



Jahresbericht 2025



Der Landespersonalausschuss legt der Bayerischen Staatsregierung gemäß Art. 115 Abs. 3 BayBG den Jahresbericht 2025 vor.

Im Berichtsjahr konnte der Landespersonalausschuss wiederum durch seine Entscheidungen und durch die Beratungstätigkeit seiner Geschäftsstelle einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, beamtenrechtliche Fragen im Rahmen der Gesetze einheitlich und interessensgerecht zu lösen. Dies kommt Staat und Kommunen im Freistaat Bayern ebenso zugute wie den Beamtinnen und Beamten.

Die besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich für die Einstellungen im Jahr 2025 wurden wiederum erfolgreich durchgeführt. Aufgrund der Umstellung von G8 auf G9 an den bayerischen Gymnasien entfiel 2025 fast ein gesamter Abiturjahrgang. Dies führte vor allem zu einem Rückgang der Bewerbungszahlen für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene, der aber moderater blieb als zunächst befürchtet. Der öffentliche Dienst bleibt eine verlässliche und attraktive berufliche Perspektive.

Erneut befasste sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2025 mit dem Thema „Künstliche Intelligenz“. Hierbei ging es nunmehr in besonderer Weise um die Auswirkungen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auch auf die Verwaltung.

Im Jahresbericht werden darüber hinaus noch weitere wichtige Fragestellungen behandelt. Insbesondere werden wie schon in früheren Berichten Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts näher dargestellt.

München, den 21. Mai 2026



Horst Wonka

Vorsitzender des Landespersonalausschusses

Inhaltsverzeichnis

I. Landespersonalausschuss	Seite
1. Aufgaben und Befugnisse	5
2. Gremien	6
3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses	6
 II. Tätigkeit des Landespersonalausschusses und seiner Geschäftsstelle im Berichtszeitraum	
1. Sitzungen des Landespersonalausschusses	8
2. Sitzungsgegenstände und Beratungen	8
3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts	12
4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung	34
5. Prüfungsangelegenheiten	39
6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst	42
 Anlage 1: Aufstellung der beim Landespersonalausschuss zu beantragenden Personalmaßnahmen	60
 Anlage 2: Mitglieder des Landespersonalausschusses	64

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** in der ab dem Berichtsjahr 2025 geltenden Fassung hat der Landespersonalausschuss

- 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 und
- die Dienstherren in laufbahnrechtlichen Angelegenheiten zu beraten.

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

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

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

2. Gremien

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

3. Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses

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

3.1 Vorbereitung der Sitzungsfälle

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

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

3.2 Prüfungsaufsicht

Die Geschäftsstelle übt im Auftrag des Landespersonalausschusses die **Prüfungsaufsicht** über alle beamtenrechtlichen Prüfungen aus (Art. 115 Abs. 1 Nr. 2 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 laubahnrechtlichen Fragen beraten (Art. 115 Abs. 1 Nr. 6 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 2025 in seiner allgemeinen Besetzung zu sechs Sitzungen zusammengetreten.

Daneben hat der Landespersonalausschuss auch vier Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst.

2. Sitzungsgegenstände und Beratungen

Im Jahr 2025 war der Landespersonalausschuss mit insgesamt **535** beamtenrechtlichen Angelegenheiten befasst. Dazu zählen:

- 23 Angelegenheiten, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben,
- 237 Einzelfälle öffentlicher Verwaltungen,
- 263 Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen und
- 12 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 beim Erlass von Rechtsverordnungen über
 - die Zuordnung zu einer Fachlaufbahn und die Bildung von fachlichen Schwerpunkten (Art. 67 Satz 1 Nr. 1, Satz 3 LlbG),
 - die Zulassung zu einer Fachlaufbahn, zu gebildeten fachlichen Schwerpunkten und zu einer Qualifikationsebene (Art. 67 Satz 1 Nr. 2, Satz 3 LlbG),

- die Ausbildung und die modulare Qualifizierung (Art. 67 Satz 1 Nrn. 3 und 4, Satz 3 LlbG),
- die Grundsätze des Prüfungsverfahrens, die Durchführung elektronischer Fernprüfungen sowie die weiteren Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- und Qualifikationsprüfungen (Art. 22 Abs. 7 LlbG)

insgesamt² 8

- Genehmigung von Konzepten (Systemen) der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG) 10
- Zustimmung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens zur Prüfung der persönlichen Eignung (Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG) 2
- Sonstige Angelegenheiten genereller Art 3

Der Landespersonalausschuss hat im Berichtszeitraum beim Erlass folgender **Rechtsverordnungen** mitgewirkt:

- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung I und der Lehramtsprüfungsordnung II (GVBl. 2025 S. 58)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Unfallversicherung und Aufsichtsdienst und der Fachverordnung Sozialverwaltung (GVBl. 2025 S. 127)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung Zulassungs- und Ausbildungsordnung berufliche Schulen und weiterer Rechtsvorschriften (GVBl. 2025 S. 298)
- Verordnung zur Änderung der Lehramtsprüfungsordnung II und der Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Zweite Lehramtsprüfung von Fachlehrkräften (GVBl. 2025 S. 472)

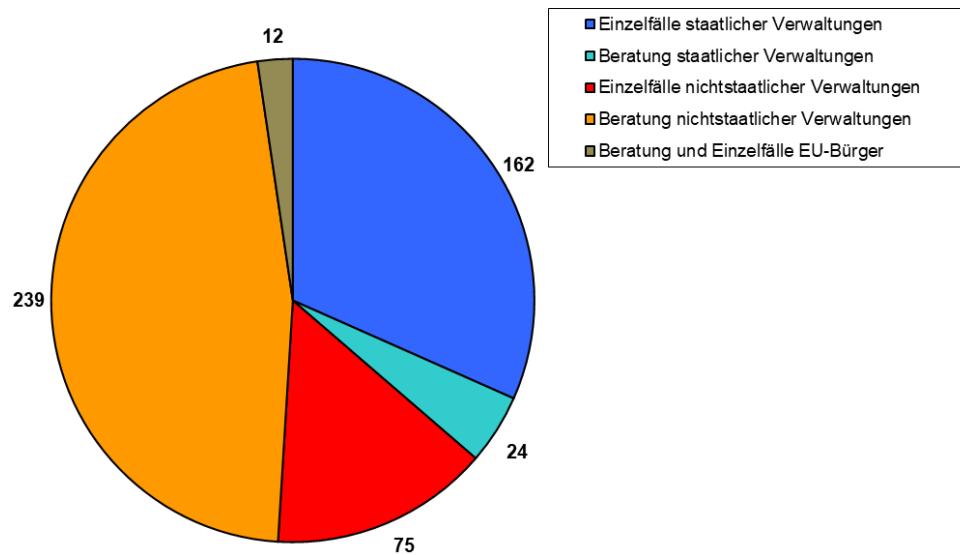
² Da die Verordnungen regelmäßig mehrere Nummern des Art. 67 Satz 1 LlbG betreffen und gleichzeitig regelmäßig weitere Prüfungsbestimmungen für Einstellungs-, Zwischen- oder Qualifikationsprüfungen im Sinne des Art. 22 Abs. 7 LlbG vorsehen, wird die Zahl der behandelten Verordnungen nur insgesamt angegeben.

- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (GVBl. 2025 S. 493)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene in den fachlichen Schwerpunkten Vermessung und Geoinformation sowie Ländliche Entwicklung (GVBl. 2025 S. 543)
- Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Justiz (GVBl. 2025 S. 585)
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Vermessung und Geoinformation (GVBl. 2026 S. 2)

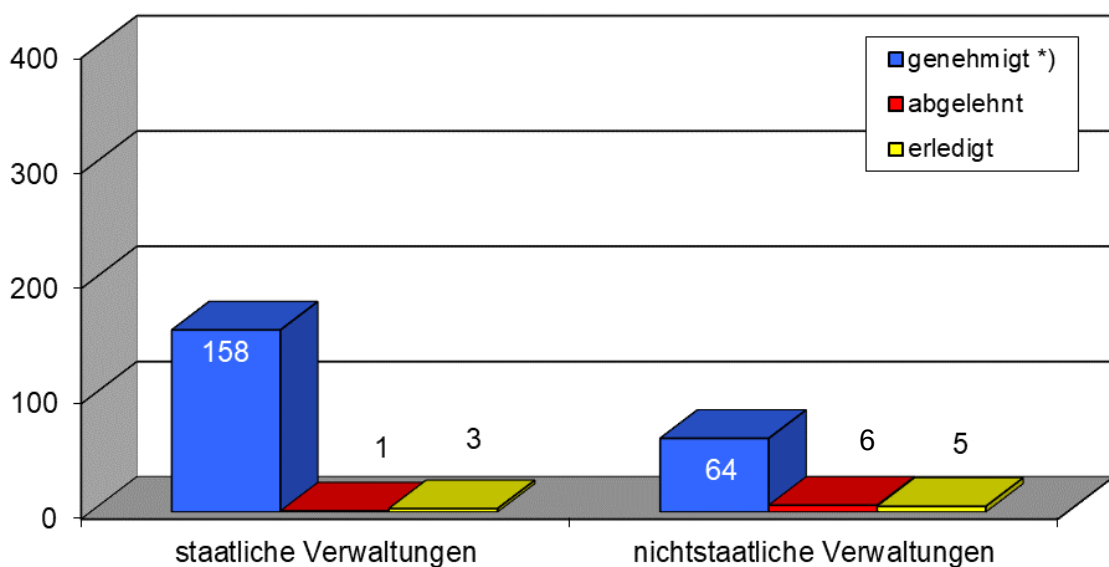
Aufgrund der Aufhebung von Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG a.F. (die bisherigen Nrn. 2 bis 7 des ersten Absatzes der Norm wurden zu Nrn. 1 bis 6) durch das Erste Modernisierungsgesetz Bayern (GVBl. 2024 S. 605) m.W.v. 1. Januar 2025 hatte der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr 2025 nicht mehr bei der Vorbereitung aller gesetzlichen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse nach Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG a.F. mitzuwirken. Hinsichtlich der weiterhin bestehenden Mitwirkungspflicht bei der Vorbereitung beamtenrechtlicher Vorschriften über die Ausbildung, Prüfung und Fortbildung (s. Art. 115 Abs. 1 Nr. 1 BayBG n.F. bzw. Art. 115 Abs. 1 Nr. 2 BayBG a.F.) wurde bzw. wird die Geschäftsstelle durch die federführenden Ressorts auch weiterhin regelmäßig frühzeitig beteiligt, sodass die praktischen Erfahrungen und die Sachkunde des Landespersonalausschusses in das Verfahren zum Erlass der Vorschriften eingebracht werden können. Die förmliche Beschlussfassung des Landespersonalausschusses erfolgt in der Regel, sobald die Ressort- und die Verbandsanhörung abgeschlossen sind.

2.2 Anträge zu Einzelfällen und Beratungen in laufbahnrechtlichen Fragen

Im Berichtsjahr 2025 entfielen die vorgelegten Anträge in Einzelfällen öffentlicher Verwaltungen (237), die Beratungen öffentlicher Verwaltungen in laufbahnrechtlichen Fragen (263) sowie die Einzelfälle und Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (12) auf folgende Antragsteller:



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



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

3. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich des Laufbahnrechts

Der **Landespersonalausschuss** hat die Aufgabe, alle **Dienstherren in Bayern** in **laufbahnrechtlichen Angelegenheiten** zu **beraten** (Art. 115 Abs. 1 Nr. 6 BayBG). Diese Aufgabe wird durch die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses (Art. 120 BayBG) wahrgenommen.³

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

Auch im Berichtsjahr wurden an die Geschäftsstelle wieder zahlreiche fernmündliche und schriftliche Anfragen gerichtet. Natürlich kommt auch eine persönliche Erörterung mit den Mitarbeitern der Geschäftsstelle in Betracht.

Soweit bei Personalmaßnahmen eine Mitwirkung des Landespersonalausschusses gesetzlich vorgeschrieben ist, wird bereits im Rahmen der Beratungstätigkeit auf eine sachdienliche Antragstellung hingewirkt. Die Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle führt häufig dazu, dass die Erforderlichkeit einer Antragstellung durch die personalverwaltende Stelle überhaupt erkannt wird oder ein bereits gestellter Antrag ohne Erfolgsaussicht zurückgezogen bzw. in anderer Form neu gestellt wird.

³ Zur gesetzlichen Aufgabe der laufbahnrechtlichen Beratung nur der Dienstherren s. Beck'scher Online-Kommentar Beamtenrecht Bayern, hrsg. von Brinktrine/Voitl, Art. 115 BayBG Rn. 12.

Aus der **Spruchpraxis des Landespersonalausschusses** und der **Beratungstätigkeit der Geschäftsstelle** im Jahr 2025 sind folgende Themenbereiche besonders hervorzuheben:

3.1 Übernahme von Beamten, die die Staatsprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg nicht in einem Beamtenverhältnis abgelegt haben

Im Jahr 2025 wurden dem Landespersonalausschuss zwei Fälle vorgelegt, in denen in Baden-Württemberg die Staatsprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst abgelegt wurde, ohne dass ein Beamtenverhältnis auf Widerruf vorlag.

In Baden-Württemberg können Anwärter des gehobenen Verwaltungsdienstes, die die **Staatsprüfung** für den gehobenen Verwaltungsdienst **endgültig nicht bestanden** haben, unter bestimmten Voraussetzungen **auf Antrag** zur **Staatsprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst** zugelassen werden. Die Teilnahme an der Staatsprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst ist **ohne Übernahme in den Vorbereitungsdienst** bei einem Dienstherrn möglich.

Durch das Bestehen der Staatsprüfung wird die **Befähigung für den mittleren Verwaltungsdienst in Baden-Württemberg** erworben.

Gemäß Art. 11 Abs. 1 LlbG 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.

Der Landespersonalausschuss hat in Abschnitt I Nr. 3.3.1.1 der Allgemeinen Regelungen des Landespersonalausschusses im Bereich des Laufbahn- und Prüfungsrechts (ARLPA) seine **Zustimmung** für Fälle **bereits erteilt**, in denen Beamte beim Bund oder in einem der Länder der Bundesrepublik

Deutschland eine Qualifikation für eine Laufbahn der allgemeinen inneren Verwaltung (einschließlich Kommunalverwaltung) erworben haben. Diese Regelung gilt jedoch **nur dann**, wenn die Qualifikation **im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes** im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis erworben wurde.

Die Voraussetzungen dieser allgemeinen Regelung lagen in beiden Fällen **nicht vor**, da **kein Vorbereitungsdienst** für den mittleren Verwaltungsdienst **abgeleistet** wurde. Es war somit eine **Antragstellung erforderlich**.

Der Landespersonalausschuss kam zum Ergebnis, dass durch die im Rahmen des Vorbereitungsdienstes für den **gehobenen Verwaltungsdienst** **vermittelten Inhalte** im Zusammenhang mit der erfolgreich abgelegten **Staatsprüfung für den mittleren Verwaltungsdienst dieselben Kenntnisse erworben wurden**, wie sie Beamte des mittleren Verwaltungsdienstes mit Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf nachweisen können. Die Zustimmung gemäß Art. 11 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 LlbG konnte daher erteilt werden.

3.2 Anrechnung von Zeiten im Beamtenverhältnis auf Zeit nach dem BayHIG auf die gesamte Probezeit nach Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG

Der Landespersonalausschuss war im Berichtsjahr mit mehreren Fällen befasst, in denen mit seiner Zustimmung Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) unterliegenden Beamtenverhältnis auf Zeit zurückgelegt worden waren, gemäß Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG auf die gesamte Probezeit angerechnet werden konnten.

Die regelmäßige Probezeit dauert nach Art. 12 Abs. 2 Satz 2 LlbG zwei Jahre und dient gemäß Art. 12 Abs. 1 Satz 1 LlbG dem Zweck, unter Anlegung eines strengen Maßstabs festzustellen, ob allen Anforderungen des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit dauerhaft genügt werden kann.

Zeiten, die in einem dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Zeit (oder auf Widerruf)⁴ abgeleistet wurden, können nach Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG – über Art. 36 Abs. 2 Satz 1 LlbG hinausgehend⁵ – von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses **in vollem Umfang** auf die Probezeit **angerechnet** werden, **soweit die Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Zeit nach dem BayHIG funktionell der Tätigkeit während der Probezeit entspricht**; eine Mindestprobezeit von sechs Monaten gilt dann nicht (Art. 36 Abs. 4 LlbG). Es ist dabei unter Zugrundelegung eines strengen Maßstabs im Einzelfall genau zu prüfen, ob die betreffende Person **schon bisher** mit den **für das dauerhafte Beamtenverhältnis typischen Funktionen betraut** war.⁶ Die Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Zeit muss **sowohl im Aufgabenbereich als auch** in den **Anforderungen** mit der Tätigkeit im Beamtenverhältnis auf Probe **vergleichbar** sein.⁷

Daher kommt eine **Anrechnung** von Zeiten in einem dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz unterliegenden Beamtenverhältnis auf Zeit gemäß Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG auf die gesamte Probezeit in Betracht, wenn Bedienstete **weiterhin im Hochschulbereich eingesetzt** werden sollen **und** die **künftige Tätigkeit** dabei der **bisherigen Tätigkeit** hinsichtlich der **typischen Funktionen entspricht**. Wie **im Berichtsjahr in mehreren Fällen** hat der **Landespersonalausschuss** auch bereits in **früheren Jahren** immer wieder **in derartigen Fällen** die **Zustimmung** zu einer Anrechnung der entsprechenden Zeiten auf die gesamte Probezeit **erteilt**, so dass bisher im Beamtenverhältnis auf Zeit (nach dem Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz

⁴ Bei den dem Landespersonalausschuss in den vergangenen Jahren vorgelegten Fällen ging es stets um bislang im Beamtenverhältnis auf Zeit tätige Bedienstete; zu dem früher (mittlerweile aber längst nicht mehr) im Hochschulbereich möglichen Beamtenverhältnis auf Widerruf siehe Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 36 LlbG Rn. 24 sowie Hüllmantel u.a., Leistungslaufbahngesetz, Art. 36 LlbG Rn. 14.

⁵ Vgl. auch Hüllmantel u.a., Leistungslaufbahngesetz, Art. 36 LlbG Rn. 16 f. und Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 36 LlbG Rn. 24 a.E.

⁶ Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 36 LlbG Rn. 25 a.A. Siehe auch Keck/Puchta/Konrad/Neckermann, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 36 LlbG Rn. 9 a.E.

⁷ Hüllmantel u.a., Leistungslaufbahngesetz, Art. 36 LlbG Rn. 15 m.w.N.

oder zuvor nach dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz) tätige Bedienstete sogleich in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden konnten.

Demgegenüber kommt ein vollständiger Verzicht auf die Probezeit auf der Grundlage von Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG nicht in Betracht, wenn ein bislang im Hochschulbereich im Beamtenverhältnis auf Zeit tätiger Bediensteter statt bisher eine wissenschaftliche Tätigkeit nunmehr auf Dauer herkömmliche Verwaltungsaufgaben etwa in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen wahrnehmen soll, da dann die künftige Tätigkeit funktionell nicht der bisherigen Tätigkeit entspricht.⁸ Art. 36 Abs. 2 Satz 3 LlbG ist gemäß dem Sinn und Zweck der Regelung eng auszulegen.⁹

3.3 Berücksichtigung von bei einer US-Feuerwehr erworbenen NFPA-Zertifizierungen im Rahmen einer Berufung in ein Beamtenverhältnis

Der Landespersonalausschuss entschied im Berichtsjahr in zwei Fällen über die Berücksichtigung von bei einer US-Feuerwehr in Bayern erworbenen NFPA¹⁰-Zertifizierungen (Firefighter 1 und Firefighter 2) im Rahmen einer Berufung in ein Beamtenverhältnis in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrentechnischer Dienst.

Die nachgewiesenen Zertifizierungslehrgänge **entsprechen nicht** dem in Deutschland üblichen Konzept einer **Aus- bzw. Fortbildung gemäß einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung**. Die Ausbildung und die eigentliche Zertifizierung sind bei der US-Armee bewusst **organisatorisch strikt voneinander getrennt**. Die Prüfung erfolgt nach den Festlegungen einer gemeinnützigen Organisation, wobei die konkrete Form und die Inhalte der Prüfung

⁸ Vgl. auch Weiß/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 36 LlbG Rn. 25 a.E.

⁹ Vgl. Keck/Puchta/Konrad/Neckermann, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 36 LlbG Rn. 9 a.E.

¹⁰ National Fire Protection Association – eine in den USA ansässige gemeinnützige Organisation, die sich zum Ziel gesetzt hat, Todesfälle, Verletzungen, Sachschäden und wirtschaftliche Verluste durch Feuer, elektrische und verwandte Gefahren zu verhindern.

von den Prüfungsorganisationen nach den durch die NFPA vorgegebenen Rahmenbedingungen selbst festgelegt werden. Eine unmittelbare **Anerkennung als beamtenrechtliche Qualifikationsprüfung** gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG **scheidet daher aus**.

In beiden Fällen kam jedoch eine Berücksichtigung als **andere Bewerber** in Betracht. Gemäß **Art. 4 Abs. 2, Art. 6 Abs. 3, Art. 52 Abs. 1 LlbG** setzt die Berufung in das Beamtenverhältnis als anderer Bewerber voraus, dass die Bewerber die entsprechende **Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung** innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben haben und ein **besonderes dienstliches Interesse an der Gewinnung und der Verbeamtung** besteht.

Der Erwerb der **Qualifikation** eines anderen Bewerbers **durch Lebens- und Berufserfahrung** (vgl. Art. 52 Abs. 1 Satz 2 LlbG) bedeutet, dass vom anderen Bewerber zwar nicht die für Regelbewerber erforderlichen (formellen) Voraussetzungen für den Qualifikationserwerb gefordert werden dürfen (vgl. Art. 52 Abs. 1 Satz 3 LlbG). Bei der Feststellung der Qualifikation dürfen an andere Bewerber aber auch **keine geringeren Anforderungen** gestellt werden, als sie von Regelbewerbern gefordert werden, Art. 52 Abs. 2 Satz 2 LlbG. Die Lebens- und Berufserfahrung muss den anderen Bewerber **befähigen, sämtliche Aufgaben** der künftigen Laufbahn bzw. eines fachlichen Schwerpunkts **wahrzunehmen**, nicht nur die eines Dienstpostens; es ist daher auch eine **qualifizierte berufliche Tätigkeit** über einen **wesentlich längeren** als vom Regelbewerber für den Qualifikationserwerb benötigten **Zeitraum** zu fordern, die **nach Fachrichtung, Tiefe und Verwendungsbreite** den Aufgaben in der künftigen Fachlaufbahn vergleichbar ist (vgl. jeweils Keck/Puchta/Konrad/Neckermann, Laufbahnrecht in Bayern, Art. 52 LlbG Rn. 10 und 12).

Die nachgewiesenen NFPA-Zertifizierungen decken die Inhalte der bayerischen Ausbildung¹¹ für die zweite Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) **nur zum Teil** ab. Ein **signifikanter Teil** der theoretischen Inhalte der beamtenrechtlichen Ausbildung wird **überhaupt nicht vermittelt (z.B. Unfälle mit Schienenfahrzeugen, Unfälle mit Maschinen und Anlagen, Hochwasser und Unwetterschäden, Löschwasserförderung)**. Nach den Ausführungen des Prüfungsausschusses für den feuerwehrtechnischen Dienst **unterscheidet** sich die US-Feuerwehrausbildung sowohl in **Umfang** als auch in der **Qualität sehr stark** von der bayerischen Ausbildung. Die US-Ausbildung ist **überproportional von der Gefahrgutausbildung und von speziellen Sonderausbildungen** geprägt, welche **nicht oder nicht in diesem Umfang** Bestandteil der Ausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst in Bayern sind.

Der Landespersonalausschuss kam in enger Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst aufgrund der Unterschiede zu den Inhalten der beamtenrechtlichen Ausbildung zu dem Ergebnis, dass vor einer Berufung von US-Feuerwehrangehörigen mit den NFPA-Zertifizierungen (Firefighter 1 und Firefighter 2) in ein Beamtenverhältnis zunächst eine mindestens einjährige Bewährung im Tarifbeschäftigtenverhältnis sowie eine theoretische und praktische Nachschulung erforderlich ist.

Eine **Berücksichtigung als anderer Bewerber** kommt im Einzelfall **nur** dann in Betracht, wenn Bewerber

- über eine für den feuerwehrtechnischen Dienst **förderliche Berufsausbildung** verfügen (vgl. § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst – FachV-Fw),
- eine **mindestens zweijährige Berufserfahrung bei der US-Feuerwehr** nachweisen können,

¹¹ Für den Vergleich der Ausbildungsinhalte wurde vom Prüfungsausschuss für den feuerwehrtechnischen Dienst der Lehrplan mit dem Stoffverteilungsplan des Grundausbildungslehrgangs B I und B II in Bayern und ein von der US-Armee übermitteltes Dossier über die US-Feuerwehrausbildung herangezogen.

- eine Ausbildung zum **Rettungssanitäter** erfolgreich absolviert haben,
- sich **mindestens ein Jahr in den Aufgaben** der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik (fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst) im Rahmen einer Tarifbeschäftigung **bewährt** haben und
- während dieser Zeit an einer **Nachschulung** im Umfang von insgesamt **240 Unterrichtseinheiten** (Theorie 113 UE, Lernerfolgskontrolle 2 UE, Praxis 125 UE) **erfolgreich teilgenommen** haben.

Die Berücksichtigung als anderer Bewerber kann im Vorfeld **nur in Aussicht** gestellt werden, da die Zustimmung des Landespersonalausschusses von der einjährigen Bewährung und dem erfolgreichen Abschluss der Nachschulung (samt Lernerfolgskontrolle) abhängt. Während der einjährigen Bewährung im Beschäftigtenverhältnis sollen die erworbenen Kenntnisse weiter vertieft und gefestigt werden.

Das **besondere dienstliche Interesse** an der **Gewinnung und Verbeamtung** im Sinne von Art. 52 Abs. 1 Satz 1 LlbG (nach zunächst vorübergehender Tarifbeschäftigung) ist von der obersten Dienstbehörde im Rahmen der Antragstellung nachzuweisen.

Die Prüfung der allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen des § 12 FachV-Fw (Mindestgröße, Feuerwehrdiensttauglichkeit, Fahrerlaubnis Klasse B, Deutsches Sportabzeichen, Deutsches Schwimmbabzeichen) obliegt der obersten Dienstbehörde.

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

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

Auch im Jahr 2025 führte die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses wieder **mehrfach Beratungen** über die Anerkennung unterschiedlichster Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten durch.

So erreichte die Geschäftsstelle beispielsweise eine – aktuell noch laufende – Anfrage zu einer **Feuerwehrqualifikation** aus Belgien. Bereits im Jahr 2018 konnte eine in Kroatien erworbene Berufsqualifikation als „Feuerwehrmann“ für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der **Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst** unter der **aufschiebenden Bedingung** der erfolgreichen Teilnahme an einer Eignungsprüfung (Art. 48 LlbG) oder einem Anpassungslehrgang (Art. 49 LlbG) anerkannt werden. Eine Ausgleichsmaßnahme gemäß Art. 47 Abs. 1 LlbG war in diesem Fall notwendig, weil die in Kroatien erworbene Berufsqualifikation des Antragstellers im Vergleich zu dem in Bayern erforderlichen Qualifikationsnachweis relevante inhaltliche Defizite aufwies.

Weiterhin waren im Berichtsjahr – neben Abschlüssen als Hygieneingenieur und im Polizeibereich – auch wieder **juristische Abschlüsse** Gegenstand mehrerer Beratungen. Die Qualifikationen stammten sowohl aus EU-Mitgliedstaaten als auch aus der Schweiz und waren – je nach Wertigkeit – der dritten bzw. vierten Qualifikationsebene zuzuordnen.

Die Kriterien der **Zuordnung** zu einer dieser **Qualifikationsebenen** ergeben sich – wie für inländische Studienabschlüsse – aus Art. 39 LlbG. So ist für eine **Anerkennung in der dritten Qualifikationsebene** grundsätzlich ein Diplomabschluss an einer Fachhochschule, ein Bachelorabschluss oder ein gleichwertiger Diplom- oder Bachelorabschluss einer Berufsakademie notwendig, vgl. Art. 39 Abs. 1 Nr. 1 LlbG. Gemäß Art. 39 Abs. 2 Nr. 1, Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 LlbG ist dagegen für die **vierte Qualifikationsebene** u.a. mindestens ein Masterabschluss, eine Erste Staatsprüfung, eine Erste Juristische Prüfung, ein Diplom- oder Magisterabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation an einer Universität oder Kunsthochschule erforderlich. Anhalts-

punkte für die Wertigkeit der im Ausland erworbenen Abschlüsse kann beispielsweise eine **Zeugnisbewertung** der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen sein.

Die Anfragenden wurden außerdem darauf hingewiesen, dass ein Defizit im deutschen Recht **zwingend mit einer erfolgreich abzulegenden Eignungsprüfung** nach Art. 47 Abs. 2, Art. 48 LlbG auszugleichen ist, vgl. die Ausführungen im Jahresbericht 2024. Zudem wurde die grundsätzliche Möglichkeit des **Absolvierens des bayerischen Vorbereitungsdienstes** (juristisches Referendariat) auf Grundlage eines ausländischen universitären Studiums dargestellt. In dem Fall würde die Qualifikation für die vierte Qualifikationsebene nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG mit Abschluss des ausländischen Studiums und Ableistung des Referendariats (inkl. Bestehens der Zweiten Juristischen Staatsprüfung) erworben. Voraussetzung für die Zulassung zum bayerischen Vorbereitungsdienst ist allerdings in der Regel eine Eignungsprüfung. Für weitere Informationen und konkrete Auskünfte wurde auf das zuständige **Bayerische Staatsministerium der Justiz** verwiesen.

In einigen weiteren Fällen konnten die beruflichen Qualifikationen nicht anerkannt werden, da der **Anwendungsbereich** der Art. 41 ff. LlbG i.V.m. der Richtlinie 2005/36/EG **nicht eröffnet war**. So wandten sich auch 2025 wieder Personen an die Geschäftsstelle, die ihre **Berufsqualifikation nicht in einem Mitgliedstaat i.S.d. Art. 42 Abs. 2 LlbG** (Mitgliedstaat der Europäischen Union, Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und die Schweiz) **erworben** haben.

Im Berichtsjahr fasste der Landespersonalausschuss zudem auch einen förmlichen Beschluss, in dem die Anerkennung ausgesprochen wurde.

Diese positive Entscheidung betraf einen Antrag auf Anerkennung einer **in Tschechien erworbenen Berufsqualifikation als Amtstierärztin** als Qualifikation für einen Einstieg in der **vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Veterinärdienst**.

Zwar werden Berufsqualifikationen als Tierarzt nach Art. 42 Abs. 1 Satz 2 LlbG i.V.m. Art. 21 ff. der Richtlinie 2005/36/EG **automatisch anerkannt**, so dass sie die Aufnahme des Berufs in jedem Mitgliedstaat ermöglichen. Aus dieser automatischen Anerkennung als Tierarzt folgt jedoch nicht die automatische Verbeamtungsmöglichkeit als Amtstierarzt in Bayern. Um verbeamtet werden zu können, muss ein Antragsteller vielmehr die Voraussetzungen der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Veterinärdienst (FachV-VetD) erfüllen. **Für die in Tschechien absolvierte Weiterbildung zur Amtstierärztin gelten** die Grundsätze der automatischen Anerkennung aber **nicht**. Hinsichtlich des tschechischen Amtstierarztlehrgangs war daher im Rahmen des Anerkennungsverfahrens durch den Landespersonalausschuss wie üblich ein **Vergleich mit den bayerischen Vorschriften** der Verordnung über den fachlichen Schwerpunkt Veterinärdienst (**FachV-VetD**) **notwendig**.

Die Qualifikation erwarb die Antragstellerin durch den Abschluss des Studiums im Magisterstudienprogramm Veterinärmedizin mit dem Dokortitel MVDr. (Doktor der Veterinärmedizin) in Tschechien und drei für eine Tätigkeit als Amtstierärztin in Tschechien notwendigen Kursen (u.a. eine Beamtenprüfung) im Rahmen einer Tätigkeit als Veterinärhygieneinspektorin. Die im Rahmen der Weiterbildung zur Amtstierärztin in Tschechien erworbene Qualifikation entspricht ihrem Inhalt nach im Wesentlichen der in Bayern nach der FachV-VetD für eine Tätigkeit als Amtstierarzt notwendigen Ausbildung (Amtstierarztlehrgang) und war deshalb der Fachlaufbahn Gesundheit, fachlicher Schwerpunkt Veterinärdienst, zuzuordnen. Das bei dem Vergleich der nachgewiesenen Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen mit den im Freistaat Bayern anwendbaren Vor- und Ausbildungsvoraussetzungen im Rahmen des Amtstierarztlehrgangs erkennbare wesentliche inhaltliche **Defizit** nach Art. 43 Abs. 5 LlbG konnte durch ausreichend **Berufspraxis und Erfahrung** im öffentlichen Dienst ausgeglichen werden, weshalb keine gesonderte Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren war.

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

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

Nachdem der Teilnehmerkreis für eine **Sondermaßnahme zur Sicherstellung des Lehrernachwuchses an Mittelschulen für Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften**¹³ bereits im Jahr 2024 erweitert wurde (s. Jahresbericht 2024, S. 25 oben), stimmte der Landespersonalausschuss auch im Berichtsjahr einer **nochmaligen Erweiterung des Teilnehmerkreises** für diese Sondermaßnahme zu. Insbesondere genügt es nunmehr, dass der an der Hochschule für angewandte Wissenschaften erworbene Masterabschluss ein Unterrichtsfach nur in Teilbereichen ausreichend abdeckt.¹⁴ Außerdem ist es jetzt ausreichend, wenn das Masterstudium erfolgreich abgeschlossen ist; bislang wurde als Zulassungsvoraussetzung zur Sondermaßnahme hier eine Note von 3,5 oder besser gefordert. Mit der Änderung der Zulassungsvoraussetzungen zur Sondermaßnahme soll

¹² Auch bei Lehrkräften der Kommunen.

¹³ Die Sondermaßnahme sieht insbesondere die Absolvierung des Vorbereitungsdienstes für das Lehramt an Mittelschulen vor.

¹⁴ Hintergrund ist insbesondere, dass das Unterrichtsfach „Beruf und Wirtschaft“ speziell für das Studium für das Lehramt an Mittelschulen konzipiert wurde und durch keine alternativen Studiengänge in dieser Form abgebildet wird.

der Bewerbersituation Rechnung getragen werden. Der Landespersonalausschuss hat den Änderungen zugestimmt.

Darüber hinaus war der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr **in ganz erheblichem Umfang** mit dem **Vollzug älterer**, bereits in den Vorjahren gestarteter **Sondermaßnahmen** des Kultusministeriums zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung **an Mittelschulen, an Förderschulen und an beruflichen Schulen befasst**.

3.6 Qualifizierung von Fachlehrkräften für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene

Seit Jahren führt das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus eine Maßnahme zur Qualifizierung von Fachlehrkräften an staatlichen beruflichen Schulen und von staatlichen Fachlehrkräften an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene durch.¹⁵ Dabei ermöglicht das Kultusministerium auch die Qualifizierung kommunaler Fachlehrkräfte.

Die erfolgreichen **Teilnehmer** an der Qualifizierungsmaßnahme **erwerben** gemäß **Art. 22 Abs. 6 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz** (BayLBG) nach den Bestimmungen für andere Bewerber¹⁶ die **Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen** durch Feststellung des Landespersonalausschusses.¹⁷

¹⁵ Vgl. zuletzt Jahresbericht 2021, S. 28 f.; allgemein zu dieser Maßnahme vgl. den Jahresbericht 2015, S. 22 ff.

¹⁶ 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).

¹⁷ 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.

Das Konzept für diese Qualifizierungsmaßnahme wurde im Berichtsjahr mit Zustimmung des Landespersonalausschusses erneut geändert.¹⁸ Das bisherige Konzept fordert als notwendige Teilnahme- und Zulassungsvoraussetzung u.a. eine hohe Affinität zur Fachtheorie mit entsprechendem Unterrichtseinsatz in Fachtheorie bzw. Lernfeldern mit fachtheoretischen Lerninhalten (nachweislich mindestens durchschnittlich fünf Jahreswochenstunden in den letzten drei Schuljahren). Alternativ zu dieser Teilnahme- und Zulassungsvoraussetzung¹⁹ kann aufgrund der Änderung des Konzepts nunmehr **auch** teilnehmen, wer mehrjährig, mindestens drei Jahre, in der **Ausbildung von Fachlehrkräften** tätig ist.²⁰

Außerdem war der Landespersonalausschuss auch im Berichtsjahr wieder mit dem Vollzug der Qualifizierungsmaßnahme befasst. Für eine Reihe kommunaler Fachlehrkräfte wurde in Aussicht gestellt, ihnen die Befähigung für das Lehramt an beruflichen Schulen im jeweiligen Unterrichtsfach und im jeweiligen Berufsfeld nach erfolgreichem Durchlaufen der Qualifizierungsmaßnahme zuzuerkennen.

3.7 Modulare Qualifizierung

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

Notwendige Voraussetzung für die **Teilnahme** an der modularen Qualifizierung ist gemäß Art. 20 Abs. 4 LlbG die **Zuerkennung der Eignung** im Rahmen einer positiven Feststellung gemäß Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG in der nach Art. 56 Abs. 4 LlbG verwendbaren **periodischen Beurteilung**. Ein **förmlicher Zulassungsakt** zur modularen Qualifizierung ist **nicht** vorgesehen

¹⁸ Zu einer wichtigen früheren Änderung des Konzepts vgl. den Jahresbericht 2020, S. 29 f.

¹⁹ Die übrigen Teilnahme- und Zulassungsvoraussetzungen bleiben grundsätzlich unberührt.

²⁰ Als Grund für die Änderung war seitens des Kultusministeriums insbesondere vorgetragen worden, dass bestimmte Fachlehrkräfte (Fachrichtung für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe) nach internen Vorgaben nicht in der Fachtheorie bzw. in Lernfeldern mit fachtheoretischen Lerninhalten unterrichtend eingesetzt werden können, aber aufgrund erhöhten Bedarfs ebenfalls an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen können sollen, was auch dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung entspricht.

(Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 35). Der Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern sah zwar noch eine Zulassung zur modularen Qualifizierung vor (s. LT-Drs. 16/3200, S. 273). Dieses Erfordernis ist jedoch im Rahmen des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens entfallen (s. LT-Drs. 16/3676, S. 1 und LT-Drs. 16/5368, S. 21). Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich Beamte selbst zu den Maßnahmen der modularen Qualifizierung anmelden können; als Maßnahmen der modularen Qualifizierung sind nur solche anzusehen, zu denen die **Anmeldung auf Veranlassung des Dienstherrn** erfolgt ist (vgl. jeweils Konrad, a.a.O., S. 36).

Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass nach der eindeutigen gesetzlichen Vorgabe des Art. 20 Abs. 2 Satz 2 LlbG die Maßnahmen der modularen Qualifizierung **zeitlich und inhaltlich gezielt** auf die steigenden Anforderungen ab der **nächsthöheren Qualifikationsebene** vorbereiten sollen. Nach der Intention des Neuen Dienstrechts soll „Das richtige Wissen zum richtigen Zeitpunkt“ vermittelt werden (s. LT-Drs. 16/3200, S. 547). Daraus ergibt sich, dass regelmäßig das Prüfungsmodul für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 7 erst in BesGr A 6, für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 10 erst in BesGr A 9 und für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 erst in BesGr A 13 absolviert werden kann. Der Landespersonalausschuss achtet bei der Genehmigung der Konzepte darauf, dass diese Vorgabe eingehalten wird.²¹

Mit dem erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung (s. Art. 20 Abs. 5 LlbG) wird **keine neue Qualifikation** i.S.v. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 LlbG erworben, sondern entfällt lediglich das **Beförderungsverbot** des Art. 17 Abs. 6 Satz 1 LlbG (vgl. Konrad, Die modulare Qualifizierung, S. 4).

Bei der Beförderung nach dem erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung sind die in Art. 17 Abs. 1 LlbG geregelten **Beförderungsverbote** zu beachten. Dies bedeutet insbesondere, dass die Beförderung nicht vor Ablauf einer **Erprobungszeit** von drei Monaten auf einem höher bewerteten

²¹ Zum allenfalls bei Vorliegen besonderer Gründe in Betracht kommenden Absolvieren des Prüfungsmoduls zu einem früheren Zeitpunkt siehe den Jahresbericht 2013, S. 32 f.

Dienstposten (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG) und nicht vor Ablauf einer **Dienstzeit von zwei bzw. drei Jahren** nach der letzten Beförderung (Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 LlbG) erfolgen darf (s. aber Art. 17 Abs. 1 Satz 4 LlbG und Abschnitt I Nr. 2 ARLPA). Zusätzlich setzt eine Beförderung nach erfolgreicher modularer Qualifizierung gemäß Art. 17 Abs. 6 Satz 2 LlbG eine **Dienstzeit** (Art. 15 LlbG) von **zehn Jahren** voraus. Diese sog. Gesamtdienstzeit rechnet gemäß Art. 15 Abs. 1 Satz 1 LlbG von der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit (zur Vorverlegung dieses allgemeinen Dienstzeitbeginns vgl. Art. 15 Abs. 3 LlbG).

Genehmigung von Verordnungen und Konzepten zur modularen Qualifizierung im Jahr 2025

Im Jahr 2025 wurden dem Landespersonalausschuss **keine Verordnungen**, die (inhaltliche) Regelungen zur modularen Qualifizierung enthalten, zur Zustimmung gemäß Art. 67 Satz 1 Nr. 4, Satz 3 LlbG vorgelegt.

Auch im Jahr 2025 erfolgte jedoch die Genehmigung einer Reihe von **Konzepten** (Systemen) zur modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss gemäß Art. 20 Abs. 3 Satz 1 LlbG.

Im **staatlichen Bereich** war der Landespersonalausschuss mit **zwei** geänderten **Regelkonzepten** (Konzepte für eine Vielzahl von Fällen) befasst:

- Änderung des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums des Innern zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMI);
- Änderung des Konzepts des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-AM).

Im **nichtstaatlichen Bereich** wurden dem Landespersonalausschuss im Jahr 2025 **acht (geänderte) Regelkonzepte** zur Genehmigung vorgelegt:

- geändertes Konzept der Stadt Aschaffenburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- geändertes Konzept der Stadt Augsburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der Stadt Dachau zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- geändertes Konzept der Stadt Regensburg zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- geändertes Konzept der Stadt Schwabach zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst;
- geändertes Konzept der Stadt Schweinfurt zur modularen Qualifizierung in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der Stadt Würzburg zur modularen Qualifizierung für Ämter der dritten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst;
- Konzept der Stadt Würzburg zur modularen Qualifizierung für Ämter der vierten Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst.

Darüber hinaus hatte sich der Landespersonalausschuss im Jahr 2025 in 13 Fällen mit **Einzelkonzepten** zu befassen.

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

Bei den im Jahr 2025 vom Landespersonalausschuss **genehmigten Einzelkonzepten** ging es unter anderem um folgende **Fragestellungen von allgemeiner Bedeutung**:

- **(Teil-)Anrechnung eines Weiterbildungsstudiengangs „Business Management“**

Der Ausschuss war mit der **Anrechnung** eines an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg erfolgreich absolvierten berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengangs „Business Management“ (Abschluss: Master of Business Administration – MBA) auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, Verwendungsbereich Wirtschaft/Finanzwesen/Organisation, befasst.

Der von dem Beamten absolvierte Masterstudiengang deckte den Bereich des betrieblichen Managements umfänglich ab und enthielt auch ein Soft-Skills-Modul. Das Studium **hätte nach der früheren**, bis 30. Juni 2024 geltenden **Rechtslage auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung** für Ämter ab der BesGr A 14 im fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen **angerechnet werden können** (sog. Vollanrechnung). Der Landespersonalausschuss hatte in der Vergangenheit bereits ein entsprechendes Einzelkonzept genehmigt.²²

²² Siehe Jahresbericht 2015, S. 37 f.

Nach dem **Wegfall des fachlichen Schwerpunkts „Wirtschaftswissenschaften“** durch die Aufhebung der Anlage 1 zum Leistungslaufbahngesetz zum 1. Juli 2024 wäre an sich eine **Vollanrechnung** des absolvierten Masterstudiengangs „Business Management“ auf sämtliche Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen **im Verwendungsbereich „Wirtschaft/Finanzen/Organisation“** in Betracht gekommen.²³

Der Beamte hatte jedoch bereits die von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern angebotenen, für die modulare Qualifizierung in den fachlichen Schwerpunkten nichttechnischer Verwaltungsdienst und Sozialverwaltung gemäß dem für den Beamten an sich geltenden Regelkonzept vorgesehenen **Maßnahmen** „Staatsrecht, Europarecht, Verwaltungsrecht“, „Verwaltungsmanagement, Haushaltsrecht, Recht des öffentlichen Dienstes“ und „Sozialrecht“ absolviert. Von diesen Maßnahmen, die mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abschlossen, sind in jedem Fall die beiden erstgenannten Maßnahmen **auch** für die **modulare Qualifizierung im Verwendungsbereich „Wirtschaft/Finanzwesen/Organisation“** generell geeignet (diese beiden weitgehend rechtlichen Maßnahmen wurden stets auch als geeignet für die modulare Qualifizierung im früheren fachlichen Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften angesehen); die Maßnahme „Sozialrecht“ ist bei der Verwendung in einem einschlägigen Ressort auch geeignet. In dem vom Landespersonalausschuss genehmigten Einzelkonzept erfolgte daher letztlich sowohl eine Anrechnung des Masterstudiengangs „Business Management“ als auch der bei der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern bereits absolvierten drei Module auf die an sich im Rahmen der modularen Qualifizierung zu absolvierenden Maßnahmen. Das Absolvieren **weiterer Maßnahmen** und der **mündlichen Prüfung** war **nicht mehr erforderlich**.

²³ Der Wegfall der Anlage 1 zum LlbG und die damit verbundenen Änderungen insbesondere in Art. 39 LlbG (so muss das Studium für den vorgesehenen Verwendungsbereich fachlich geeignet sein) sollten den Änderungen im Hochschulbereich aufgrund des Bologna-Prozesses noch besser Rechnung tragen (vgl. LT-Drs. 19/665, S. 10), aber sicherlich nicht zu Nachteilen für Dienstherren und Bedienstete bei der modularen Qualifizierung führen (vgl. bereits Jahresbericht 2024, S. 34).

- **Teilanrechnung eines berufsbegleitenden Studiengangs „Management (Human Resources)“**

In einem weiteren Fall ging es um die **Anrechnung** eines an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management erfolgreich absolvierten berufsbegleitenden Studiengangs „Management (Human Resources)“ (Abschluss: Master of Arts – M.A.) auf Maßnahmen der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt nichttechnischer Verwaltungsdienst.

Das für die Beamtin geltende Regelkonzept sah eine Anrechnung von Fortbildungen auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung nicht vor. Im Übrigen lag der Abschluss des Studiums schon ein Jahrzehnt zurück.

Im Einzelkonzept wurde geregelt, dass im Hinblick auf das absolvierte Masterstudium im Rahmen der modularen Qualifizierung **nur noch** die fachlichen Maßnahmen **„Staatsrecht, Europarecht, Verwaltungsrecht“** und **„Verwaltungsmanagement, Haushaltsrecht, Recht des öffentlichen Dienstes“** der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern zu absolvieren waren, welche mit der Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme abschließen, sowie die fachliche Maßnahme **„Rechtliche Methodenkompetenz in der Verwaltungspraxis“**, die ebenfalls von der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern durchgeführt wird und mit der **mündlichen Prüfung** abschließt. Überfachliche Maßnahmen mussten nach dem vom Landespersonalausschuss genehmigten Einzelkonzept wegen der Anrechnung des Masterstudiums „Management (Human Resources)“, das insbesondere hinsichtlich überfachlicher Maßnahmen einschlägige Inhalte aufweist, nicht mehr absolviert werden.

Nach der Spruchpraxis des Landespersonalausschusses können auch zeitlich bereits länger zurückliegende akademische Studiengänge – anders als grundsätzlich einzelne, länger als fünf Jahre zurückliegende Fortbildungsveranstaltungen – im Wege der Anrechnung i.S.v. Art. 20 Abs. 2

Satz 9 LlbG im Rahmen eines vom Landespersonalausschuss zu genehmigenden Einzelkonzepts berücksichtigt werden, zumal im Rahmen von Studiengängen umfangreiche Leistungsnachweise zu erbringen sind.

- **Teilanrechnung einer Promotion**

Der Ausschuss war außerdem mit der Berücksichtigung einer Promotion bei der modularen Qualifizierung für Ämter ab der BesGr A 14 in der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik befasst.

Der Beamte hatte ursprünglich einen Studiengang an einer damaligen Fachhochschule mit dem akademischen Grad **Diplom-Ingenieur (FH)** abgeschlossen und in der Folge die Befähigung für eine Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes erlangt. Später **promovierte** er dann an der Technischen Universität München nach vorheriger Ablegung einer Ergänzungsprüfung **zum Doktor der Naturwissenschaften** (Dr. rer. nat.).

Auch nach Auffassung der zuständigen obersten Dienstbehörde konnte hier weder die Promotion noch die zuvor gemäß der einschlägigen Promotionsordnung absolvierte Ergänzungsprüfung die **für einen sonstigen Qualifikationserwerb** für die vierte Qualifikationsebene gemäß Art. 39 Abs. 2 Nr. 1 LlbG **geforderte Vorbildung** ersetzen. Der Beamte hatte keinen entsprechenden **Studiengang** absolviert (vgl. auch Kathke [Hrsg.], Dienstrecht in Bayern I, Art. 39 LlbG Rn. 18). Somit verblieb der Weg der **modularen Qualifizierung** für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene.

Das Einzelkonzept sah eine Anrechnung der Promotion auf die Maßnahmen der modularen Qualifizierung vor. Der Beamte hatte daneben noch zwei einschlägige **fachliche Fortbildungen** und eine **überfachliche Fortbildung** zu absolvieren, die jeweils mit einer einfachen Teilnahmebestätigung abschlossen. Da es sich hierbei nicht um Maßnahmen der modularen Qualifizierung handelte, erfolgte ebenfalls eine Anrechnung (s. § 4 Abs. 1 Satz 5 ModQV) im Einzelkonzept.

Das Absolvieren eines **Prüfungsmoduls samt mündlicher Prüfung** war aufgrund der berücksichtigten Promotion, die als Abschluss hinsichtlich

Anspruch und Wertigkeit natürlich noch höher einzustufen ist als etwa ein Masterabschluss und insoweit erst recht ausreichend ist, **nicht mehr erforderlich.**

4. Themen von allgemeiner Bedeutung im Bereich der Personalentwicklung

4.1 Künstliche Intelligenz

Im Rahmen seiner Zuständigkeit für Personalentwicklung nach Maßgabe von Art. 115 Abs. 1 Nr. 4 BayBG hat sich der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr erneut mit dem Thema **KI – Künstliche Intelligenz** befasst.

Nachdem sich der Landespersonalausschuss bereits im Jahr 2024 allgemein mit möglichen Anwendungsbereichen der KI und mit den mit ihr verbundenen Chancen und Risiken, aber auch mit den technischen Hintergründen der KI beschäftigt hatte,²⁴ nahm der Landespersonalausschuss im Berichtsjahr die **Auswirkungen der KI** in den Blick. Hierzu und insbesondere zu der Frage „Führt KI zu mehr Bürokratie?“ referierte Herr **Prof. Dr. Mathias Binswanger**²⁵ aus wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Perspektive:²⁶

KI-gesteuerte Systeme können anders als Menschen 24 Stunden am Tag eingesetzt werden und dabei viel größere Mengen an Information in viel kürzerer Zeit verarbeiten.

Die **Entwicklungsrichtung** sei jedoch **nicht eindeutig**: Ob KI künftig Partner oder Coach der Menschen oder doch etwa deren Manipulator oder Verführer sein werde, sei ebenso unklar wie die Frage, inwieweit die Nutzer von KI dabei selbst bestimmen oder sie den Interessen etwa von hinter KI stehenden Firmen ausgeliefert sind.

Problematisch sei insbesondere, dass die Frage nach der **Steuerung** der KI **nicht eindeutig beantwortet** werden kann; es sei nicht näher nachvollziehbar und erklärbar, wie die KI in konkreten Einzelfällen entscheidet (**KI als**

²⁴ Vgl. Jahresbericht 2024, S. 39 ff.

²⁵ Prof. Dr. Mathias Binswanger ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten und Privatdozent an der Universität St. Gallen.

²⁶ Prof. Binswanger hat seine Ergebnisse auch in dem Buch „Die Verselbstständigung des Kapitalismus. Wie KI Menschen und Wirtschaft steuert und für mehr Bürokratie sorgt“ (Weinheim, 2024) sowie in dem Gastkommentar „Mit KI wuchert noch mehr Bürokratie“ in der Neuen Zürcher Zeitung (in deren elektronischem Angebot mit Datum 11.05.2024) dargestellt.

Black Box). Es bestehe auch folgendes **Dilemma**: Wird die KI nur mit bestimmten, ausgewählten Daten trainiert, behält man als Mensch insoweit die Kontrolle, aber die KI bleibt relativ „dumm“, was für die Praxis uninteressant sei; lässt man die **KI** tatsächlich **selbst** mit vielen Daten **lernen**, tritt hinsichtlich der dann „intelligenten“ KI aber ein **Kontrollverlust** ein. Es helfe auch eine Regulierung nicht: Nur **was sich** beobachten und **kontrollieren lässt**, **könne** auch **reguliert werden**.

Weiterhin weist Prof. Binswanger auf die Gefahr der **Ausnutzung von Marktmacht und Informationsasymmetrie** durch wenige große hinter KI stehende Unternehmen hin. Diese Unternehmen hätten Zugang zu Big Data und könnten entsprechende Algorithmen entwickeln. KI-Agenten könnten diesen Unternehmen zu mehr Macht, Einnahmen und Marktreichweite verhelfen. Der Markt dürfe daher nicht sich selbst überlassen werden. Der **Staat** müsse hier **für Wettbewerb sorgen** und **Marktmacht begrenzen**. Dies sei **sinnvoller, als KI zu regulieren**.

Gegenwärtig sei der **KI-Hype** wieder **etwas abgeflacht**, da nicht alle Versprechungen hätten realisiert werden können. Die tatsächliche berufliche Nutzung von KI beschränke sich primär auf Bereiche, die auch aus der privaten Nutzung bekannt seien, wie z.B. Übersetzungen oder etwa Bildgenerierung. Oft sei unklar, was im Unternehmen, aber auch im Privatbereich mit KI-Nutzung überhaupt erreicht werden solle, vielmehr würde vielfach nur einem Hype hinterhergerannt.

Negative Aspekte, die mit der Nutzung von KI verbunden sein können, wie eine Beeinträchtigung von Freiheit und Privatsphäre, würden **vielfach** erst **verzögert wahrgenommen**.

Vorteile, die die KI-Nutzung zunächst mit sich bringt, seien **oft nicht nachhaltig**; dabei würden aber **neue Komplexitäten** entstehen, am Ende trete keine Verbesserung ein.

Dies zeige sich laut Prof. Binswanger auch beim Thema **Bürokratie** und dem Einfluss der KI auf berufliche Tätigkeiten. Grundsätzlich könne KI in fast allen Branchen Tätigkeiten übernehmen, weshalb zwar (insbesondere in der Produktion) durch KI und durch Digitalisierung auch Arbeitsplätze verloren gehen. **Bürokratie** werde aber **nicht abgebaut**. Hier werde vielmehr **weitere Arbeit** geschaffen, insbesondere **hinsichtlich** des **Controllings** von Daten zur Überwachung, Kontrolle und „Optimierung“. Die **Menge** der **Daten nehme** aber **schneller zu als** deren **Auswertbarkeit**. Letztlich verlagere sich Arbeit von der Produktion in die Bürokratie. Insoweit ergebe sich auch **keine Lösung für den Personalmangel**. So ist es denkbar, dass beispielsweise Banken wegen KI weniger Finanzanalysten brauchen, die Compliance-Abteilung jedoch wächst. So entsteht eine **neue Controlling-Bürokratie**. Die Produktivität wird insoweit nicht erhöht.

Wegen immer größerer Komplexitäten (Datenflut und deren Nutzung durch KI) würden **neue bürokratische Maßnahmen** (wie rechtliche Vorgaben, Regulierungen, Gutachten) für notwendig erachtet. Auch hierdurch erfolge eine **Intensivierung der Bürokratie durch KI**. Wie bereits angesprochen könne jedoch nur reguliert werden, was sich auch beobachten und kontrollieren lässt; eine **Black Box könne man nicht** glaubhaft **regulieren**, ohne dass man ihre Anwendung verbiete. Regulierung von KI schaffe im Ergebnis nur Bürokratie.

Es sei nicht intelligent, so abschließend **Binswanger**, sich von Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung abhängig zu machen. **Alternative Handlungsmöglichkeiten** (wie etwa die Bargeldzahlung oder das Fahren eines Autos ohne Kameras und Sensoren) sollten **aufrechterhalten** bleiben. **Resilienz** sei wichtig und bedeute die **Aufrechterhaltung von Alternativen**, sodass **keine Abhängigkeit von einer Anwendung** entstehe, deren Störungen man sonst vollständig ausgeliefert wäre. Daneben sei hier unter Resilienz zu verstehen, sich nicht an Entscheidungsfindung durch KI zu gewöhnen, um als Mensch bestimmte Fähigkeiten nicht zu verlieren. **KI solle jedoch keinesfalls negativ betrachtet werden**, sondern **bedacht eingesetzt und angewandt** werden. Wichtig sei die Entwicklung eines entsprechenden **Bewusstseins**

(Verständnisses) bei der Anwendung von KI und die persönliche **Überprüfung der Ergebnisse** der KI.

Der **Landespersonalausschuss** ist der Ansicht, dass **bei** dem auch im öffentlichen Sektor unvermeidlich erfolgenden **Einsatz** der **Künstlichen Intelligenz** stets **Chancen und Risiken** gut **abgewogen** werden müssen. Auf die erforderliche **Kontrolle** der Ergebnisse muss geachtet werden. Auch der Gesichtspunkt der **Resilienz** sollte im Zusammenhang mit KI bedacht werden. Der Einsatz von KI sollte **nicht** zu **mehr Bürokratie** führen.

4.2 Gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren zur Prüfung der persönlichen Eignung

Die Prüfung der **persönlichen Eignung** eines Bewerbers oder einer Bewerberin für öffentliche Ämter, insbesondere von sozialer Kompetenz, Kommunikationskompetenz sowie Organisationskompetenz, kann nicht nur Gegenstand von Einstellungs-, Zwischen- oder Qualifikationsprüfungen sein, also dort zusammen mit der fachlichen Eignung festgestellt werden, sondern auch im Rahmen eines **gesonderten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens**, insbesondere eines Assessment-Centers oder eines strukturierten Interviews, geprüft werden (s. Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 9 LlbG).

Soweit eine oberste Dienstbehörde für gesonderte Auswahlverfahren von dem gesetzlichen Regelmodell des Art. 22 Abs. 9 Sätze 1 bis 7 LlbG **abweichende** oder hierzu **ergänzende Regelungen** treffen will, ist gemäß Art. 22 Abs. 9 Satz 8 LlbG der Erlass einer **Rechtsverordnung** bzw. **Satzung** erforderlich, die dem **Landespersonalausschuss** zur **Zustimmung** vorzulegen ist.

Auch im Berichtsjahr war der Landespersonalausschuss wieder **mit entsprechenden Rechtsvorschriften befasst**. Er hat **Änderungssatzungen** zur **Erweiterung des Anwendungsbereichs** bestehender kommunaler Satzungen zum gesonderten Auswahlverfahren zugestimmt, wonach auch bei Bewerbern und Bewerberinnen für den **Vorbereitungsdienst für die dritte Qualifikationsebene** der Fachlaufbahn **Naturwissenschaft und Technik**,

fachlicher Schwerpunkt **Verwaltungsinformatik** die persönliche Eignung durch ein gesondertes Auswahlverfahren nach Maßgabe der jeweiligen Satzung geprüft werden soll. Bei Bewerbern für den Vorbereitungsdienst für den fachlichen Schwerpunkt Verwaltungsinformatik, also den künftigen Verwaltungsinformatikanwärtern und -anwärterinnen, werden danach die **Note** des von der Kommune durchgeführten **gesonderten Auswahlverfahrens** zur Prüfung der persönlichen Eignung sowie die **Gesamtnote der Einstellungsprüfung** zur Prüfung der fachlichen Eignung²⁷ jeweils **gleich gewichtet** und insgesamt zu einer Gesamtnote zusammengeführt. Vergleichbare Regelungen enthalten die geänderten Satzungen bereits bisher für Bewerber für den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, teilweise auch für Bewerber für den Vorbereitungsdienst für die zweite und dritte Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen.²⁸

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses steht den Dienstherren im Rahmen ihrer laufbahnrechtlichen Beratungstätigkeit auch weiterhin für **Fragen zum gesonderten Auswahlverfahren** zur Verfügung.

Zudem wird den Dienstherren die im Jahr 2024 aktualisierte, zweite Auflage der **Informationsbroschüre** des Landespersonalausschusses „Gesondertes wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst“ im Behördennetz²⁹ oder auf Anforderung als kostenloses gedrucktes Exemplar zur Verfügung gestellt.

²⁷ Mit Inkrafttreten der Verordnung zur Änderung der Fachverordnung Verwaltungsinformatik vom 10. Oktober 2024 (GVBl. S. 537) am 1. November 2024 wurde die Einstellungsprüfung zur Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt Verwaltungsinformatik gesetzlich geregelt.

²⁸ Bereits bisher haben die nunmehr geänderten kommunalen Satzungen für die künftigen Verwaltungssekretäranwärter und -anwärterinnen sowie die künftigen Verwaltungsinspektoranwärter und -anwärterinnen (teilweise auch für die künftigen Archivsekretäranwärter und -anwärterinnen sowie die künftigen Archivinspektoranwärter und -anwärterinnen) vorgesehen, dass die Note des von der Kommune durchgeführten gesonderten Auswahlverfahrens zur Prüfung der persönlichen Eignung sowie die Gesamtnote des besonderen Auswahlverfahrens des Landespersonalausschusses zur Prüfung der fachlichen Eignung jeweils gleich gewichtet und insgesamt zu einer Gesamtnote zusammengeführt werden.

²⁹ Die Broschüre dient wie bisher in erster Auflage ausschließlich der Unterrichtung der Dienstherren und ist daher in elektronischer Form nur über das Behördennetz auf der Seite des Landespersonalausschusses abrufbar (unter: Landespersonalausschuss/Infothek).

5. Prüfungsangelegenheiten

Der **Landespersonalausschuss** hat gemäß Art. 115 Abs. 1 Nr. 2 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, mit- hin auch auf Juristische Staatsprüfungen. Im Rahmen der allgemeinen Prüfungsaufsicht soll überwacht werden, dass die Prüfungen insbesondere auch in formeller Hinsicht ordnungsgemäß durchgeführt werden (Weiß/Niedermayer/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Art. 115 BayBG Rn. 23).

Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses hat durch Online-Veröffentlichungen erfahren, dass im Jahr 2025 bei der Ersten Juristischen Staatsprüfung an einem Prüfungsstandort Ladungen zur mündlichen Prüfung versehentlich nicht schon zum vorgesehenen Zeitpunkt versendet wurden.

Wie das Landesjustizprüfungsamt dem Landespersonalausschuss hierzu auf Anfrage mitteilte, wurden die **Ladungen zur mündlichen Prüfung der Ersten Juristischen Staatsprüfung 2025/1 an einem** (näher mitgeteilten) **Prüfungsstandort**, für den eine Örtliche Prüfungsleitung bestellt war,³⁰ für **alle (124) zur mündlichen Prüfung zugelassenen Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen** zwar rechtzeitig erstellt und zur Versendung fertig gemacht, **zum vorgesehenen Termin** am 23. Juni 2025 jedoch aufgrund eines bedauerlichen Versehens eines langjährigen und in Prüfungssachen als erfahren und gründlich bekannten Bediensteten **nicht zum Postversand gegeben**.

Die betroffenen Prüfungsteilnehmer konnten jedoch das **Ergebnis der schriftlichen Prüfung** sowie den **Termin der jeweiligen mündlichen Prüfung** bereits am 23. Juni 2025 im Internet abrufen. Auf der Homepage des Landesjustizprüfungsamtes waren zeitgleich die **Prüfungskommissionen** für alle Prüfungsstandorte einsehbar. An dem betroffenen Prüfungsstandort waren pro Prüfungstag nicht mehr als zwei Prüfungskommissionen eingesetzt, sodass die Teilnehmer bereits an diesem Tag wissen konnten, dass sie

³⁰ Vgl. § 20 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 5 Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Juristen (JAPO).

von Prüfern aus einer dieser beiden Kommissionen geprüft würden. Auf der Homepage des Landesjustizprüfungsamtes war zudem für alle Prüfungsstandorte kommuniziert, dass Prüfungsteilnehmer, denen am 26. Juni 2025 die Ladung – etwa wegen des Postlaufs – noch nicht zugegangen sein sollte, sich ab 11 Uhr an die Geschäftsstelle der für ihren Prüfungsort zuständigen Örtlichen Prüfungsleitung wenden können. Dementsprechend meldeten sich ab dem 26. Juni 2025 bereits viele Prüfungsteilnehmer bei der Geschäftsstelle des Landgerichts am betroffenen Prüfungsstandort und fragten nach der Ladung. **Allen anfragenden Teilnehmern wurde** vom Landgericht telefonisch oder bei Einverständnis per E-Mail der **Inhalt ihrer Ladung** (also vor allem die Mitglieder ihrer Prüfungskommission) **mitgeteilt**.

Unmittelbar nach Bekanntwerden des Versehens am 30. Juni 2025 hat das betreffende Landgericht zusätzlich dafür Sorge getragen, dass noch am Vormittag desselben Tages bis 12 Uhr alle Prüfungsteilnehmer mit einem Prüfungstag bis zum 7. Juli 2025 vom Inhalt ihrer Ladung **per E-Mail Kenntnis erlangt** haben. Zudem wurden nunmehr alle 124 Ladungen **unverzüglich per Post versandt**.

Die **mündlichen Prüfungen** konnten auch an dem betroffenen Prüfungsstandort **wie geplant am 2. Juli 2025 beginnen**. Das Landesjustizprüfungsamt hat mitgeteilt, dass das bedauerliche Ladungsversehen **nicht** zu einer **erheblichen Beeinträchtigung der Chancengleichheit** geführt hat (vgl. § 12 JAPO). Anträge auf Verlegung der mündlichen Prüfung wurden nicht gestellt. Alle von dem Ladungsversehen betroffenen Prüfungsteilnehmer haben ihren Termin ordnungsgemäß wahrgenommen. Ein auf die verspätete Versendung der Ladung gestützter Antrag auf Wiederholung der mündlichen Prüfung nach § 12 JAPO wurde von keinem Teilnehmer gestellt. Lediglich eine Person, die an der mündlichen Prüfung am 2. Juli 2025 teilnahm, hatte im Vorgespräch gegenüber dem Vorsitzenden der Prüfungskommission Unmut über die verspätete Ladung geäußert, sich dann aber widerspruchslos der Prüfung gestellt.

Das Landesjustizprüfungsamt hat schließlich mitgeteilt, dass mögliche **Abhilfemaßnahmen** für künftige Ladungen eingehend geprüft und mit allen Örtlichen Prüfungsleitungen besprochen wurden, damit sich ein derartiger Fehler nicht wiederholen kann. Hierbei wurde über Folgendes Einigkeit erzielt:

Zum einen wurde bei allen Örtlichen Prüfungsleitungen ein **Vier-Augen-Prinzip** zur Überwachung der ordnungsgemäßen **Versendung der Ladungen zur mündlichen Prüfung** etabliert, soweit dies nicht bereits der Fall war.

Zum anderen ist **beabsichtigt**, die **Ladungen** zur mündlichen Prüfung **künftig zentral** durch das Landesjustizprüfungsamt auf **elektronischem Wege** an die Prüfungsteilnehmer zu **übermitteln**, um die Fehlerquelle einer unterlassenen Aufgabe zur Post zu vermeiden und auch der Unzuverlässigkeit des Postversands entgegenzuwirken. Hierzu läuft seit der Ersten Juristischen Staatsprüfung 2026/1 ein **Pilotversuch**, in dessen Rahmen die Ladungen zur mündlichen Prüfung nebst Mitteilung der Prüfungskommission den Prüfungsteilnehmern parallel zur zunächst weiterhin erfolgenden postalischen Übersendung zusätzlich elektronisch zur Verfügung gestellt werden, soweit sie hierfür einen Zugang eröffnet haben.³¹ Eine im Erfolgsfall angestrebte Umstellung auf eine ausschließlich elektronische Bekanntgabe der Ladungen an diejenigen Prüfungsteilnehmer, die hierin einwilligen, würde noch eine Anpassung von § 31 Abs. 3 Satz 1 JAPO erfordern.

³¹ Vgl. Art. 16 Satz 2 Bayerisches Digitalgesetz (BayDiG) bzw. Art. 3a Abs. 1 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG).

6. Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst

Die öffentliche Verwaltung und Justiz stellen das Rückgrat unseres Gemeinwesens dar. Gerade in heutiger Zeit erscheint es besonders wichtig, die nachwachsende Generation für die Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung zu sensibilisieren und bei entsprechender Motivation und Fähigkeit für das Gemeinwohl und die Gestaltung der Zukunft des Staates zu gewinnen.

Der Landespersonalausschuss hat den **gesetzlichen Auftrag**, die besonderen Auswahlverfahren für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich der Leistungslaufbahn durchzuführen. Die besonderen Auswahlverfahren treten gemäß Art. 22 Abs. 3 Satz 2 LlbG an die Stelle der Einstellungsprüfungen. Sie dienen dazu, die **generelle fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d) festzustellen und in einer Rangliste darzustellen**. Diese Rangliste dient den staatlichen und nichtstaatlichen Einstellungsbehörden als Grundlage für deren folgenden Einstellungsprozess, in dem mittlerweile meist weitere Kompetenzen in gesonderten Auswahlverfahren i.S.v. Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG getestet werden.

Die heranwachsenden Generationen zeichnen sich durch eine höhere Wechselbereitschaft aus. Dies erfordert bereits im Zeitraum bis zum tatsächlichen Beginn der Ausbildung oder des Studiums gezielte Maßnahmen der Behörden, um die Bewerber und Bewerberinnen nachhaltig zu binden. Dabei erscheint ein klarer, durchgängiger Prozess beginnend mit der Bewerberansprache über die einzelnen Schritte hinweg zielführend.

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. Dabei richten sie zunächst den Fokus auf das Erreichen und die Ansprache des Nachwuchses.

Wichtig bleibt im folgenden Schritt, unter den Interessierten die Geeigneten zu identifizieren.

Auch in schwierigen Zeiten der Nachwuchsgewinnung darf auf die Feststellung der Eignung nicht verzichtet werden. Neben der verfassungsrechtlich geforderten Einstellung nach dem Leistungsprinzip stellt die fachliche und persönliche Eignung eine wichtige Grundlage für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung dar und hat im Hinblick auf die Lebenszeitverbeamtung eine besondere Relevanz. Wenn eine anforderungsgerechte und nachhaltige Auswahl gelingt, hat dies signifikante Auswirkungen bereits bei Ausbildung und Studium. Eine entsprechend erfolgreiche, gezielte Auswahl kann sich positiv auf die Belastung der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie den Erfolg der Ausbildung auswirken.

Die **besonderen Auswahlverfahren** des Landespersonalausschusses werden **zentral organisiert** und enthalten eine **technisch niederschwellige, einheitliche „Paper & Pencil“-Prüfung in Präsenz**, wodurch landesweit einheitliche Standards, Transparenz und Chancengleichheit wichtige Signale aussenden. **Kurze Anfahrtswege** für die Prüflinge werden durch bayernweit über 130 Prüfungslokale je Auswahlverfahren erreicht.

Die besonderen Auswahlverfahren bieten durch die gebündelte und einfache digitale Antragstellung per PC, Tablet oder auch Mobiltelefon sowie ihren hohen Bekanntheitsgrad einen schnellen Zugang zu vielfältigen Berufsfeldern und erleichtern die Gewinnung von Nachwuchskräften.

Diese **strukturellen Vorteile erfordern organisatorische Rahmenbedingungen**, insbesondere wegen der Einbindung der Vielzahl an Einstellungsbehörden und der erheblichen, stark variierenden Anzahl an Bewerbenden und Teilnehmenden, die sich auf die **Flexibilität der Durchführung auswirken**.

Sich ändernde allgemeine Rahmenbedingungen, im Besonderen die fortschreitenden technologischen Entwicklungen, führen zu einer Überprüfung der Auswahlverfahren mit dem Ziel auch einer strukturellen Weiterentwicklung. Maßstab darf nicht eine einzelne technische Innovation an sich sein, sondern die Sicherstellung der Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und

Bewerber in einem leistungsorientierten, transparenten, chancengerechten und ressourcenschonenden Verfahren. Zu berücksichtigende Faktoren sind dabei auch die entstandene Vielfalt schulischer Zugangswege und die damit zusammenhängenden schulischen Leistungsnachweise, die Erhöhung der Altersgrenze für den Zugang, die Veränderung hin zu einem Bewerbermarkt, sich erheblich wandelnde Erwartungen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Zielgruppen, die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Behörden sowie mittlerweile ergänzend eingesetzte individuelle Kompetenztests. Veränderungspotenziale haben in verschiedener Art und Weise Folge- oder Wechselwirkungen, stehen in Konkurrenz zueinander oder gehen mit dem Verzicht auf Bestehendes einher. Wichtig ist daher, die Anforderungen vorab klar zu definieren, konkret zu präferieren und Vorteile mit den Folgen abzuwägen.

Die **Geschäftsstelle informiert** zielgerichtet über die Funktion des Auswahlverfahrens als einheitliche Einstellungsprüfung für eine Vielzahl an beruflichen Einstiegen in den öffentlichen Dienst im Beamtenverhältnis und die jeweiligen Voraussetzungen für die Teilnahme.

Dabei wurde deutlich, dass persönliche Ansprache die effektivste und nachhaltigste Methode einer erfolgreichen Nachwuchswerbung bleibt. Junge Menschen, die mit digitalen Medien aufgewachsen sind, wünschen sich bei der Berufswahl Authentizität und echte Begegnungen. Ein gutes Gefühl im persönlichen Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern – der sogenannte „Wohlfühlfaktor“ – spielt eine wichtige Rolle. Je greifbarer und nahbarer die beruflichen Perspektiven im öffentlichen Dienst vermittelt werden, umso besser lässt sich Interesse wecken und überzeugen. Für die positive Wahrnehmung ist entscheidend, dass die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst die Vorzüge einer Tätigkeit glaubwürdig und mit Überzeugung nach außen tragen. Dabei spielt auch deren eigene Zufriedenheit eine besondere Rolle. Daneben zeigt sich, dass jungen Menschen bei der Berufswahl der Rat und die Unterstützung der Eltern, Verwandten und Freunden wichtig sind.

Um im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs zu bestehen, muss die öffentliche Hand ihre Angebote mindestens ebenso frühzeitig wie private Arbeitgeber unterbreiten. Deshalb finden die besonderen Auswahlverfahren mit einer Dauer von ca. zweieinhalb Monaten ab Bewerbungsschluss bewusst in einem frühen zeitlichen Rahmen statt. Zudem trägt dies den spezifischen Anforderungen großer Einstellungsbehörden Rechnung, die infolge größerer Bewerbungszahlen eine längere Vorlaufzeit für ihre Einstellungsverfahren benötigen.

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 2025 ist das Gesamtergebnis des im Jahr 2024 durchgeführten Auswahlverfahrens maßgebend.

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

Für das Einstellungsjahr 2025 wurden 6.905 (Vorjahr: 7.085) Zulassungsanträge gestellt. 829 Anträge wurden von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber vor der Prüfung zurückgezogen bzw. mussten wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt werden. Zudem lagen 453 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass 5.623 Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung zugelassen werden konnten.

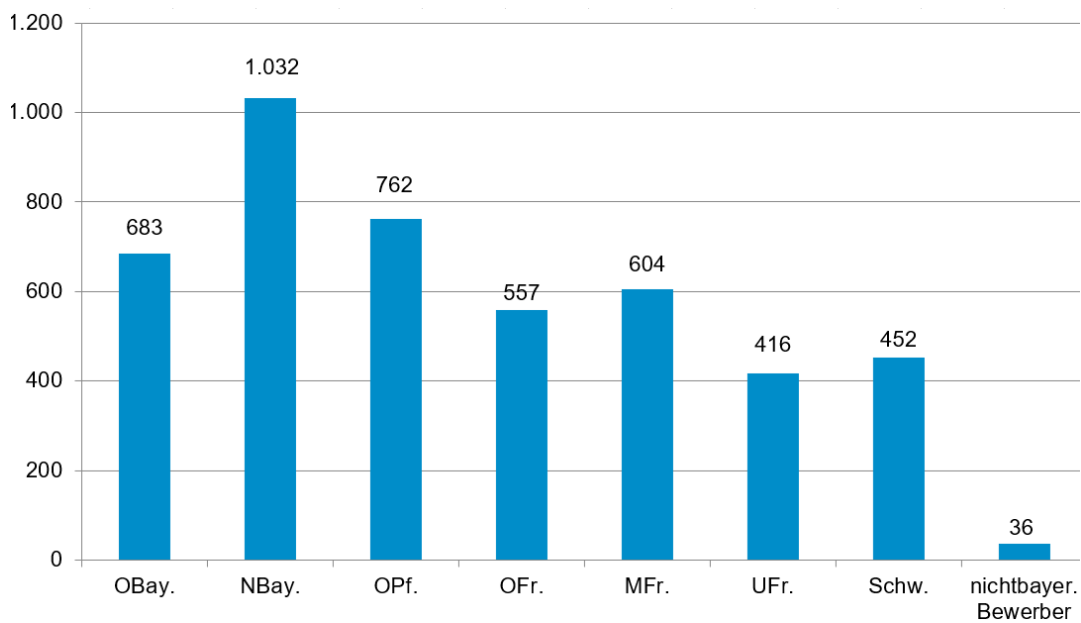
Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2025 wurde am 1. Juli 2024 durchgeführt.

An der Auswahlprüfung haben 4.542 (Vorjahr: 4.618) Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen. Davon haben im Antrag 2.693 weiblich (59,29 %),

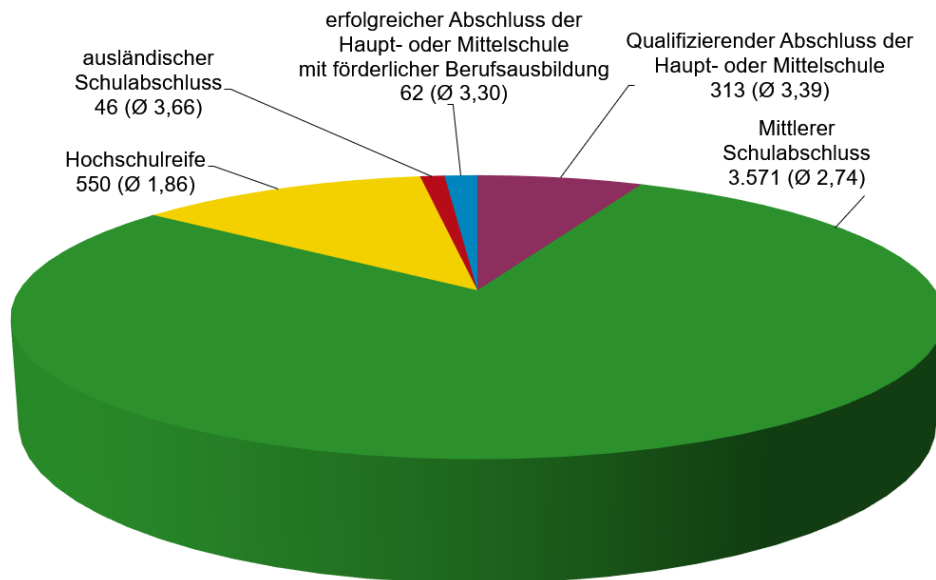
1.839 männlich (40,49 %) und 10 divers (0,22 %) angegeben. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 127 (2,8 %) Personen, die eine Schwerbehinderung vermerkt haben.

243 Bewerberinnen und Bewerber haben nach der Prüfung die einzubeziehenden Schulnoten nicht nachgewiesen, sodass sie vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden mussten. Von den verbliebenen 4.299 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern haben 192 (4,47 %) nicht bestanden, da ihre Gesamtnote schlechter als 4,00 war. **Mit Erfolg** haben **4.107 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 4.295) das Auswahlverfahren abgeschlossen.

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



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



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

Staatlichen Dienststellen wurden **992** (Vorjahr: 1.292) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **allgemeinen Vollzugsdienst** und den **Archiv- und Bibliotheksdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie **über den gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

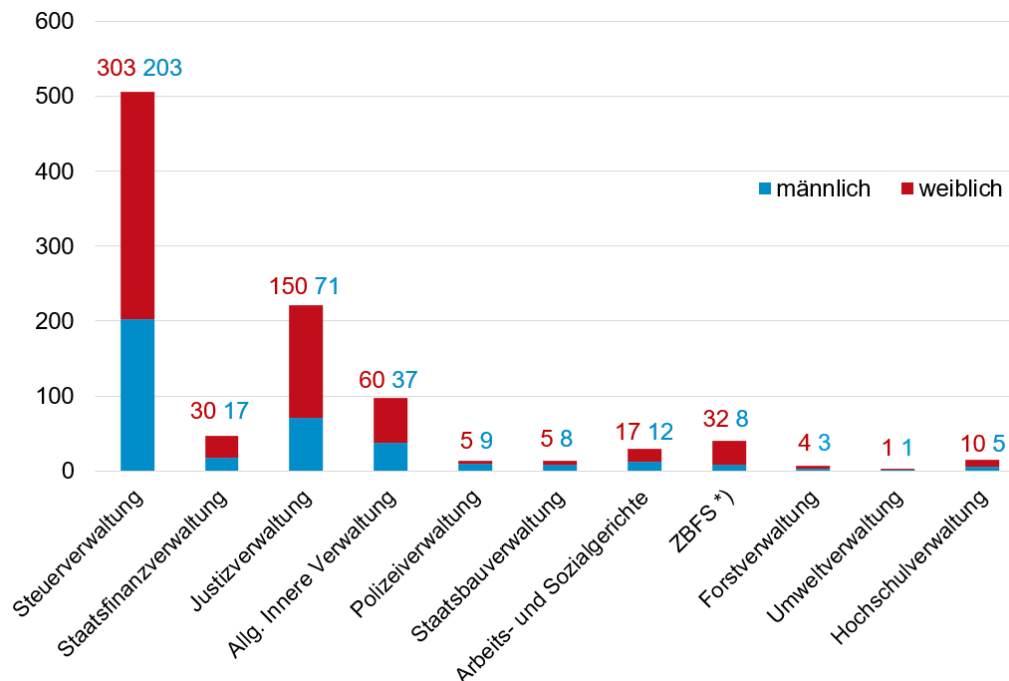
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.255 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								506	506
Staatsfinanzverwaltung	1	12	14	3	7	8	2		47
Justizverwaltung ¹⁾	133			21	67				221
Allg. Innere Verwaltung	40	7	11	8	16	9	6		97
Polizeiverwaltung	7	3	3						15
Staatsbauverwaltung	5	1	2		2	2	1		13
Arbeits- und Sozialgerichte	14	3	1	3	5	2	1		29
ZBFS ²⁾		7	8	7	7	5	6		40
Forstverwaltung	1	1	1	1	2	1			7
Umweltverwaltung			1			1			2
Hochschulverwaltung	2	5	1	1	2	3	1		15
	203	39	42	46	108	31	17	506	992

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: zusätzlich einmal divers im Bereich Polizeiverwaltung

Zuweisung nach dem Schulabschluss:

	Qualifizierender Abschluss der Haupt- oder Mittelschule		Mittlerer Schulabschluss		Hochschulreife	
Steuerverwaltung	6	0,61 %	391	39,46 %	106	10,70 %
Staatsfinanzverwaltung	1	0,10 %	35	3,53 %	11	1,11 %
Justizverwaltung	6	0,61 %	163	16,45 %	52	5,25 %
Allg. Innere Verwaltung			58	5,85 %	37	3,73 %
Polizeiverwaltung			8	0,81 %	7	0,71 %
Staatsbauverwaltung	1	0,10 %	10	1,01 %	2	0,20 %
Arbeits- und Sozialgerichte	1	0,10 %	20	2,02 %	7	0,71 %
ZBFS *)	1	0,10 %	25	2,52 %	14	1,41 %
Forstverwaltung			5	0,50 %	2	0,20 %
Umweltverwaltung			1	0,10 %	1	0,10 %
Hochschulverwaltung			6	0,61 %	9	0,91 %
gesamt **)	16	1,61 %	722	72,86 %	248	25,03 %

	ausländischer Schulabschluss	
Steuerverwaltung	3	0,30 %
Allg. Innere Verwaltung	2	0,20 %
Arbeits- und Sozialgerichte	1	0,10 %
gesamt **)	6	0,61 %

*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen bei Prozentangaben

Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2025 aus den Auswahlverfahren insgesamt 1.836** (Vorjahr: 1.652) **Bewerberinnen und Bewerber in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Diese gemeldete Einstellungszahl beinhaltet die Zuweisungen, die aus oben genannten Gründen nicht der Zuweisung unterliegenden Einstellungen sowie die Einstellungen aus vorausgehenden Auswahlverfahren und den Zweite-Chance-Verfahren.

Die **staatlichen Verwaltungen (ohne allgemeiner Vollzugsdienst)** haben **1.361** (Vorjahr: 1.168) und die **nichtstaatlichen Dienstherren** haben **338** (Vorjahr: 352) Bewerberinnen und Bewerber zu Sekretärinwärterinnen und -anwärtern ernannt, davon waren 965 weiblich, 733 männlich und eine Person divers. Im **allgemeinen Vollzugsdienst** wurden **137** (Vorjahr: 132)

Nachwuchskräfte eingestellt, davon waren 42 weiblich und 95 männlich. Insgesamt konnten **56 schwerbehinderte Menschen** (Vorjahr: 49) in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

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



Durch die Verlängerung der Geltungsdauer konnten nach Angaben staatlicher Behörden bei deren Einstellungsverfahren zusätzlich 189 Bewerbungen aus vorherigen Auswahlverfahren verzeichnet werden.

Trotz des infolge der Umstellung von G8 auf G9 an den bayerischen Gymnasien auch in der zweiten Qualifikationsebene reduzierten Bewerberpotenzials konnten die Bewerbungszahlen insgesamt auf einem stabilen Niveau gehalten werden. Angesichts eines weiterhin hohen Einstellungsbedarfs sind jedoch fortlaufend intensive Akquisemaßnahmen erforderlich. Besonders erfolgversprechend erweisen sich dabei Formate mit persönlichem Kontakt und die Nutzung des flächendeckenden Netzes staatlicher und kommunaler Dienststellen in ganz Bayern. Im direkten Austausch lassen sich die vielfältigen Aufgabenfelder sowie die Vorzüge einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst authentisch, praxisnah und überzeugend vermitteln. Zielgruppenorientierte

Ansprache unter Berücksichtigung bevorzugter Informations- und Kommunikationskanäle eröffnet zusätzliche Potenziale. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Eltern, Verwandte und Freunde bei der Weitergabe von Informationen eine wichtige Rolle spielen.

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 2025 sind das Ergebnis der im Jahr 2024 durchgeführten Auswahlprüfung sowie die schulischen Leistungen in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer Fremdsprache ausschlaggebend.

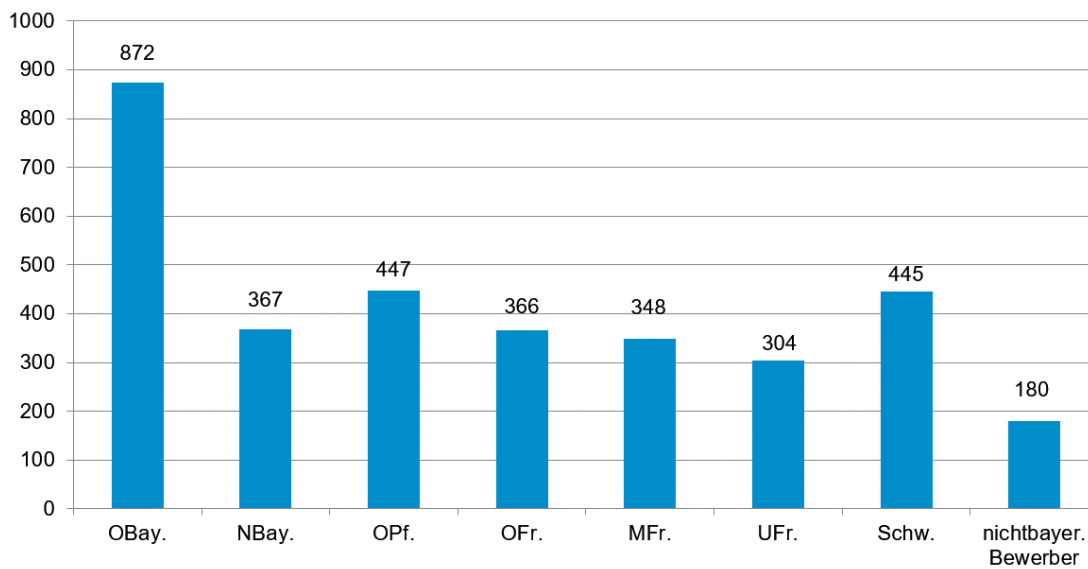
Für das Einstellungsjahr 2025 wurden **6.075** (Vorjahr: 7.440) **Zulassungsanträge gestellt**. Von den eingegangenen Anträgen wurden 1.164 vor der Auswahlprüfung von Seiten der Bewerberinnen und Bewerber zurückgezogen bzw. wegen Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen abgelehnt. Außerdem lagen 376 mehrfach gestellte Anträge vor, sodass trotz der großen Lücke infolge der Umstellung von einem G8- auf ein G9-Gymnasium im bayerischen Abiturjahrgang 2025 insgesamt dennoch 4.535 (Vorjahr: 5.749) Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahlprüfung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene im nichttechnischen Bereich zugelassen werden konnten.

Die Auswahlprüfung für das Einstellungsjahr 2025 fand am 7. Oktober 2024 statt.

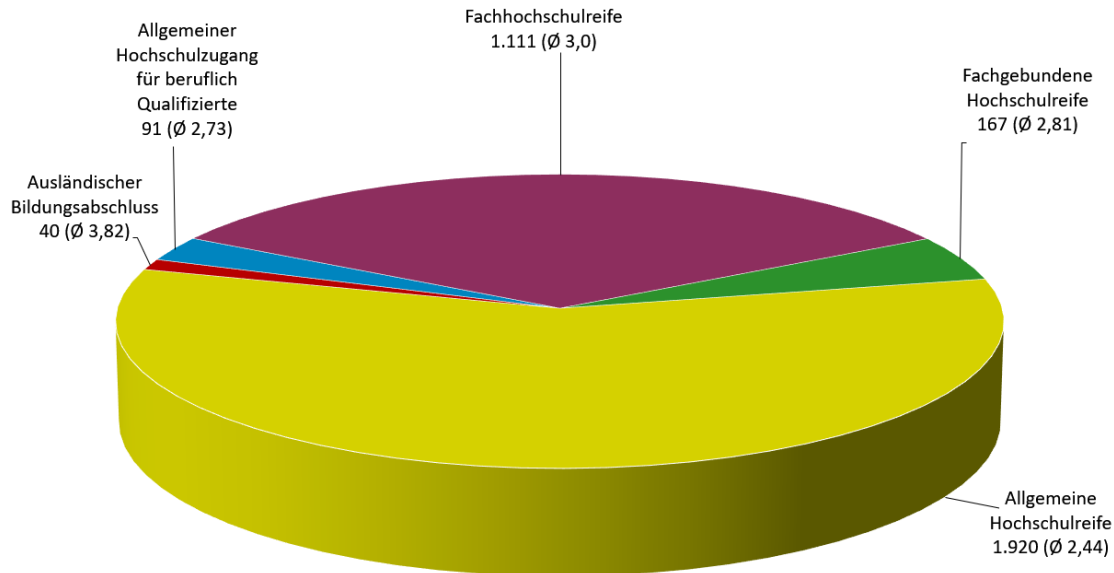
An der **Auswahlprüfung** haben **3.329** (Vorjahr: 4.445) **Bewerberinnen und Bewerber teilgenommen**. Davon haben im Antrag 1.757 weiblich (52,78 %), 1.568 männlich (47,1 %) und 4 divers (0,12 %) angegeben. 37 (1,11 %) Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Schwerbehinderung vermerkt.

Von den 3.329 Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Auswahlverfahren für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene mussten 66 mangels Notenachweises vom Verfahren ausgeschlossen werden. Von den restlichen 3.263 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 87 (2,67 %) das Verfahren nicht erfolgreich, also mit einer Gesamtnote schlechter als 4,00, abgeschlossen. **3.176 Bewerberinnen und Bewerber** (Vorjahr: 4.324) haben das Auswahlverfahren **erfolgreich** durchlaufen.

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



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



Staatlichen Dienststellen wurden **1.004** (Vorjahr: 1.139) **Bewerberinnen und Bewerber** zur Einstellung **zugewiesen**. Diese Zahl ist nicht identisch mit der Zahl der in Bayern eingestellten Verfahrensteilnehmerinnen und -teilnehmer, da Zeitsoldatinnen und -soldaten auf **Vorbehaltsstellen** sowie – aufgrund ressortspezifischer Besonderheiten – Bewerberinnen und Bewerber für den **Archiv-, Bibliotheks- und den Polizeivollzugsdienst** und ferner Bewerberinnen und Bewerber für **nichtstaatliche Verwaltungen** sowie über den **gemeldeten Bedarf** hinaus eingestellte Bewerberinnen und Bewerber der staatlichen Verwaltungen **nicht von der Zuweisung erfasst** werden.

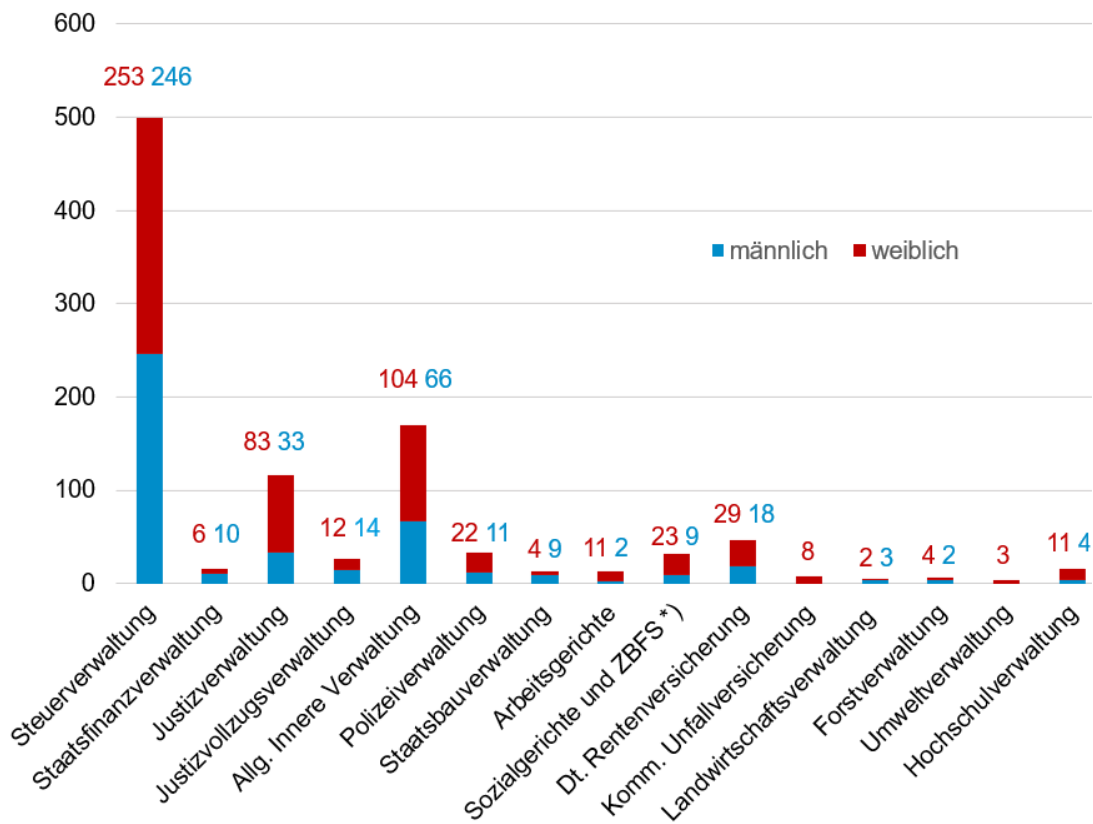
Die **Zuweisung von Bewerberinnen und Bewerbern** erfolgte bis zur Platzziffer 1.951 der Rangliste des Auswahlverfahrens und gliederte sich wie folgt auf:

	OBay.	NBay.	OPf.	OFr.	MFr.	UFr.	Schw.	bayernweit	gesamt
Steuerverwaltung								500	500
Staatsfinanzverwaltung	2	2	6	2		2	2		16
Justizverwaltung ¹⁾	80			14	22				116
Justizvollzugsverwaltung								26	26
Allg. Innere Verwaltung	82	14	19	14	18	9	15		171
Polizeiverwaltung	14	3	4	6	3		3		33
Staatsbauverwaltung	4			1	3	2	3		13
Arbeitsgerichte	8				5				13
Sozialgerichte und ZBFS ²⁾	9	2	2	7	3	4	5		32
Dt. Rentenversicherung				16		12	19		47
Kommunale Unfallversicherung	4				4				8
Landwirtschaftsverwaltung	3			2					5
Forstverwaltung	1	1		1	1	1	1		6
Umweltverwaltung	1				2				3
Hochschulverwaltung	6	1	1	2	2	2	1		15
gesamt	214	23	32	65	63	32	49	526	1.004

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

²⁾ ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Zuweisung nach Geschlecht:



*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hinweis: zusätzlich je einmal divers bei Steuerverwaltung und Allg. Innere Verwaltung

Zuweisung nach dem Schulabschluss (Fortsetzung nächste Seite):

	Fachhochschulreife		Fachgebundene Hochschulreife		Allgemeine Hochschulreife	
Steuerverwaltung	152	15,17 %	22	2,20 %	309	30,84 %
Staatsfinanzverwaltung	5	0,50 %	2	0,20 %	9	0,90 %
Justizverwaltung	39	3,89 %	4	0,40 %	72	7,19 %
Justizvollzugsverwaltung	3	0,30 %	3	0,30 %	18	1,80 %
Allg. Innere Verwaltung	50	4,99 %	13	1,30 %	103	10,28 %
Polizeiverwaltung	5	0,50 %	2	0,20 %	25	2,50 %
Staatsbauverwaltung	2	0,20 %			11	1,10 %
Arbeitsgerichte	4	0,40 %			9	0,90 %
Sozialgerichte und ZBFS *)	11	1,10 %	2	0,20 %	16	1,60 %
Dt. Rentenversicherung	19	1,90 %	1	0,10 %	26	2,59 %
Komm. Unfallversicherung	1	0,10 %			6	0,60 %
Landwirtschaftsverwaltung	2	0,20 %			3	0,30 %
Forstverwaltung	3	0,30 %			3	0,30 %
Umweltverwaltung	1	0,10 %			2	0,20 %
Hochschulverwaltung	2	0,20 %	1	0,10 %	12	1,20 %
gesamt **)	299	29,74 %	50	4,99%	624	62,28 %

	ausländischer Schulabschluss		Hochschulzugang über berufliche Fortbil- dungsprüfungen	
Steuerverwaltung	2	0,20 %	15	1,50 %
Staatsfinanzverwaltung				
Justizverwaltung	1	0,10 %		
Justizvollzugsverwaltung	1	0,10 %	1	0,10 %
Allg. Innere Verwaltung			5	0,50 %
Polizeiverwaltung			1	0,10 %
Sozialgerichte und ZBFS *)			3	0,30 %
Dt. Rentenversicherung			1	0,10 %
Komm. Unfallversicherung			1	0,10 %
gesamt **)	4	0,40 %	27	2,69 %

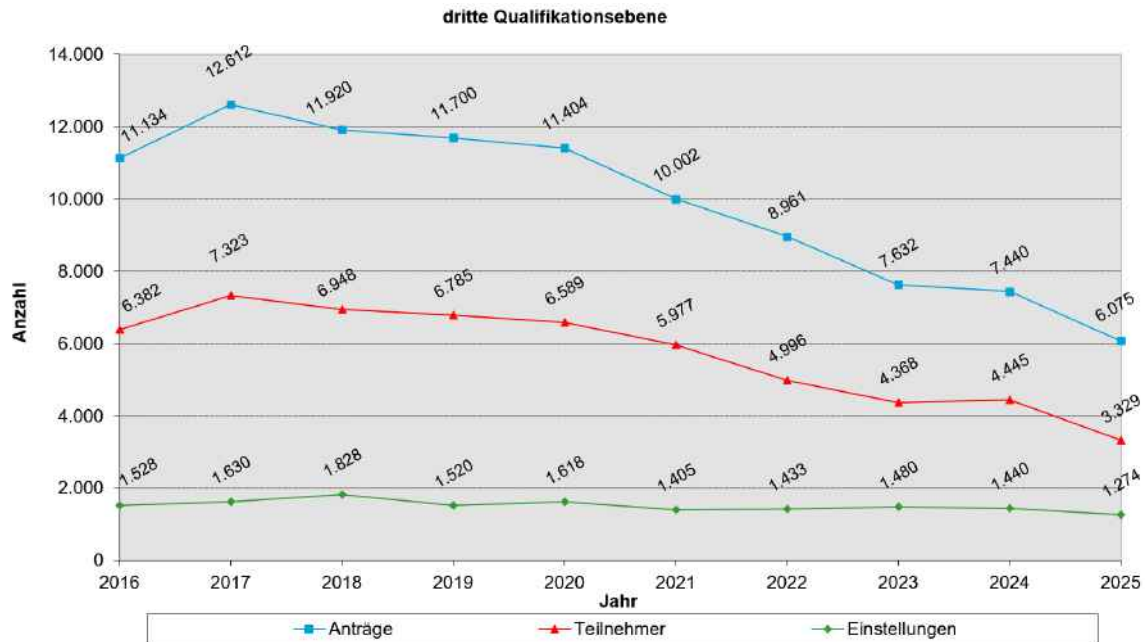
*) ZBFS = Zentrum Bayern Familie und Soziales

**) rundungsbedingte Differenzen

Nach den Mitteilungen der einstellenden staatlichen Verwaltungen sowie der Ausbildungsstellen der nichtstaatlichen Verwaltungen sind **im Berichtsjahr 2025 aus den Auswahlverfahren insgesamt 1.274** (Vorjahr: 1.440) **Inspektoranwärterinnen und -anwärter in den Vorbereitungsdienst eingestellt** worden. Davon haben die **staatlichen Verwaltungen 1.034** (Vorjahr: 1.157) und die **nichtstaatlichen Dienstherrn 240** (Vorjahr: 283) Nachwuchskräfte eingestellt, von denen 685 weiblich und 589 männlich waren. Insgesamt konnten **15** (Vorjahr: 18) **schwerbehinderte Menschen** in den Vorbereitungsdienst **übernommen** werden.

Diese gemeldete Einstellungszahl beinhaltet die Zuweisungen, die aus oben genannten Gründen nicht der Zuweisung unterliegenden Einstellungen sowie die Einstellungen aus vorausgehenden Auswahlverfahren und den Zweite-Chance-Verfahren.

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



Durch die Verlängerung der Geltungsdauer konnten nach Angaben staatlicher Behörden bei deren Einstellungsverfahren zusätzlich 147 Bewerbungen aus vorherigen Auswahlverfahren verzeichnet werden.

In das Einstellungsjahr 2025 fiel die Umstellung von G8 auf G9 an bayerischen Gymnasien. Dieser Sondereffekt durch das Ausbleiben der Abiturienten fast eines gesamten Jahrgangs führte zu einem Rückgang der Bewerbungszahlen, blieb aber moderater als vielfach befürchtet. Der öffentliche Dienst bleibt eine verlässliche und attraktive berufliche Perspektive. Niedrige Schulabsolventenzahlen und der starke Wettbewerb um Nachwuchskräfte, gerade vor dem Hintergrund des fortwirkenden Bewerberengpasses im Zuge der G8/G9-Umstellung, erfordern weiterhin gemeinsame Anstrengungen der öffentlichen Verwaltung Bayerns beim Werben um die künftigen bayerischen Beamten. Entscheidend ist, den öffentlichen Dienst als unverzichtbare Stütze unseres Gemeinwesens sichtbar zu machen und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit klar zu vermitteln. Zugleich sind die positiven Rahmenbedingungen – allen voran ein modernes und zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld – offensiv darzustellen. Gerade für die Generation der „Digital Natives“ ist eine moderne

technische Infrastruktur selbstverständlich und mitentscheidend für die Arbeitgeberattraktivität. Junge, engagierte Beamtinnen und Beamte sind hierbei die überzeugendsten Multiplikatoren.

6.3 Mitwirkung von Bediensteten bei der Durchführung der Auswahlprüfungen

Die Auswahlprüfungen für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene wurden bayernweit in 137 bzw. 126 Prüfungslokalen einheitlich und zeitgleich durchgeführt. Hierbei sind rund **500** Bedienstete staatlicher und kommunaler Verwaltungen im Rahmen der jeweiligen Prüfung für die Geschäftsstelle 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 und pflichtbewussten Einsatz zu **besonderem Dank** verpflichtet.

6.4 Informationsmaßnahmen

Die Geschäftsstelle war auf Messen und Informationsveranstaltungen präsent und suchte den persönlichen Kontakt mit Interessierten und Eltern. Erkennbar war eine Veränderung der Messelandschaft. Die Anzahl der Messen hat sich stark erhöht, ebenso wie die Zahl der Aussteller. Bekannte, große Unternehmen findet man selbst auf kleineren Schulveranstaltungen. Als Multiplikatoren wurden Beraterinnen und Beratern an den Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit die Auswahlverfahren erläutert und die beruflichen Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nähergebracht.

Bayernweit wurden über 3.500 **Schulen auf verschiedenen Wegen kontaktiert** und gebeten, ihre Schülerinnen und Schüler über das jeweilige Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten im öffentlichen Dienst in geeigneter Weise zu informieren, insbesondere auch auf digitalen Kanälen und im Rahmen beruflicher Orientierungsveranstaltungen. Dabei wurde ein Poster mit Informationen zum Auswahlverfahren für den Aushang bzw. zur Weitergabe über digitale Medien an die Schulen versandt sowie verschiedene Informationsmaterialien in unterschiedlichen Formaten

zur möglichen Nutzung auch im Rahmen beruflicher Orientierungsveranstaltungen beigelegt. Auf die bedarfsgerechten Entfaltungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst für schwerbehinderte Menschen wurde besonders hingewiesen.

Erneut wurde das **Informationsmaterial der Geschäftsstelle sehr stark nachgefragt**, das insbesondere den einstellenden kommunalen und staatlichen Dienstbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den Schulen zur Weitergabe und Auslage zur Verfügung gestellt wurde. Faltblätter geben den Interessenten wichtige Hinweise zu den Auswahlverfahren für den Einstieg in die zweite und dritte Qualifikationsebene. Umfangreiche Broschüren zu beiden Qualifikationsebenen vermitteln einen schnellen Einblick in verschiedene Berufsfelder des öffentlichen Dienstes. Diese können auch von der modern gestalteten Internetseite des Bayerischen Landespersonalausschusses unter www.lpa.bayern.de heruntergeladen werden, auf der Interessierte weitere, umfassende Informationen zu den Auswahlverfahren finden. Unter Nutzung der Möglichkeiten von KI wurde das mediale Informationsangebot im Internetangebot des Landespersonalausschusses deutlich ausgeweitet. Zudem wurden Musteranzeigen zur Veröffentlichung in den kommunalen Gemeindeblättern bereitgestellt. Kurzinformationen wurden auf Instagram präsentiert, um dort präsent und auffindbar zu sein. Daneben wurde über Werbeanzeigen auf Social-Media-Plattformen auf die Auswahlverfahren und Termine aufmerksam gemacht.

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

Anlage 1

**Aufstellung
der beim Landespersonalausschuss
zu beantragenden Personalmaßnahmen³²**

Es wird darum gebeten, das vom Landespersonalausschuss bereitgestellte Antragsformblatt zu verwenden und die Hinweise zum Ausfüllen zu beachten.³³

1. nach den Bestimmungen des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG)³⁴

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)³⁵

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

Anerkennung einer Prüfung (Art. 115 Abs. 1 Nr. 3 BayBG)

2. nach den Bestimmungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG)

Probezeit

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

³² 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 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 (FMBI. 2011 S. 4), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 21. Mai 2026 (BayMBI. Nr. 219).

³³ 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.

³⁴ Im Zusammenhang mit Bestimmungen zur Zuständigkeit des Landespersonalausschusses bei Personalmaßnahmen ist auch auf Art. 45 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 2 BayBG hinzuweisen.

³⁵ Vor dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes mit Wirkung vom 1. April 2009 waren Ernennungen, die ohne die durch Gesetz oder Laufbahnvorschriften bestimmte Mitwirkung des Landespersonalausschusses ausgesprochen wurden, nichtig (Art. 14 Abs. 3 Satz 1 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009; s. ferner Art. 14 Abs. 3 Satz 2 BayBG i.d.F. bis zum 31. März 2009).

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

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)³⁶

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

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

Bis zu einem Amt der BesGr A 9 mit Amtszulage:

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

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

Ab einem Amt der BesGr A 10:

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

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

Gesamtdienstzeiten

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

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

³⁶ Die nicht regelmäßig zu durchlaufenden Ämter werden gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 LlbG von der obersten Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses bestimmt.

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

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

Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen

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

Sicherung der Mobilität

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

Andere Bewerber und Bewerberinnen

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

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

Anerkennung einer Berufsqualifikation als Qualifikation für eine Fachlaufbahn, soweit die Zuständigkeit auf den Landespersonalausschuss übertragen worden ist (Art. 44 Abs. 1 Satz 4 LlbG)³⁷

3. in Prüfungsangelegenheiten

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

³⁷ 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.

4. nach sonstigen Vorschriften

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

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

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

Zustimmung zur Anrechnung von Prüfungsteilen der Zweiten Lehramtsprüfung, wenn der Vorbereitungsdienst länger als drei Jahre, aber nicht mehr als fünf Jahre unterbrochen wurde (§ 12 Abs. 7 Satz 2 Lehramtsprüfungsordnung II [LPO II])³⁸

³⁸ Die Verwendung des Antragsformblattes ist hier nicht erforderlich.

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

Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender -
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (bis 30. September 2025)
Sabine Kahle-Sander	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (ab 1. Januar 2026)
Bernd Buckenhofer	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bayerischen Städtetags (bis 28. Februar 2026)
Andrea Gehler	Leitende Rechtsdirektorin beim Bayerischen Städtetag (ab 17. März 2026)
Hans-Peter Mayer	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Gemeindetags
Claudia Kammermeier	Rechtspflegedirektorin beim Amtsgericht Rosenheim
Richard Feichtenschlager	Verwaltungsdirektor bei der Landeshauptstadt München

Beratendes Mitglied

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

Stellvertretende Mitglieder

Dr. Michael Lubert	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Stefanie Krüger	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Bezirktags
Andrea Degl	Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Bayerischen Landkreistags
Gerhard Wipijewski	Regierungsdirektor beim Finanzamt Lindau
Johannes Distler	Kriminalhauptkommissar beim Bayerischen Landeskriminalamt

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

Ordentliche Mitglieder

Horst Wonka	Generalsekretär des Landespersonalausschusses - Vorsitzender -
Dr. Nicole Lang	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat - Stellvertretende Vorsitzende -
Jutta Krieger	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (bis 30. September 2025)
Sabine Kahle-Sander	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (ab 1. Januar 2026)
Dr. Carsten Schulz	Ministerialdirigent im Bayerischen Staatsministerium der Justiz
Andrea Breit	Präsidentin des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs
Dr. Hans-Joachim Heßler	Präsident des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs und Präsident des Oberlandesgerichts München
Simone Bader	Direktorin des Amtsgerichts Aichach
Dr. Celina Nappenbach	Richterin am Amtsgericht Ingolstadt
Dr. Elisabeth Böhmer	Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft Nürnberg-Fürth

Stellvertretende Mitglieder

Dr. Michael Luber	Ministerialdirigent in der Bayerischen Staatskanzlei
Constanze Balzer	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Maren Wetzstein-Demmler	Ministerialrätin im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
Dr. Sabine Gramm	Ministerialdirigentin im Bayerischen Staatsministerium der Justiz (bis 19. Mai 2026)
Siegfried Finster	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg (bis 10. März 2025)
Bernhard Köhler	Vizepräsident des Finanzgerichts Nürnberg (ab 11. März 2025)
Angelika Hauf	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München (bis 31. März 2026)
Karoline Schönleben	Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht München (ab 1. April 2026)
Christine Wehrer	Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht Nürnberg
Angela Friehoff	Richterin am Amtsgericht Augsburg (weitere aufsichtführende Richterin)
Sabine Lotz-Schimmelpfennig	Vorsitzende Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (bis 10. März 2025)
Dr. Irene Steiner	Richterin am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (ab 11. März 2025)

Impressum

Herausgeber: Bayerischer Landespersonalausschuss
– Geschäftsstelle –
Odeonsplatz 4
80539 München

Postanschrift: Postfach 22 14 41
80504 München

E-Mail: poststelle@lpa.bayern.de

Internet: www.lpa.bayern.de