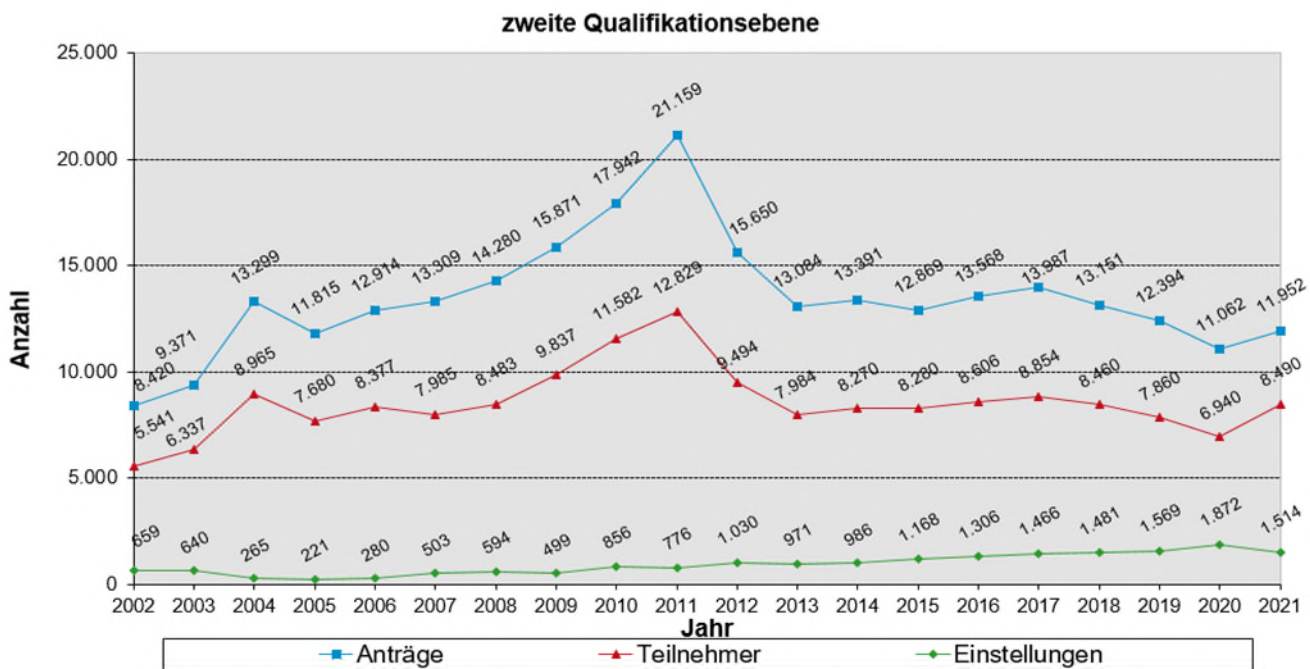
Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben 1.078 (Vorjahr: 1.399) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** haben 302 (Vorjahr: 272) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretäranwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 913 weiblich und 467 männlich. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden 134 (Vorjahr: 201) Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 42 weiblich und 92 männlich. Insgesamt konnten **45 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 64) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Die Platzziffern der Rangliste des Auswahlverfahrens, bis zu der die Verwaltungen eingestellt haben, liegen regelmäßig über den Platzziffern der Zuweisungen, da die Einstellungsbehörden Bewerberinnen und Bewerber häufig über den gemeldeten Bedarf hinaus einstellen. Auch nimmt ein Teil der im Auswahlverfahren erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber eine zugewiesene Stelle später aus unterschiedlichen Gründen nicht an (wie z. B. bei Wahl einer anderen Ausbildung oder einem Stellenangebot einer kommunalen Wunschbehörde). Weiter kommt es vor, dass zunächst zugewiesene Bewerber

berinnen und Bewerber aufgrund eines nachgelagerten Verfahrens zur Prüfung der Sozialkompetenz nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 Var. 2 LlbG (insbesondere strukturiertes Interview, Assessment-Center) von der Einstellungsbehörde nicht berücksichtigt werden. Vergleichsweise spezielle Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf zusätzliche soziale Kompetenzen und das Bestehen einer Sportprüfung, werden an die Bewerberinnen und Bewerber für den allgemeinen Vollzugsdienst in den Justizvollzugsanstalten gestellt. Dadurch kommt es häufiger zur Ablehnung von Bewerberinnen und Bewerbern und infolgedessen zu höheren Einstellungsplatzziffern.

Aus diesen Gründen können die letzten Einstellungsplatzziffern in den einzelnen Verwaltungsbereichen sehr variieren. Ebenso spiegeln sich der überdurchschnittlich hohe Einstellungsbedarf der öffentlichen Verwaltung in Bayern sowie die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft bei den Einstellungsplatzziffern wider.

Die Entwicklung der Bewerberzahlen (Zulassungsanträge, [Prüfungs-]Teilnahmen) und der gemeldeten Einstellungen seit 2002 wird in der nachstehenden Grafik dargestellt:



Der Grafik ist zu entnehmen, dass sich die Zahl der **Einstellungen** im **Jahr 2021** im langjährigen Vergleich weiterhin auf einem sehr hohen Niveau befindet.

Bei den **Bewerberzahlen** zeigt sich für das Einstellungsjahr 2021 ein deutlicher Zuwachs gegenüber dem Vorjahr. Hierauf dürften sich auch die Bekanntgabe der Durchführung des Auswahlverfahrens nach den Grundsätzen des Art. 70a LlbG (ohne Auswahlprüfung) und die veränderten Anmeldezeiträume ausgewirkt haben. Insgesamt zeigt das Interesse an einer Ausbildung im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung der bestehenden Rahmenbedingungen ein positives Bild. Bei weiterhin hohen Einstellungszahlen und den nach der regionalisierten Schüler- und Absolventenprognose des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus voraussichtlich noch bis ins Einstellungsjahr 2025 zu erwartenden, sinkenden Schulabsolventenzahlen bedarf es unter Berücksichtigung der besonderen Situation durch die Corona-Pandemie weiterhin außerordentlicher Anstrengungen bei der Nachwuchsgewinnung. Die erheblichen Einschränkungen bis hin zum Wegfall jeglicher Präsenzveranstaltungen infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie werden sich in diesem Zusammenhang jedoch voraussichtlich erheblich bemerkbar machen.

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

Für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn im Jahr 2021 sind das Ergebnis der im Jahr 2020 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

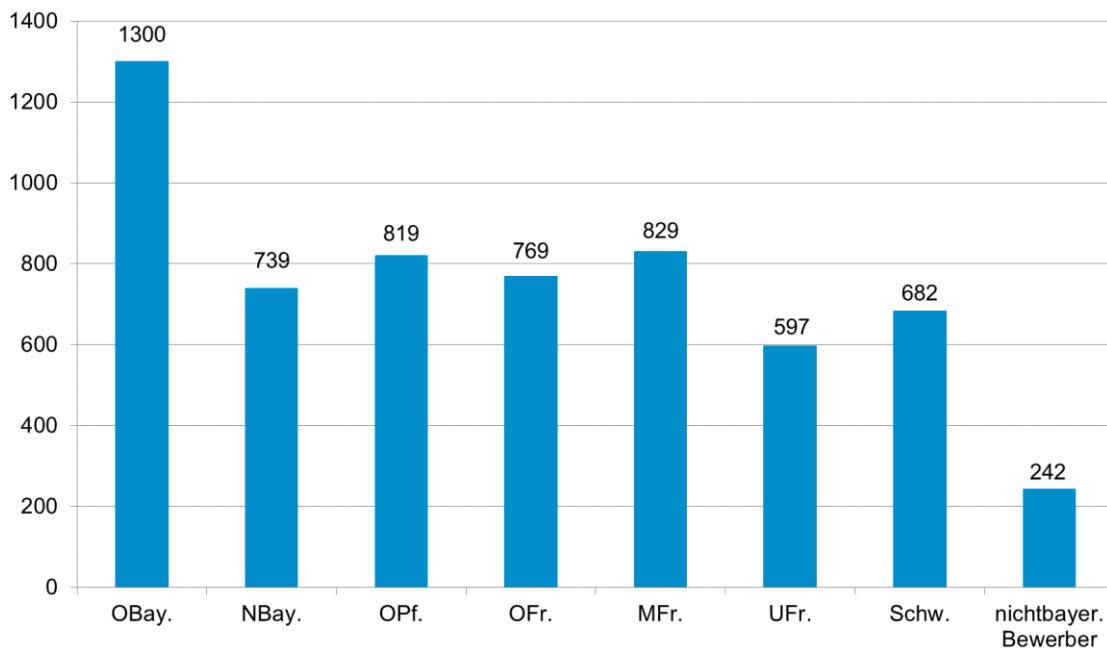
Für das Einstellungsjahr 2021 wurden **10.002** (Vorjahr: 11.404) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 605 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 727 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass insgesamt 8.670 (Vorjahr: 10.299) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung **für das Einstellungsjahr 2021** fand am 5. Oktober 2020 statt.

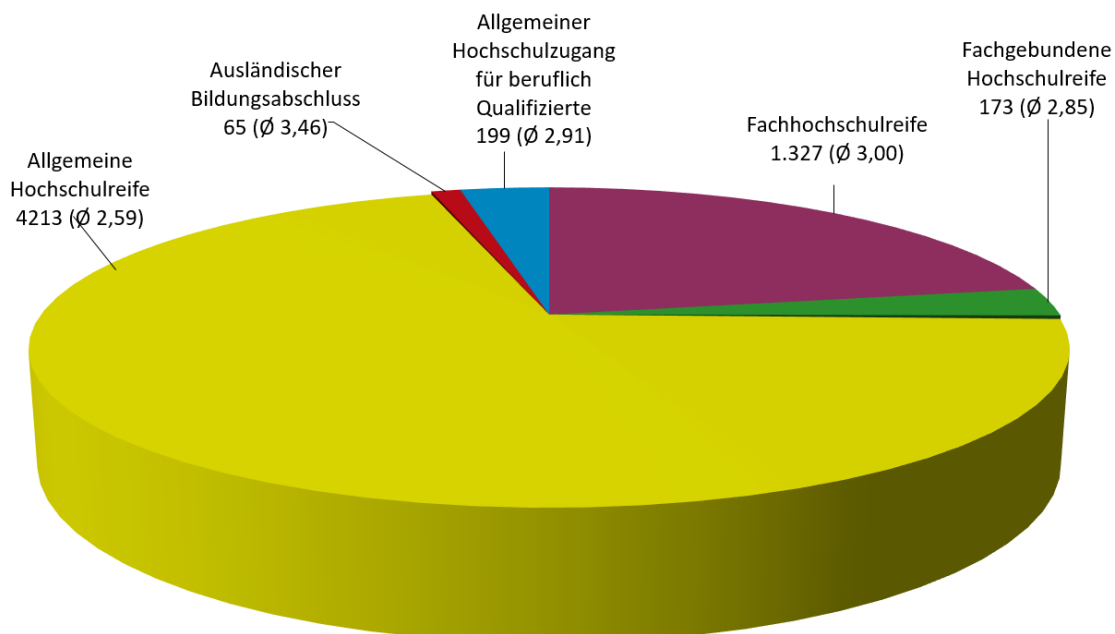
An der **Auswahlprüfung** haben **5.977** (Vorjahr 6.589) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 3.286 weiblich (54,98 %), 2.690 männlich (45,01 %) und 1 divers (0,02 %) angegeben. 69 (1,15 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung vermerkt.

Von den 5.977 (Vorjahr 6.589) Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 96 mangels Notennachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 5.881 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 52 (0,88 %; Vorjahr: 1,10 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. 5.829 **Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 6.385) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

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



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



Den **staatlichen Dienststellen** wurden **636** (Vorjahr: **727**) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und

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

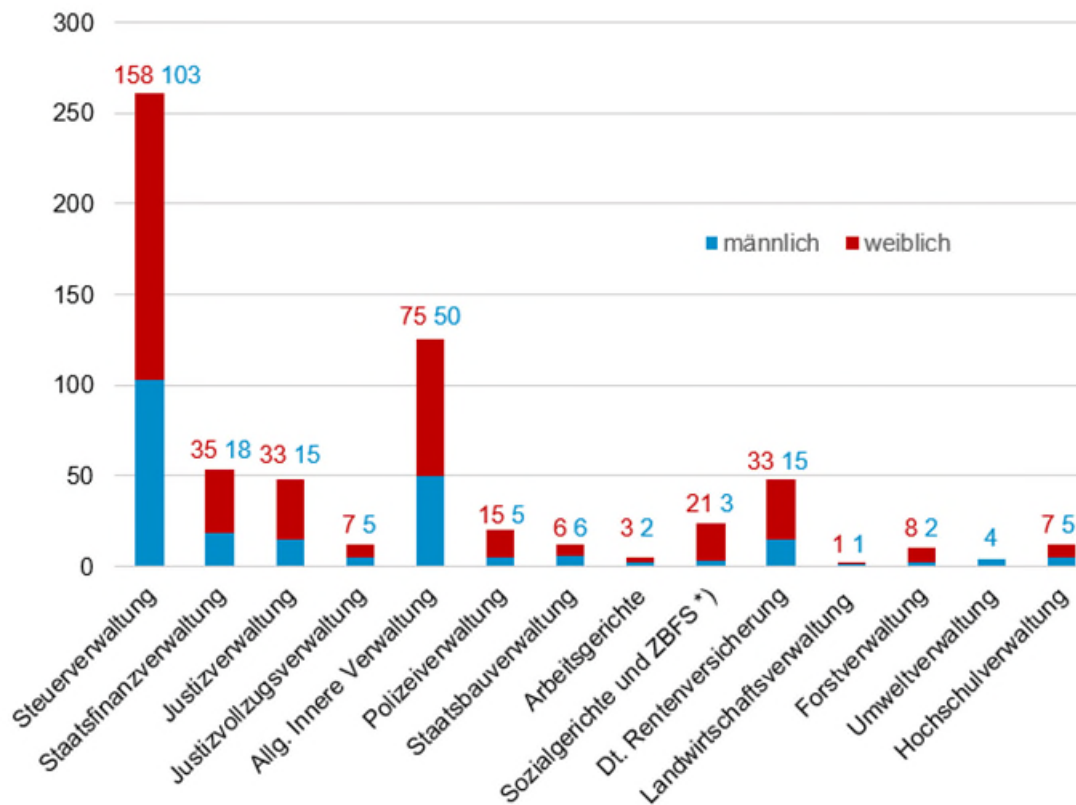
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 975 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								261	261
Staatsfinanzverwaltung	4	4	30		3	7	5		53
Justizverwaltung ¹⁾	13			22	13				48
Justizvollzugsverwaltung								12	12
Allg. Innere Verwaltung	53	13	12	12	14	5	16		125
Polizeiverwaltung	6	2	2	4	3	2	1		20
Staatsbauverwaltung	5	1			4	1	1		12
Arbeitsgerichte			4	1					5
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	11		4	3	2	2	2		24
Dt. Rentenversicherung				18		9	21		48
Landwirtschaftsverwaltung				2					2
Forstverwaltung	2	2	1	1	1	2	1		10
Umweltverwaltung			2		1	1			4
Hochschulverwaltung	6	1	2			3			12
gesamt	100	23	57	63	41	32	47	273	636

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

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

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Steuerverwaltung	32	5,03 %	9	1,42 %	213	33,49 %
Staatsfinanzverwaltung	10	1,57 %			43	6,76 %
Justizverwaltung	5	0,79 %			43	6,76 %
Justizvollzugsverwaltung					12	1,89 %
Allg. Innere Verwaltung	13	2,05 %	4	0,63 %	104	16,35 %
Polizeiverwaltung					19	2,99 %
Staatsbauverwaltung	2	0,31 %			10	1,57 %
Arbeitsgerichte	1	0,16 %			4	0,63 %
Sozialgerichte und ZBFS *)	3	0,47 %			19	2,99 %
Dt. Rentenversicherung	6	0,94 %			38	5,97 %
Landwirtschaftsverwaltung					2	0,31 %
Forstverwaltung	1	0,16 %			9	1,41 %
Umweltverwaltung	1	0,16 %			3	0,47 %
Hochschulverwaltung					12	1,89 %
gesamt	74	11,64 %	13	2,05 %	531	83,48 %

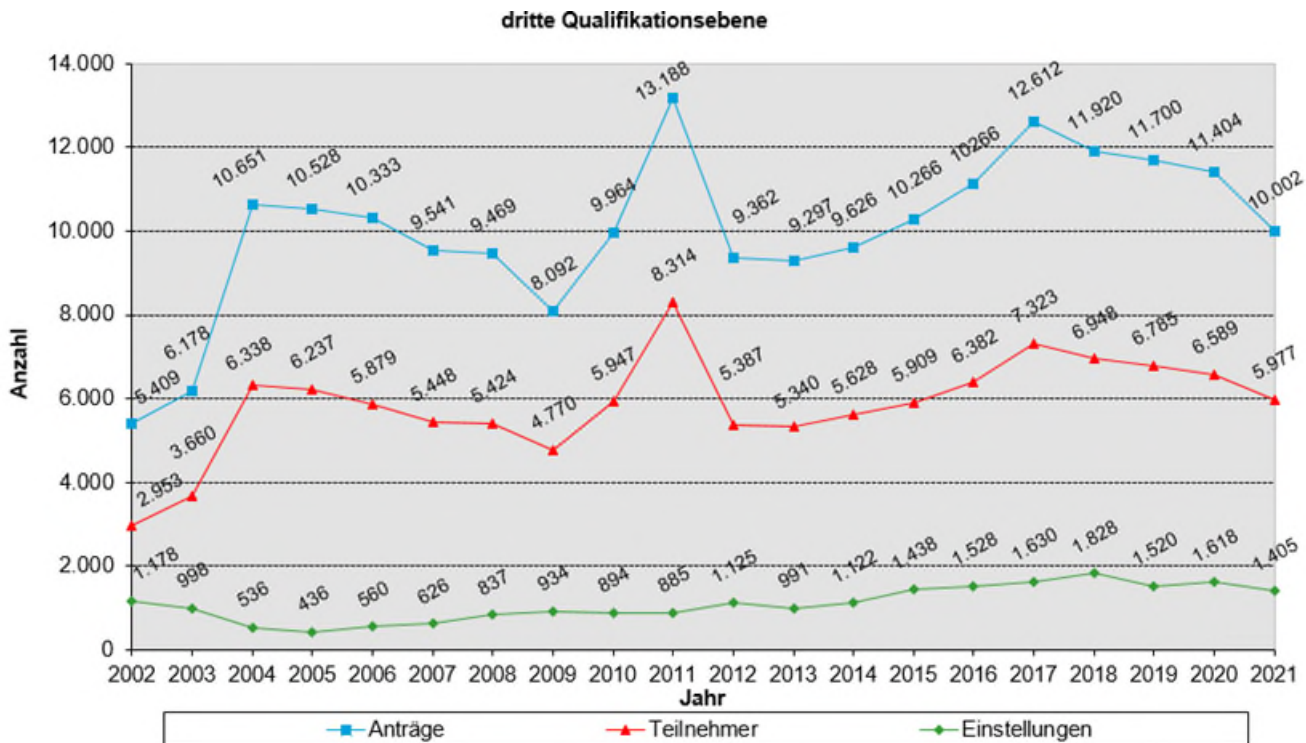
*) Zentrum Bayern Familie und Soziales

	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	1	0,16 %	6	0,94 %
Allg. Innere Verwaltung			4	0,63 %
Polizeiverwaltung			1	0,16 %
Sozialgerichte und ZBFS ^{*)}			2	0,31 %
Dt. Rentenversicherung			4	0,63 %
gesamt	1	0,16 %	17	2,67 %

^{*)} Zentrum Bayern Familie und Soziales

Die Zahl der tatsächlich eingestellten Bewerberinnen und Bewerber liegt aus den oben genannten Gründen erheblich über der Zahl der Zuweisungen. Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind im **Berichtsjahr 2021 aus dem Auswahlverfahren insgesamt 1.405 (Vorjahr: 1.618) Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen** 992 (Vorjahr: 1.196) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn** 413 (Vorjahr: 422) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 801 weiblich und 604 männlich waren. Insgesamt konnten **13 (Vorjahr: 22) schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



In der dritten Qualifikationsebene lagen die Einstellungszahlen im **Einstellungsjahr 2021** im langjährigen Vergleich trotz rückläufiger Tendenz weiterhin auf einem hohen Niveau.

Die vorherrschenden Einschränkungen im öffentlichen Leben und in den schulischen Abläufen, die bestehenden Ängste angesichts der ungewissen Umstände und die unkalkulierbare Situation durch die Corona-Pandemie überschatteten das Auswahlverfahren im Jahr 2020. Die im langjährigen Vergleich dennoch hohen Zahlen zeigen ein nach wie vor hohes Interesse an den dualen Studienplätzen im öffentlichen Dienst. Jedoch erfordert der wachsende Konkurrenzkampf um Nachwuchskräfte bei weiterhin sinkenden Schulabsolventenzahlen auch in den kommenden Jahren gemeinsame Anstrengungen der öffentlichen Verwaltung Bayerns beim Werben um die künftigen bayerischen Beamten.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfung für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene konnte trotz enormer Anstrengungen letztlich aus oben genannten Gründen nicht durchgeführt werden. Die Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene wurde bayernweit unter Einhaltung der geltenden Vorgaben zur Eindämmung der Corona-Pandemie in 152 Prüfungsräumen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund 550 Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der Prüfungen für die Geschäftsstelle unter erschwerten Bedingungen aufgrund der Hygienevorgaben und Abstandsgebote tätig geworden. Etwa 100 weitere Bedienstete trugen als Aufgabenersteller und Korrektoren zum reibungslosen Gelingen der Auswahlverfahren bei. Der Landespersonalausschuss ist diesen Bediensteten für ihren engagierten, verantwortungsbewussten und selbstlosen Einsatz, vor allem unter Berücksichtigung der wesentlich erschwerten Bedingungen, der besonderen Verantwortung und der verbleibenden Risiken durch die Corona-Pandemie zu äußerstem Dank verpflichtet.

6.4 Informationsmaßnahmen

Das Berichtsjahr 2021 war geprägt von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Präsenzveranstaltungen, persönlicher Kontakt und Austausch waren nahezu unmöglich. Daher wurden wichtige Einblicke in das Auswahlverfahren und die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung in Bayern im Rahmen zielgerichteter **Onlineveranstaltungen** vermittelt. Adressaten waren dabei sowohl Interessierte als auch die Beraterinnen und Berater an den Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit.

Auch im Jahr 2021 wurden **bayernweit Schulen direkt angeschrieben** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst zu informieren, insbesondere auch auf digitalen Kanälen, um dem erschwerten Austausch aufgrund der Corona-Einschränkungen entgegenzuwirken. Dabei wurde eigens ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren für den

Aushang bzw. Weitergabe über digitale Medien in der Schule zur Verfügung gestellt und auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen besonders hingewiesen.

In bewährter Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden konnte die Geschäftsstelle erneut eine sehr hohe Nachfrage nach ihrem **umfangreichen Informationsmaterial verzeichnen**, das insbesondere den einstellenden Dienstherrn, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter für die zweite und dritte Qualifikationsebene geben den Interessenten erste wichtige Informationen zu den Auswahlverfahren. Umfangreichere Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in verschiedene Berufsfelder des öffentlichen Dienstes. Diese können auch von der Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter www.lpa.bayern.de heruntergeladen werden, auf der Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden.

Über den Beginn und das Ende der Anmeldezeiträume für die Auswahlverfahren wurde die Presse jeweils zeitnah informiert.

**Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen⁴³**

Es wird darum gebeten, das vom LPA bereitgestellte Antragsformblatt zu verwenden und die aktualisierten Hinweise zum Ausfüllen zu beachten.⁴⁴

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)⁴⁵

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

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

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

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LibG)

Probezeit

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

⁴³ Eine Antragstellung ist entbehrlich, wenn der Landespersonalausschuss insoweit bereits eine allgemeine Regelung beschlossen hat. Die aktuelle Fassung der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) kann im Bayerischen Behördennetz unter www.lpa.bybn.de oder www.landespersonalausschuss.bybn.de bzw. im Internet in der Datenbank BAYERN.RECHT unter www.gesetze-bayern.de abgerufen werden; aktueller Stand: Bekanntmachung des Bayerischen Landespersonalausschusses vom 9. Dezember 2010 (FMBl. 2011 S. 4), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 20. Mai 2022 (BayMBl. 2022 Nr. 352).

⁴⁴ Das Antragsformblatt und die Hinweise zum Ausfüllen können auf der Seite des Landespersonalausschusses im Bayerischen Behördennetz unter www.lpa.bybn.de/lpa/antrag und im Internet unter www.lpa.bayern.de/lpa/antrag abgerufen werden.

⁴⁵ 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).

oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit (Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG)⁴⁶

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)⁴⁷

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

Ausnahme von dem Verbot der Beförderung vor Ablauf einer **Erprobungszeit von drei Monaten** auf einem höher bewerteten Dienstposten (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2, Abs. 4 LlbG)⁴⁸

Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage:

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

- a) nach der letzten Beförderung oder
- b) nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamte (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. a, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)⁴⁹

⁴⁶ Die erweiterte Anrechnung von Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Zeit abgeleistet wurden, auf die Probezeit war bis 31. März 2018 in Art. 36 Abs. 2 Satz 2 LlbG geregelt. Im Rahmen der Änderung des Leistungslaufbahngesetzes durch das Bayerische Richter- und Staatsanwaltschaftsgesetz vom 22. März 2018 (GVBl. S. 118) wurde der bisherige Satz 2 des Art. 36 Abs. 2 LlbG mit Wirkung vom 1. April 2018 zu Satz 3.

⁴⁷ Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

⁴⁸ Das Beförderungsverbot vor Ablauf einer Erprobungszeit von drei Monaten auf einem höher bewerteten Dienstposten war bis zum 24. Mai 2018 in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 LlbG geregelt; im Rahmen der Änderung des Leistungslaufbahngesetzes durch das Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Mai 2018 (GVBl. S. 286) wurde dieses Beförderungsverbot ohne Änderung des Wortlauts mit Wirkung vom 25. Mai 2018 in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG geregelt.

Das bis 24. Mai 2018 in Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG enthaltene Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung wurde damit zugleich mit Wirkung vom 25. Mai 2018 durch das Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aufgehoben; diese Streichung des Beförderungsverbots vor Ablauf eines Jahres nach der letzten Beförderung erfolgte gemäß der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs (siehe LT-Drs. 17/20990, S. 2 und S. 30) mangels eines praktischen Anwendungsbereichs [neben dem Beförderungsverbot nach Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG].

⁴⁹ Das Beförderungsverbot des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG wurde durch das Gesetz zur Änderung personalaktenrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Mai 2018 (GVBl. S. 286) im Sinne der Anwenderfreundlichkeit (siehe LT-Drs. 17/20990, S. 4) mit Wirkung vom 25. Mai 2018 neu gefasst; die gesetzlichen Ausnahmen finden sich seitdem in dem neuen Satz 4 („Satz 3 Nr. 3 gilt nicht ...“) des Art. 17 Abs. 1 LlbG.

Ab einem Amt der BesGr A 10:

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

- a) nach der letzten Beförderung oder
- b) nach Dienstzeitbeginn bei Einstellung in einem Beförderungsamt (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 Buchst. b, Abs. 4, Abs. 5 Sätze 2 und 3 LlbG)⁵⁰

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 höheres Amt der Besoldungsordnung A als BesGr A 15 vor Ablauf einer **Gesamtdienstzeit von sieben Jahren** (Art. 18 Abs. 2 Satz 2, Abs. 5 Satz 1 LlbG)

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

Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen

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

Sicherung der Mobilität

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

⁵⁰ Zur Neufassung des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG und der Anfügung eines neuen Satzes 4 mit Wirkung jeweils vom 25. Mai 2018 siehe die vorherige Fußnote.

Andere Bewerber und Bewerberinnen

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

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

Anerkennung einer Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, soweit die Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss übertragen worden ist (Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG)⁵¹

3. in Prüfungsangelegenheiten

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

4. nach sonstigen Vorschriften

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

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

Zustimmung zur Berufung eines anderen Bewerbers oder einer anderen Bewerberin in das Beamtenverhältnis als Professor oder Professorin an einer Fachhochschule (Art. 7 Abs. 3 Satz 3 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz [BayHSchPG], Art. 4 Abs. 2 Satz 3 LlbG)

Zustimmung zur Anrechnung von Prüfungsteilen der Zweiten Lehramtsprüfung (§ 12 Abs. 7 Satz 2 Lehramtsprüfungsordnung II [LPO II])⁵²

⁵¹ Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich und auch nicht zweckdienlich. Dem Antrag sind die in Art. 44 Abs. 2 LlbG genannten Unterlagen beizufügen. Der Antrag ist von dem Bewerber zu stellen, der die Anerkennung einer in einem anderen Mitgliedstaat der EU (oder in einem nach Art. 42 Abs. 2 LlbG gleichgestellten Staat) erworbenen Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn bzw. einen fachlichen Schwerpunkt nach dem LlbG anstrebt.

⁵² Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich.

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

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende - (bis 31. März 2021)
Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender - (ab 1. April 2021)
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags
Dr. Johann Keller	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (bis 30. September 2021)
Andrea Degl	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags (ab 14. Dezember 2021)
Claudia Kammermeier	Rechtspflegeoberrätin beim Amtsgericht Rosenheim
Dr. Andreas Vollmer	Regierungsdirektor beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz

Beratendes Mitglied

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

Stellvertretende Mitglieder

Horst Wonka	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (bis 31. März 2021)
Dr. Michael Lubner	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (ab 21. September 2021)
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (bis 21. September 2021)
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (ab 21. September 2021)
Maren Wetzstein-Demmler	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags
Dr. Franz Dirnberger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Gerhard Wipijewski	Regierungsdirektor beim Finanzamt Ingolstadt
Richard Feichtenschlager	Oberverwaltungsrat bei der Landeshauptstadt München

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

Ordentliche Mitglieder

Dr. Sigrid Schütz-Heckl	Generalsekretärin des Landespersonalausschusses - Vorsitzende - (bis 31. März 2021)
Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender - (ab 1. April 2021)
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Carsten Schulz	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Andrea Breit	Präsidentin des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Peter Küspert	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München (bis 30. September 2021)
Dr. Hans-Joachim Heßler	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München (ab 1. Oktober 2021)
Thomas Grammel	Vorsitzender Richter am Finanzgericht Nürnberg
Lore Sprickmann Kerkerinck	Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht München

Anita Traud

Oberstaatsanwältin
bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth
(bis 20. März 2021)

Dr. Elisabeth Böhmer

Oberstaatsanwältin
bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth
(ab 21. März 2021)

Stellvertretende Mitglieder

Horst Wonka	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (bis 31. März 2021)
Dr. Michael Luber	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei (ab 21. September 2021)
Isolde Nath	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (bis 21. September 2021)
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (ab 21. September 2021)
Maren Wetzstein-Demmler	Leitende Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Sabine Gramm	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Siegfried Finster	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München
Sabine Schwarz	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach (bis 30. September 2021)
Christine Wehrer	Direktorin des Amtsgerichts Schwabach (ab 8. März 2022)
Angela Friehoff	Richterin am Amtsgericht Augsburg (weitere aufsichtführende Richterin)
Sabine Lotz-Schimmelpfennig	Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –

Postanschrift: Kardinal-Döpfner-Str. 4
80333 München

Postfach 22 14 41
80504 München

Dienstgebäude: Lazarettstr. 67

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.lpa.bayern.de