



Gesetzentwurf

der Staatsregierung

zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

A) Problem

1. Laufbahnrecht

- a) Der sonstige Qualifikationserwerb nach Art. 38 ff. des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) ist auf die in Anlage 1 zu Art. 39 LlbG genannten fachlichen Schwerpunkte beschränkt. Der Zugang zu ihnen orientiert sich an ausgewählten Studiengängen, welche sich wiederum nach der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11 Reihe 4.1) bestimmen.

Die Vielzahl an angebotenen Bachelor- und Masterstudiengängen hat dazu geführt, dass – anders als vom Gesetzgeber bei der Gestaltung des Neuen Dienstrechts angenommen – die Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes fast jährlich geändert wird. Zudem nutzen die Studierenden die Möglichkeit, Studiengänge aus verschiedenen fachlichen Bereichen im Bachelor- und Masterstudium zu kombinieren, immer häufiger. Dies gilt insbesondere für berufs begleitende Masterabschlüsse.

Zugleich zeigt sich angesichts der zunehmenden Probleme bei der Personalgewinnung, dass die rechtliche Möglichkeit, geeignete Studiengänge für den Zugang zum Beamtenverhältnis zu nutzen, auszuweiten ist.

Die schriftliche Feststellung des Qualifikationserwerbs widerspricht zudem dem Digitalisierungsbestreben der öffentlichen Verwaltung.

- b) Die letzten Jahre haben zudem gezeigt, dass die Teilnehmerzahlen des besonderen Auswahlverfahrens des Landespersonalausschusses rückläufig sind und nicht mehr alle zu besetzenden Ausbildungs- und Studienplätze an Bewerberinnen und Bewerber vergeben werden können. Der demografische Wandel lässt befürchten, dass sich dieses Problem in den nächsten Jahren weiter zuspitzt.

Das zentrale besondere Auswahlverfahren, das im Auftrag des Landespersonalausschusses durch dessen Geschäftsstelle durchgeführt wird, beginnt bereits im Jahr vor der Einstellung. Die frühzeitige Durchführung erfolgt zur baldigen Bewerberbindung, da zu diesem Zeitpunkt auch durch die Privatwirtschaft bereits Einstellungszusagen getroffen werden und dem bayerischen öffentlichen Dienst dadurch Bewerberinnen und Bewerber für die Einstellung verloren gehen. Zudem benötigen Einstellungsbehörden, die eine große Anzahl an Einstellungen zu bewältigen haben, eine längere Vorlaufzeit vor der tatsächlichen Einstellung. Aufgrund der daraus resultierenden Gesamtdauer gehen spätentschlossene Bewerberinnen und Bewerber unvermeidlich verloren.

2. Beamtenversorgung

Die Änderung der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung erfordert eine Anpassung einschlägiger Vorschriften im Bayerischen Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG).

3. Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD)

Der Präsident der HföD ist derzeit gleichzeitig Fachbereichsleiter. Diese Doppelfunktion und die dadurch entstehende Aufgabenfülle wird den aktuellen Herausforderungen einer modernen Ausbildung und Verwaltung derzeit nicht gerecht.

Hinweis des Landtagsamts: Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Initiatoren.

B) Lösung**1. Laufbahnrecht**

- a) Die Beschränkung auf verschiedene fachliche Schwerpunkte wird durch Streichung der Anlage 1 aufgegeben. Des Weiteren entfällt das Schriftformerfordernis bei der Feststellung des Qualifikationserwerbs, um die Umstellung auf die digitale Personalakte zu erleichtern.
- b) Zum besonderen Auswahlverfahren soll mit dem Zweite-Chance-Verfahren eine weitere Möglichkeit eröffnet werden, die anstelle einer Eignungsprüfung insbesondere Studienabbrechern und Spätentschlossenen erlaubt, noch zeitnah in den Bewerbungsprozess aufgenommen zu werden. Dabei wird durch eine Auswahl anhand der Schulnoten das Leistungsprinzip gewährleistet.

2. Beamtenversorgung

Die Hinzuverdienstgrenzen im BayBeamVG bei der vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes nach Art. 27, der vorübergehenden Gewährung von Kindererziehungs- und Pflegezuschlägen nach Art. 73 sowie bei der Ruhensvorschrift des Art. 83 beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen im Fall von Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung sollen sich auch nach Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung weiterhin an der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch orientieren.

3. Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD)

Der Präsident soll insbesondere aufgrund des bis Ende 2030 durch Baumaßnahmen anfallenden Mehraufwands zeitlich befristet von der gleichzeitigen Aufgabe als Fachbereichsleiter entbunden werden. Für die Dauer der Befristung gibt es neben sechs Fachbereichsleiterinnen bzw. Fachbereichsleitern und der Leitung der Zentralverwaltung einen Präsidenten.

C) Alternativen

Alternativ zu der laufbahnrechtlichen Änderung bezüglich des sonstigen Qualifikationserwerbs könnten sukzessive weitere fachliche Schwerpunkte in Anlage 1 aufgenommen werden und damit eine ständige Anpassung an die sich ändernde Hochschulstatistik erfolgen. Dies widerspräche aber den Entbürokratisierungszielen der Staatsregierung. Zudem würde dies ein ständiges gesetzgeberisches Nachlaufen hinter den tatsächlichen Gegebenheiten bedeuten.

Hinsichtlich der Einführung des Zweite-Chance-Verfahrens gilt, dass es keine alternative Regelung gibt, die zu einem späteren Zeitpunkt noch die Aufnahme in die Ausbildung ermöglichen würde.

Auch im Übrigen liegen keine Alternativen vor.

D) Kosten**1. Kosten für den Staat**

Die gesetzlichen Änderungen sind nicht mit Kosten verbunden.

Durch die Änderung betreffend den sonstigen Qualifikationserwerb wird lediglich die Möglichkeit eröffnet, Bewerberinnen und Bewerber der entsprechenden Fachrichtungen zu verbeamten. Dies erfolgt im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel. Auch die Anzahl der zu besetzenden Ausbildungs- und Studienplätze bleibt unverändert.

Die Änderungen im HföD-Gesetz werden ebenfalls im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel umgesetzt.

2. Kosten für die Kommunen

Die Ausführungen zu den Auswirkungen auf den Freistaat Bayern gelten entsprechend.

3. Kosten für die Wirtschaft und den Bürger

Für Wirtschaft und Bürger entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Gesetzentwurf

zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

§ 1

Änderung des Leistungslaufbahngesetzes

Das Leistungslaufbahngesetz (LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 313) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Art. 22 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Abs. 3 wird folgender Satz 4 angefügt:

„⁴Soweit nach Durchführung des besonderen Auswahlverfahrens aufgrund bestehender Erfahrungen konkret absehbar wird, dass sich voraussichtlich nicht alle verfügbaren Plätze im Vorbereitungsdienst besetzen lassen werden, kann die zuständige Einstellungsbehörde anstelle einer Einstellungsprüfung ein Zweite-Chance-Verfahren gemäß Abs. 10 durchführen.“
 - b) Abs. 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „Abs. 7“ durch die Angabe „Abs. 8“ ersetzt.
 - bb) In Satz 5 wird die Angabe „Abs. 6 und 7“ durch die Angabe „Abs. 7 und 8“ ersetzt.
 - c) Abs. 8 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„³Dabei kann das Erreichen von ausreichenden Mindestnoten als Einstellungsvoraussetzung vorgesehen werden.“
 - bb) Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden die Sätze 4 und 5.
 - d) Folgender Abs. 10 wird angefügt:

„(10) ¹Die im Rahmen des Zweite-Chance-Verfahrens zur Verfügung stehenden Plätze sind auszuschreiben. ²Gehen mehr Bewerbungen ein, als freie Plätze zur Verfügung stehen, erfolgt die Reihung nach Schulnoten. ³Dabei kann das Erreichen von ausreichenden Mindestnoten als Einstellungsvoraussetzung vorgesehen werden. ⁴Bewerbungen, die im besonderen Auswahlverfahren nur eine errechnete Gesamtnote schlechter als „4,00“ erreicht haben, dürfen nicht berücksichtigt werden. ⁵Die Staatsministerien werden ermächtigt, das Nähere durch eine Rechtsverordnung zu regeln.“
2. In Art. 38 Abs. 2 Nr. 1 wird das Wort „weitere“ gestrichen.
3. Art. 39 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1 werden jeweils die Wörter „in einem dem fachlichen Schwerpunkt nach Anlage 1 entsprechenden Studiengang“ durch die Wörter „in einem für die jeweilige Fachlaufbahn und den vorgesehenen Verwendungsbereich fachlich geeigneten Studiengang“ ersetzt.
 - b) Abs. 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nr. 1 werden die Wörter „und den Anforderungen des fachlichen Schwerpunkts“ durch die Wörter „ , der Fachlaufbahn und dem beabsichtigten Verwendungsbereich“ ersetzt.

- bb) In Nr. 2 werden die Wörter „des angestrebten fachlichen Schwerpunkts“ durch die Wörter „des Verwendungsbereichs in der angestrebten Fachlaufbahn“ ersetzt.
4. Art. 40 wird wie folgt geändert:
- In Satz 1 wird das Wort „schriftlich“ gestrichen.
 - In Satz 2 werden die Wörter „ , den fachlichen Schwerpunkt“ gestrichen.
5. Art. 58 Abs. 6 wird wie folgt geändert:
- Satz 1 wird aufgehoben.
 - Satz 2 wird Satz 1 und wie folgt gefasst:
„¹Die Staatsministerien und der Oberste Rechnungshof können für ihren Geschäftsbereich oder Teile davon durch Verwaltungsvorschriften weitere oder andere Beurteilungskriterien festlegen und eine vereinfachte Dokumentation der Beurteilung zulassen.“
 - Satz 3 wird Satz 2.
6. Anlage 1 wird aufgehoben.

§ 2

Änderung des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes

In Art. 27 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 2, Art. 73 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 Halbsatz 2 und Art. 83 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Halbsatz 1 des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes (BayBeamtVG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 528, 764, BayRS 2033-1-1-F), das zuletzt durch die §§ 5 und 6 des Gesetzes vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 313) und durch § 3 des Gesetzes vom 10. August 2023 (GVBl. S. 495) geändert worden ist, wird jeweils die Angabe „525 €“ durch die Angabe „630 €“ ersetzt.

§ 3

Änderung des HföD-Gesetzes

Das HföD-Gesetz (HföDG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Oktober 2003 (GVBl. S. 818, BayRS 2030-1-3-F), das zuletzt durch Art. 130f Abs. 10 des Gesetzes vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- In Art. 6 Abs. 1 Satz 3 werden nach dem Wort „durch“ die Wörter „das Staatsministerium bestellt und durch“ eingefügt.
- Art. 6a Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„²Zum ständigen Vertreter des Präsidenten kann bestellt werden, wer der HföD als Fachbereichsleiter oder Leiter der Zentralverwaltung angehört.“
 - Folgender Satz 3 wird angefügt:
„³Der ständige Vertreter nimmt daneben die bisherigen Aufgaben als Fachbereichsleiter gemäß Art. 12 Abs. 2 oder Leiter der Zentralverwaltung wahr.“
- Art. 7 Abs. 1 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:
„2. die Fachbereichsleiter und der Leiter der Zentralverwaltung;“.
- Vor Art. 23 wird folgender Art. 22 eingefügt:

„Art. 22

Übergangsvorschrift

¹Art. 6 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 findet keine Anwendung, wenn die Bestellung auf Grund einer Besetzungsentscheidung erfolgt, die nach dem **...[einzusetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes aus § 4]** bis zum Ablauf des 31. Dezem-

ber 2030 getroffen worden ist. ²Ab 1. Januar 2031 soll der Präsident zur Übernahme von Aufgaben als Leiter der Zentralverwaltung oder als Fachbereichsleiter nach Art. 6 Abs. 4 verpflichtet werden.“

5. In der Überschrift des Art. 25 wird das Wort „In-Kraft-Treten“ durch das Wort „Inkrafttreten“ ersetzt.

§ 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ...*[einzusetzen: Datum des Inkrafttretens]* in Kraft.

Begründung

A) Allgemeines

Das Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften enthält Änderungen des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG), des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes sowie des Gesetzes über die Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern (HföD-Gesetz).

Die Änderungen sind überwiegend fachlicher Natur und dienen insbesondere der Stärkung sowie der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Bayern in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels.

B) Zwingende Notwendigkeit der normativen Regelung

Aufgrund des Gesetzesvorbehalts im Dienstrecht sind gesetzliche Regelungen zwingend erforderlich.

Hinsichtlich der Änderungen im Leistungslaufbahnrecht ist eine gesetzliche Regelung zusätzlich aufgrund der Wesentlichkeitstheorie des Bundesverfassungsgerichtes notwendig, da der Berufszugang geregelt wird. Diese hat durch den parlamentarischen Gesetzgeber zu erfolgen, der dem Ordnungsgeber wiederum die Möglichkeit eröffnet, weitere ausfüllende Normierungen vorzunehmen.

C) Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1 (Änderung des Leistungslaufbahngesetzes)

Zu Nr. 1 (Art. 22)

Die besonderen Auswahlverfahren sind Ausfluss des verfassungsrechtlich gewährleisteten Wettbewerbsprinzips und sichern die leistungsorientierte Gewinnung des Nachwuchses für wichtige fachliche Schwerpunkte (z. B. Allgemeine Innere Verwaltung, Steuerverwaltung, Staatsfinanzverwaltung, Justiz(vollzugs)dienst) beim Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene. Die Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses führt sie im Auftrag des Landespersonalausschusses durch. Die besonderen Auswahlverfahren bestehen aus einer Auswahlprüfung („LPA-Test“), die zentral durchgeführt wird, und der Berücksichtigung von Schulnoten. Aus dem Gesamtergebnis wird eine Platzziffer errechnet und eine Reihung der Bewerberinnen und Bewerber für jede teilnehmende Einstellungsbehörde ausgestellt, die dem weiteren Einstellungsverfahren zugrunde gelegt wird. Anmeldeschluss ist regelmäßig mehr als ein Jahr vor der Einstellung, damit durch die frühzeitige Durchführung eine baldige Bewerberbindung erfolgen kann, da zu diesem Zeitpunkt auch durch die Privatwirtschaft bereits Einstellungszusagen getroffen werden und die Interessierten sonst dem bayerischen öffentlichen Dienst für die Einstellung verloren gehen. Zudem benötigen Einstellungsbehörden, die eine große Anzahl an Einstellungen zu bewältigen haben, eine längere Vorlaufzeit vor der tatsächlichen Einstellung. Spätentschlossene, Studien- und Ausbildungswechsler sowie andere, die die Termine nicht einhalten konnten, können als Bewerberinnen und Bewerber nicht mehr berücksichtigt werden. Aufgrund der demografischen Entwicklung sind die Zahlen der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer rückläufig, sodass nicht mehr alle verfügbaren Ausbildungsplätze besetzt werden können.

Um hier mehr Chancen im öffentlichen Dienst zu eröffnen, bedarf es einer Regelung, nach der nach Abschluss des besonderen Auswahlverfahrens etwaige freie Plätze noch besetzt werden können.

Zu Buchst. a

In Art. 22 Abs. 3 Satz 4 LlbG wird das Zweite-Chance-Verfahren als Ersatz der Einstellungsprüfung eingeführt. Rechtlich ist es gegenüber dem besonderen Auswahlverfahren subsidiär.

Konkret kann die Prognose gemäß Abs. 3 Satz 4 erst nach Durchführung des besonderen Auswahlverfahrens getroffen werden. Das besondere Auswahlverfahren ist abgeschlossen, wenn die Teilnehmenden ihre Zeugnisse übersandt bekommen haben und den Einstellungsbehörden die Zuweisungs-, Sonder- und Ersatzlisten übermittelt worden sind. Ab diesem Zeitpunkt kann mit der Ausschreibung für das Zweite-Chance-Verfahren begonnen werden. Die für die Bindung von Bewerberinnen und Bewerbern notwendigen Maßnahmen, wie z. B. notwendige Vorstellungsgespräche, können ergriffen werden. Aufgrund der Nachrangigkeit des Zweite-Chance-Verfahrens können Einstellungsversprechen an diese Bewerberinnen und Bewerber erst getroffen werden, wenn allen erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern des besonderen Auswahlverfahrens Einstellungsangebote vorbehaltlich der Erfüllung der beamtenrechtlichen Einstellungsbedingungen gemacht wurden.

Zu Buchst. b

Anpassung von Verweisen zur Korrektur eines redaktionellen Versehens

Zu Buchst. c

Durch Abs. 8 Satz 3 wird dem Verordnungsgeber die Möglichkeit eröffnet, für die Teilnahme am besonderen Auswahlverfahren Mindestnoten festzusetzen, um die Qualität der Bewerbungen sicherzustellen.

Zu Buchst. d

Die näheren Vorgaben zum Zweite-Chance-Verfahren finden sich im neuen Abs. 10. Die nach Abschluss des besonderen Auswahlverfahrens noch zu besetzenden Stellen sind gemäß Abs. 10 Satz 1 auszuschreiben. Dies hat einerseits durch die übliche Bekanntmachung gemäß Art. 24 Abs. 1 LlbG zu erfolgen, da das Zweite-Chance-Verfahren eine Einstellungsprüfung ersetzt. Mit dem Begriff Ausschreibung werden Einstellungsbehörden angehalten, noch vorhandene Plätze über diese Bekanntmachung hinaus in geeigneter Weise, insbesondere in Onlinemedien oder auf einschlägigen Jobportalen, anzubieten, um einen möglichst großen Interessentenkreis zu erreichen. Die Durchführung des Zweite-Chance-Verfahrens ist der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses anzuzeigen, damit diese das Zweite-Chance-Verfahren auf ihrer Homepage veröffentlichen kann.

Das Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2, 5 des Grundgesetzes, Art. 94 der Verfassung) wird durch die in Abs. 10 Satz 2 vorgesehene Reihung nach Schulnoten gewährleistet. Diese wird auch im besonderen Auswahlverfahren als Differenzierungskriterium neben dem Test genutzt. Gemäß Art. 94 Abs. 2 Satz 1 der Verfassung soll das Leistungsprinzip, soweit möglich, durch Prüfungen im Wege des Wettbewerbs umgesetzt werden. Diese Vorgabe wird auch beim Zweite-Chance-Verfahren durch das rechtlich vorrangige besondere Auswahlverfahren umgesetzt. Daneben tritt aber das verfassungsrechtlich ebenfalls geschützte Ziel, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung (Art. 20 Abs. 3 des Grundgesetzes) zu gewährleisten. Dieses Ziel ist gefährdet, wenn der notwendige Personalausschuss für Ausscheidende nicht gewonnen werden kann. Es ist deshalb gerechtfertigt, im Rahmen des Zweite-Chance-Verfahrens für den Leistungsvergleich nur auf Schulnoten zurückzugreifen, die auch in anderen Bereichen, insbesondere im Rahmen des Zugangs zu stark nachgefragten Studiengängen, als Differenzierungskriterium genutzt werden. Sonstige Einstellungsbedingungen bleiben unberührt. Dies gilt auch für wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren gemäß Abs. 9.

Um die Vergleichbarkeit mit dem besonderen Auswahlverfahren herzustellen, bietet es sich auf der ersten Stufe an, die gleiche Auswahlmethodik anzuwenden, sofern dies

eignungsdiagnostisch angezeigt ist. In diesem Fall können für die Ermittlung einer Reihung die Schulnoten in der auch beim besonderen Auswahlverfahren herangezogenen Gewichtung berücksichtigt werden.

Da die Möglichkeit besteht, dass bei der gewählten Reihung nach wenigen aussagekräftigen Schulnoten mehr Bewerbungen im gleichen Rang verbleiben, als Ausbildungs- oder Studienplätze zur Verfügung stehen, hat der Ordnungsgeber für eine zweite Auswahlstufe weiter feiner differenzierende Regelungen zu treffen. Denkbar ist beispielsweise in der zweiten Auswahlstufe die Verwendung der Durchschnittsnote aller im Zeugnis bescheinigten Leistungen.

Als Grundlage sollte stets das letzte vor der Bewerbung ausgestellte Zeugnis verwendet werden, damit eine höchstmögliche Aktualität sichergestellt ist.

Soweit ausländische Zeugnisse vorgelegt werden, können sich die Einstellungsbehörden bei fehlendem eigenem Sachverstand der zuständigen Zeugnisanerkennungsbehörden bedienen.

Durch die in Abs. 10 Satz 3 vorgesehenen erforderlichen Mindestnoten wird die Qualität der Bewerbungen sichergestellt. Noten, die eine mangelhafte oder ungenügende Leistung bescheinigen, gewährleisten keine für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst geeignete Bewerbung. Diese naheliegende Erkenntnis hat sich auch aufgrund von Auswertungen einer Einstellungsbehörde, die regelmäßig große Bewerberzahlen in der Ausbildung aufnimmt, in der Praxis bestätigen lassen.

Der Ordnungsgeber kann deshalb entscheiden, ob er den Ausschluss einer Bewerbung mangels Mindestnoten nur auf der ersten Stufe vorsieht oder auch auf der zweiten Stufe. Sofern letzteres geschehen soll, muss er darauf achten, auch dabei für die konkrete Ausbildung irrelevante Schulfächer von der Ausschlussregelung auszunehmen.

Sofern sich eignungsdiagnostisch belegen lässt, dass bestimmte Schulnoten für bestimmte fachliche Schwerpunkte bzw. Fachlaufbahnen unterschiedliche Aussagekraft haben, sind Differenzierungen in der Verordnung möglich.

Absolventinnen und Absolventen des besonderen Auswahlverfahrens haben bereits gezeigt, ob sie für den öffentlichen Dienst geeignet sind. Ist dies der Fall, haben sie auf Basis des besonderen Auswahlverfahrens eine Einstellungszusage erhalten. Sofern sie das besondere Auswahlverfahren nicht bestanden haben, ist die mangelnde Eignung bereits festgestellt. Als nicht bestanden gilt dabei nur, wer am „LPA-Test“ tatsächlich teilgenommen hat und ein schlechteres Gesamtergebnis als „4,00“ erreicht hat. Einer erneuten Teilnahmemöglichkeit im Rahmen des Zweite-Chance-Verfahrens bedarf es deshalb nicht. Dies stellt Abs. 10 Satz 4 sicher. Zugleich macht auch Satz 4 den rechtlichen Vorrang des besonderen Auswahlverfahrens deutlich. Zur Minimierung des Verwaltungsaufwands kann der Ordnungsgeber vorsehen, dass die zuständigen Einstellungsbehörden von Bewerberinnen und Bewerbern eine Erklärung verlangen, dass sie nicht am besonderen Auswahlverfahren teilgenommen haben, bzw. falls sie am aktuellen Termin teilgenommen haben, diesen mit einer Gesamtnote von nicht weniger als „4,00“ bestanden haben. Sofern Bewerberinnen oder Bewerber am besonderen Auswahlverfahren – ggf. auch zu einem früheren Termin, der die Berücksichtigung noch erlaubt – teilgenommen haben, sind sie vor Bewerbungen aus dem Zweite-Chance-Verfahren zu berücksichtigen.

Das Nähere kann bei Bedarf in einer Rechtsverordnung der Staatsministerien jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich geregelt werden. Der neue Abs. 10 Satz 5 stellt die dafür erforderliche Rechtsgrundlage dar.

Zu Nr. 2 (Art. 38)

Folgeänderung zu den Nrn. 3 und 6.

Zu Nr. 3 (Art. 39)

Neben dem Einstieg in das Beamtenverhältnis nach dem Ableisten des Vorbereitungsdienstes und dem Bestehen einer Qualifikationsprüfung ermöglicht das Leistungslaufbahnrecht auch Bewerberinnen und Bewerbern mit bereits abgeschlossenem Hochschulstudium im Rahmen des sonstigen Qualifikationserwerbs nach Art. 38 ff. LlbG die Einstellung in ein Beamtenverhältnis.

Der sonstige Qualifikationserwerb ist jedoch bis dato auf bestimmte fachliche Schwerpunkte beschränkt. In der Regel sind dies solche, die nicht bereits durch einen Vorbereitungsdienst abgedeckt werden.

Die fachlichen Schwerpunkte orientieren sich dabei an den Studienbereichen der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11 Reihe 4.1), um einen Gleichklang mit den Bezeichnungen und Angeboten des Hochschulbereichs herzustellen.

Der Gesetzgeber nahm bei der Gestaltung des Neuen Dienstrechts auf die Hochschulstatistik zum Stand Wintersemester 2010/2011 Bezug. Die Hochschulstatistik wird für jedes Semester neu veröffentlicht und enthält oftmals auch inhaltliche Änderungen bzgl. der Aufnahme von neu entstandenen Studiengängen und der Zuordnung von Studiengängen zu bestimmten Studienbereichen.

Dies stellt Anwender regelmäßig vor Schwierigkeiten, wenn sie Studiengänge zu bestimmten fachlichen Schwerpunkten der Anlage 1 zuordnen wollen.

In den letzten Jahren wurde die Bewerbungssituation, insbesondere im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich, für alle bayerischen Dienstherrn immer schwieriger.

Da der Bologna-Prozess in Bayern weitestgehend abgeschlossen ist, besteht eine Vielzahl an Bachelor- und Masterstudiengängen sowie deren Kombinationsmöglichkeiten. Dadurch werden immer wieder Interessierte abgelehnt, obwohl deren Studiengänge bei vertiefter Prüfung für eine Fachlaufbahn geeignet sein könnten.

Mit dem Wegfall der Anlage 1 entfällt die gesetzliche Vorentscheidung, welche Studiengänge als für den Zugang geeignet angesehen werden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass künftig jegliche absolvierten Studiengänge den Einstieg in das Beamtenverhältnis eröffnen. Vielmehr muss verstärkt durch die Einstellungsbehörden auf die fachliche Eignung des jeweiligen individuell absolvierten Studiengangs geachtet werden. Ein signifikanter Mehraufwand entsteht dadurch nicht, da diese Prüfung im Hinblick auf die persönliche Eignung der Bewerbung per se durchgeführt werden muss. Dies geschieht insbesondere durch den Vergleich der Studieninhalte mit den Anforderungen der Fachlaufbahn und des vorgesehenen Verwendungsbereichs. Zugleich ist damit eine Entbürokratisierung, nicht nur im kommunalen Bereich, verbunden.

Die notwendige Qualität der fachlichen Ausbildung kann, abgesehen von der Prüfung der Geeignetheit, zudem noch wie folgt abgesichert werden:

Im Rahmen von Ausschreibungen können Dienstherrn vorgeben, welche Anforderungen die Bewerberinnen und Bewerber erfüllen sollen. Insbesondere kann festgelegt werden, welche Studienabschlüsse infrage kommen. Dies führt auch zu einer Konzentration der Bewerbungen und damit zu einer Arbeitsentlastung für die Personalverwaltenden Stellen und für die Bewerberinnen und Bewerber, da diese sich zielgerichtet bewerben können.

Wie bisher muss des Weiteren ein dienstliches Bedürfnis für die Einstellung von Absolventinnen und Absolventen bestimmter Studiengänge vorliegen, und zwar auch dann, wenn die Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich geeignet wären. Ein dienstliches Bedürfnis liegt in der Regel nicht vor, wenn eine hinreichende Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber gegeben ist, die die Qualifikation nach Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LlbG erworben haben, da diese gezielt für ihre Aufgaben ausgebildet wurden.

Zu Nr. 4 (Art. 40)

Zeitnah wird die durchgängige Verwendung der digitalen Personalakte angestrebt. Daher würde ein Schriftformerfordernis zu unerwünschten Medienbrüchen führen, obwohl die Feststellung des Qualifikationserwerbs auch digital möglich ist.

Zudem erfolgt eine systematisch angezeigte Folgeänderung aufgrund des Verzichts auf Anlage 1.

Zu Nr. 5 (Art. 58)

Der Verzicht auf die Erteilung eines Einvernehmens ist ein erfolgreicher Ansatz zur Entbürokratisierung, welcher sich in anderen Vorschriften bereits bewährt hat (Gesetz vom

23. Dezember 2019 – GVBl. S. 724). Daher ist die Streichung des Verweises auf Art. 15 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) angebracht.

Zu Nr. 6 (Anlage 1)

Siehe Begründung zu Nr. 3.

Zu § 2 (Änderung des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes)

Die Hinzuverdienstgrenze im Rentenrecht hat sich bis 31. Dezember 2022 an der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) orientiert. Seit 1. Januar 2023 knüpft sie an die monatliche Bezugsgröße an und verändert sich damit entsprechend der Lohnentwicklung (17 823,75 € im Jahr 2023). Damit soll eine Brücke zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gebildet werden. In der bayerischen Beamtenversorgung sollen sich die Hinzuverdienstgrenzen für den Anspruch auf die vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes und für die Gewährung von Zuschlägen sowie bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag nach Art. 64 Nr. 2 BayBG (Schwerbehinderung) weiterhin an der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV orientieren. Nach der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung vom 24. November 2023 steigt der Mindestlohn zum 1. Januar 2024 auf 12,41 €, sodass die Geringfügigkeitsgrenze auf 538 € steigt. Aufgrund der Durchschnittsbetrachtung auf das Kalenderjahr ergibt sich ein Betrag von monatlich 630 €.

Zu § 3 (Änderung des HföD-Gesetzes)

Zu Nr. 1 (Art. 6)

Hier soll lediglich eine Klarstellung zur bisherigen Praxis erfolgen.

Zu Nr. 2 (Art. 6a)

Der Leiter der Zentralverwaltung soll ebenfalls zum ständigen Vertreter des Präsidenten bestellt werden können, ohne dass dies Auswirkungen auf seinen bisherigen Aufgabenbereich hat.

Zu Nr. 3 (Art. 7)

Hier soll lediglich eine Klarstellung zur bisherigen Praxis erfolgen.

Zu Nr. 4 (neuer Art. 22)

Die derzeitige Kombination der Ämter Fachbereichsleitung und Präsident ist aufgrund der gewachsenen Aufgabenfülle mit Blick auf die Anforderungen einer modernen Ausbildung und Verwaltung nicht mehr zeitgemäß. Um die derzeit anfallenden Aufgaben adäquat erfüllen zu können, ist für künftige Bestellungen aufgrund einer bis zum Ablauf des 31. Dezember 2030 getroffenen Besetzungsentscheidung eine zeitlich befristete Trennung der Ämter erforderlich. Die Soll-Regelung in Satz 2 eröffnet Spielraum für den Ausnahmefall, dass keine fachlich oder örtlich geeignete Aufgabenwahrnehmung als Fachbereichsleitung oder Leitung der Zentralverwaltung stichtagsgerecht erfolgen kann.

Zu Nr. 5 (Art. 25)

Redaktionelle Änderung

Zu § 4 (Inkrafttreten)

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten.