

**Neues Dienstrecht in Bayern;
Erlass einer Satzung zur Regelung des ergänzenden Auswahlverfahrens für die
Einstellung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern**

I. 1. Vorbemerkungen

a)

Am 01.01.2011 tritt das „Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen“ (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) als Teil des neuen bayerischen Dienstrechts in Kraft.

Art. 22 LlbG enthält dabei erstmalig eine formell-gesetzliche Ermächtigung für Einstellungsbehörden, bei Bewerberinnen und Bewerbern um eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst das Vorliegen der persönlichen Eignung durch ein ergänzendes Auswahlverfahren zu prüfen. Bislang konnten Einstellungsbehörden ein ergänzendes Auswahlverfahren auf Basis der „Verordnung zur Regelung der besonderen Auswahlverfahren für die Einstellung in Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes“ (AVfV) durchführen, was im Laufe der Zeit zu rechtlichen Bedenken geführt hat. Durch die Aufnahme der Ermächtigung in das LlbG werden diese rechtlichen Bedenken beseitigt.

Bei der Stadt Fürth wird seit 2005 ein ergänzendes Auswahlverfahren für die Einstellung von Beamtenanwärterinnen und –anwärtern des mittleren und gehobenen Dienstes durchgeführt. Zum ergänzenden Auswahlverfahren werden die Bewerber/innen nach der sich aus den Ergebnissen des besonderen (schriftlichen) Auswahlverfahrens des Bayerischen Landespersonalausschusses (LPA) ergebenden Rangliste eingeladen. Das ergänzende Auswahlverfahren wird nach der Assessmentcenter-Methode durchgeführt und besteht aus den Bestandteilen

- Vorstellungsgespräch (strukturiertes Interview),
- Gesetzesübung (im mittleren Dienst) bzw. Präsentationsübung (im gehobenen Dienst),
- Rollenspiel und
- Gruppendiskussion.

Grundlage des ergänzenden Auswahlverfahrens sind Anforderungsprofile, in denen die erforderlichen persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen aufgeführt sind, die von Beamtenanwärterinnen und –anwärtern erwartet werden. Das ergänzende Auswahlverfahren hat sich bewährt. Das (schriftliche) besondere Auswahlverfahren des LPA, das auch Schulnoten der Bewerber/innen berücksichtigt, lässt zwar auf deren fachliche Eignung und Befähigung schließen, nicht jedoch auf die persönlichen Sozial- und Methodenkompetenzen. Diese Lücke schließt das ergänzende Auswahlverfahren, das deshalb in seiner bisherigen Form weiter praktiziert werden soll.

Die Form des bei der Stadt Fürth praktizierten ergänzenden Auswahlverfahrens weicht in Teilen von den in Art. 22 Abs. 8 LbG enthaltenen Vorgaben für derartige Verfahren ab, was jedoch unproblematisch ist. Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LbG erlaubt den nichtstaatlichen Einstellungsbehörden, Abweichungen durch Satzung zu regeln.

Daher ist eine **Satzung zur Regelung des ergänzenden Auswahlverfahrens der Stadt Fürth für die Einstellung von Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern (Auswahlverfahrenssatzung – AuswVS)** nach Art. 23, 30 und 32 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 GO zu erlassen.

b)

Nach Art. 22 Abs. 8 Satz 8 LbG bedarf eine Satzung zur Regelung eines ergänzenden Auswahlverfahrens der Zustimmung des LPA. Der erarbeitete Satzungsentwurf wurde bereits mit dem LPA abgestimmt. Von dort wurde Zustimmung signalisiert, da das praktizierte Verfahren demjenigen entspricht, das bereits 2005 auf Basis der AVfV durch den LPA genehmigt wurde. Das offizielle Zustimmungsverfahren läuft gesondert.

c)

Begriffsdefinitionen:

Ein zentraler Bestandteil des neuen bayerischen Dienstrechtes ist die Abkehr von der bisherigen Systematik der Laufbahnen von Beamtinnen und Beamten. So wird insbesondere die bisherige Trennung in einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst abgeschafft und eine einheitliche Leistungslaufbahn für alle Beamtinnen und Beamten geschaffen.

Dementsprechend ändern sich ab 01.01.2011 gewohnte beamtenrechtliche Begrifflichkeiten. Dies ist im nachfolgenden Satzungsentwurf selbstverständlich berücksichtigt.

Laufbahnqualifikation:

→ Begriff entspricht der bisherigen Laufbahnbefähigung, die im Bereich des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes durch Ableistung des Vorbereitungsdienstes (= Ausbildung) und Ablegen der Laufbahnprüfung erworben wurde.

Qualifikationsprüfung:

→ Entspricht der bisherigen Laufbahnprüfung.

Regelbewerberinnen und –bewerber:

→ Entspricht dem bisherigen Begriff „Laufbahnbewerber/innen“. Hauptsächlich sind das die Bewerber/innen, die die Laufbahnqualifikation durch die Ableistung des Vorbereitungsdienstes und die Ablegung der Qualifikationsprüfung erwerben.

Fachlaufbahn:

→ Die neuen Fachlaufbahnen wurden durch die Bündelung bisheriger, fachverwandter Laufbahngruppen geschaffen. So wurden die bisherigen Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes in der „Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen“ zusammengefasst.

Qualifikationsebenen:

→ Die Fachlaufbahnen sind in Qualifikationsebenen unterteilt, die bestimmte Besoldungsgruppen umfassen. Zum Erreichen einer bestimmten (höheren) Qualifikationsebene benötigen Beamtinnen/Beamte bestimmte Bildungsvoraussetzungen (z. B. FH-Abschluss für Qualifikationsebene 3). Die Qualifikationsebenen entsprechen dem Sinn nach den bisherigen Laufbahngruppen.

→ Konkrete Entsprechungen:

- Qualifikationsebene 2 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen = mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst (Voraussetzungen: mind. qualifizierender Hauptschulabschluss, 2-jähriger Vorbereitungsdienst, Laufbahn- bzw. Qualifikationsprüfung)
- Qualifikationsebene 3 der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen = gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst (Voraussetzungen: mind. Fachhochschulreife, 3-jähriger Vorbereitungsdienst, Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege, Laufbahn- bzw. Qualifikationsprüfung)

2. Erläuterungen zu den Bestimmungen der Auswahlverfahrenssatzung

§ 1 ***Ergänzendes Auswahlverfahren***

- (1) ¹ *Bei Regelbewerberinnen und –bewerbern für den Vorbereitungsdienst der zweiten und dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen wird das Vorliegen der persönlichen Eignung durch ein ergänzendes Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 8 LlbG festgestellt.*
² *Das ergänzende Auswahlverfahren wird nach den Regeln eines Assessmentcenters durchgeführt.*
- (2) *Kosten, die den Bewerberinnen und Bewerbern durch die Teilnahme am ergänzenden Auswahlverfahren entstehen, werden durch die Stadt Fürth nicht ersetzt.*

Zu Abs. 1:

Art. 22 Abs. 1 Satz 2 LlbG stellt es den Einstellungsbehörden frei, ob sie eine instrumentalisierte Prüfung der persönlichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern durchführen wollen. Durch § 1 Abs. 1 Satz 1 der Satzung wird festgelegt, dass die Stadt Fürth von der gesetzlichen Option Gebrauch macht und ein solches Verfahren durchführt. In Satz 2 wird die Assessmentcenter-Methode als generelle Form des ergänzenden Auswahlverfahrens beschrieben. Der Begriff „Assessmentcenter“ ist eindeutig bestimmt (Praxissimulationen, mehrere Verfahrensbestandteile, Mehrfachbeobachtung usw.). Jede Bewerber/in hat somit die Möglichkeit, sich aus allgemein zugänglichen Quellen (z. B. Internet, Fachliteratur) über die Art des Verfahrens zu informieren und darauf vorzubereiten. Ergänzend wird den Bewerberinnen und Bewerbern in den Einladungsschreiben zum ergänzenden Auswahlverfahren mitgeteilt, aus welchen Bestandteilen das Verfahren besteht (Vorstellungsgespräch, Gesetzesübung bzw. Präsentation, Rollenspiel, Gruppendiskussion).

Zu Abs. 2:

Nach § 670 BGB hat ein/e Bewerber/in grundsätzlich Anspruch auf den Ersatz von entstandenen Aufwendungen (z. B. Fahrtkosten) durch einen potentiellen Arbeitgeber, wenn dieser den/die Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch einlädt. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt. Der potentielle Arbeitgeber kann sich der Erstattungsverpflichtung aus § 670 BGB entziehen, wenn er den/die Bewerber/in eindeutig darauf hinweist, dass für die Teilnahme am Vorstellungsgespräch durch ihn keine Kosten erstattet werden. Abs. 2 dient insoweit der rechtlichen Absicherung der Stadt Fürth vor Ansprüchen von Bewerberinnen und -bewerbern.

§ 2 **Auswahlgremium**

- (1) ¹ Die Leitung des ergänzenden Auswahlverfahrens liegt bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Personalamtes oder einer anderen zuständigen Dienststelle. ² Die Verfahrensleiterin oder der Verfahrensleiter gehört als Beamtin oder Beamter mindestens der dritten Qualifikationsebene an oder verfügt als Tarifbeschäftigte oder Tarifbeschäftigter mindestens über eine entsprechende Qualifikation.
- (2) ¹ Das Auswahlgremium für das ergänzende Auswahlverfahren besteht aus mindestens vier stimmberechtigten Beobachterinnen und Beobachtern der Stadt Fürth. ² Die stimmberechtigten Beobachterinnen und Beobachter sind für die Durchführung des ergänzenden Auswahlverfahrens geschult und gehören grundsätzlich als Beamtinnen bzw. Beamte mindestens dem von den Bewerberinnen und Bewerbern angestrebten Eingangsamt an oder verfügen als Tarifbeschäftigte mindestens über eine dem angestrebten Eingangsamt entsprechende Qualifikation. ³ Stehen aus unvorhersehbaren Gründen nicht genügend nach Satz 2 geeignete Beobachterinnen und Beobachter zur Verfügung, können abweichend von Art. 22 Abs. 8 Satz 4 LlbG auch andere geschulte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Stadt Fürth als stimmberechtigte Beobachterinnen und Beobachter eingesetzt werden.
- (3) ¹ Die Verfahrensleitung kann andere Personen zur Unterstützung des Verfahrens heranziehen. ² Diese haben kein Stimmrecht.
- (4) Die Rechte der Personalvertretungen, der Gleichstellungsstelle und der Vertretung der schwerbehinderten Menschen bei der Stadt Fürth bleiben unberührt.

Allgemeine Erläuterung zu § 2:

Nach Art. 22 Abs. 8 Satz 4 LlbG können Mitglieder von Auswahlgremien nur Beamtinnen und Beamte sein, die mindestens dem von den Bewerberinnen und Bewerbern angestrebten Eingangsamt angehören. Für den nichtstaatlichen Bereich besteht die Ermächtigung, auch entsprechend eingestufte Tarifbeschäftigte zu Mitgliedern des Auswahlgremiums zu bestimmen. Nach dem Gesetzeswortlaut könnten daher Auswahlgremien für Anwärtler/innen der Qualifizierungsebene 2 nur stimmberechtigte Beobachter/innen angehören, die mindestens in Besoldungsgruppe A6 bzw. Entgeltgruppe 5 eingestuft sind. Für die Qualifizierungsebene 3 bedeutete dies eine Mindesteinstufung der Beobachter/innen in Besoldungsgruppe A9 bzw. Entgeltgruppe 9 (lt. OrgA adäquate EGr. zum Eingangsamt A9). Durch die gesetzliche Regelung soll sichergestellt werden, dass die Beobachter/innen aufgrund ihrer eigenen Qualifikation einschätzen können, ob die Bewerber/innen dem jeweiligen Anforderungsprofil entsprechen.

Angeichts der (knappen) personellen Ressourcen des PA sowie der teilnahmeberechtigten Institutionen Personalrat, JAV, GST und SchwbV (vergl.

auch Abs. 4) kann es insbesondere bei ergänzenden Auswahlverfahren für die Qualifizierungsebene 3 vorkommen, dass nicht genügend Beobachter/innen vorhanden sind, die aufgrund ihres persönlichen Qualifikationsstatus auch stimmberechtigt sein können. Um diesem Umstand vorzubeugen, ist es angemessen, in der Satzung eine Abweichung von den Vorschriften des LlbG zu regeln (Abs. 2 Satz 3). Durch die unbedingte Erfordernis einer einschlägigen Schulung für alle stimmberechtigten Beobachter/innen (Abs. 2 Satz 3) ist sichergestellt, dass diese die jeweils zu prüfenden Anforderungsprofile kennen und in der Lage sind, das ergänzende Auswahlverfahren objektiv und sachgerecht durchzuführen.

Um dem Qualitätsanspruch, den das LlbG an ergänzende Auswahlverfahren stellt, gerecht zu werden, sieht Abs. 1 Satz 1 vor, dass die Verfahrensleitung grundsätzlich immer bei einem/einer Mitarbeiter/in des Personalamtes liegt, der/die mindestens der dritten Qualifikationsebene angehört (Abs. 1 Satz 2). Die Verfahrensleitung liegt in der Praxis bei einer/einem Mitarbeiterin aus dem Bereich Personalentwicklung/Aus- und Fortbildung (die entsprechenden Stellen sind der Qualifikationsebene 3 zugeordnet). Falls die originär zuständigen Mitarbeiter/innen ausfallen sollten (z. B. wegen Erkrankung), sind im Bereich des PA andere erfahrene und geschulte Angehörige der Qualifikationsebenen 3 oder höher verfügbar, die ersatzweise die Verfahrensleitung übernehmen können.

In der Praxis hat es sich als geeignet und ausbildungsförderlich erwiesen, Verwaltungsnachwuchskräfte als Rollenspieler/innen, Protokollführer/innen oder Aufsichtspersonen bei ergänzenden Auswahlverfahren hinzuzuziehen. Abs. 3 regelt die Zulässigkeit dieser Handhabung und stellt gleichzeitig klar, dass diese Hilfspersonen keine stimmberechtigten Beobachter/innen sind.

§ 3 **Bewertung des ergänzenden Auswahlverfahrens**

- (1) ¹ Die Bewerberinnen und Bewerber werden von den stimmberechtigten Beobachterinnen und Beobachtern für jeden einzelnen Verfahrensbestandteil benotet. ² Es wird grundsätzlich die gleiche Notenskala verwendet, die beim besonderen Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 7 LlbG angewendet wird. ³ Zur Differenzierung können die Beobachterinnen und Beobachter halbe Notenstufen vergeben.
- (2) ¹ Die nach Abs. 1 vergebenen Noten werden für jeden Verfahrensbestandteil summiert und durch die Anzahl der stimmberechtigten Beobachterinnen und Beobachter geteilt. ² Das so ermittelte Ergebnis stellt die in jedem Verfahrensteil erzielte Durchschnittsnote dar.

- (3) ¹ Die nach Abs. 2 ermittelten Durchschnittsnoten pro Verfahrensbestandteil werden wiederum summiert und durch die Anzahl der Verfahrensbestandteile geteilt. ² Das so ermittelte Ergebnis stellt die im ergänzenden Auswahlverfahren erzielte Endnote dar.
- (4) ¹ Das ergänzende Auswahlverfahren ist dann erfolgreich abgeschlossen, wenn die Endnote nicht schlechter als 4,0 ist und die Bewerberin oder der Bewerber an allen Verfahrensbestandteilen teilgenommen hat. ² Von der Voraussetzung der Teilnahme an allen Verfahrensbestandteilen kann das Auswahlgremium für schwerbehinderte oder sonst beeinträchtigte Personen Ausnahmen zulassen. ³ Eine Ausnahme nach Satz 2 erfordert eine mehrheitliche Entscheidung des Auswahlgremiums.
- (5) ¹ Aus der Endnote und der Note, die die Bewerberin oder der Bewerber im besonderen Auswahlverfahren nach Art. 22 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 7 LlbG erzielt hat, wird das arithmetische Mittel gebildet. ² Das so ermittelte Ergebnis stellt die Gesamtnote der Bewerberin oder des Bewerbers dar.

Allgemeine Erläuterungen zu § 3:

Das in Art. 22 Abs. 8 LlbG beschriebene ergänzende Auswahlverfahren kennt nur die Ergebnisse „geeignet“ oder „nicht geeignet“, ohne jedoch genau zu definieren, wann ein/e Bewerber/in als „nicht geeignet“ gilt.

Das bei der Stadt Fürth praktizierte ergänzende Auswahlverfahren beinhaltet eine differenzierte Benotung (Notenstufen 1 - 6). Jede/r Bewerber/in wird für ihre/seine Leistungen in jedem einzelnen Verfahrensteil durch jede/n Beobachter/in gesondert bewertet. Aus den Einzelnoten wird dann eine Endnote gebildet. Diese Form der Bewertung ist wesentlich transparenter und objektiver als die reine Feststellung „geeignet“ oder „nicht geeignet“ und soll daher beibehalten werden. Da es sich dabei um eine deutliche Abweichung vom Gesetz handelt, ist das Bewertungsverfahren in § 3 detailliert beschrieben.

Art. 22 Abs. 8 Satz 1 LlbG stellt klar, dass Einstellungsvoraussetzung das Bestehen des ergänzenden Auswahlverfahrens ist. Daher ist – besonders im Hinblick auf die Bestimmtheit und Rechtsklarheit – in der Satzung zu regeln, wann ein/e Bewerber/in das ergänzende Auswahlverfahren nicht bestanden hat.

Das vom Landespersonalausschuss durchgeführte (schriftliche) besondere Auswahlverfahren ist dann nicht bestanden, wenn die Verfahrensnote schlechter als 4,0 ist. Da beide Auswahlverfahren gleichberechtigte Entscheidungskomponenten für die Einstellung oder Nichteinstellung eines/einer Bewerbers/Bewerberin darstellen, ist es sachgerecht, eine/n Bewerber/in für „nicht geeignet“ zu erklären, wenn im ergänzenden Auswahlverfahren ebenfalls eine Endnote schlechter als 4,0 erreicht wird (Abs. 4 Satz 1). Um Benachteiligungen insb. schwerbehinderter Menschen auszuschließen, die

aufgrund ihrer Einschränkungen nicht in der Lage sind, eine der Übungen im ergänzenden Auswahlverfahren zu absolvieren, enthält Satz 2 eine Ausnahmemöglichkeit. Es ist dann in der Praxis allerdings zwischen Auswahlgremium und SchwbV zu klären, ob die Kompetenzen, die durch die nicht absolvierte Übung hätten geprüft werden sollen, laut Anforderungsprofil so schwer wiegen, dass ein Ausschlussgrund für den/die Bewerber/in vorliegt. Satz 3 regelt das Erfordernis einer tragfähigen Entschließung des Auswahlgremiums für die Einräumung einer Ausnahme für eine/n (insb.) schwerbehinderte/n Bewerber/in.

Bereits 2006 hat der Landespersonalausschuss die jeweils hälftige Anrechnung der Noten aus dem besonderen (schriftlichen) Auswahlverfahren und dem ergänzenden Auswahlverfahren der Stadt Fürth zur Bildung der Gesamtnote der Bewerber/innen genehmigt. Dies soll so beibehalten werden und ist daher in Abs. 5 geregelt.

§ 4

Einstellungsrangfolge, Wiederholung des ergänzenden Auswahlverfahrens

- (1) ¹ Aus den nach § 3 Abs. 5 ermittelten Gesamtnoten aller Bewerberinnen und Bewerber, die erfolgreich am ergänzenden Auswahlverfahren teilgenommen haben, wird eine Rangliste gebildet. ² Entsprechend der Reihenfolge dieser Rangliste erfolgen die Einstellungszusagen. ³ Die sonstigen Voraussetzungen für die Berufung in ein Beamtenverhältnis bleiben unberührt. ⁴ Die erfolgreiche Teilnahme am ergänzenden Auswahlverfahren allein begründet keinen Anspruch auf die Einstellung bei der Stadt Fürth.*
- (2) ¹ Das ergänzende Auswahlverfahren der Stadt Fürth hat nur für das Einstellungsjahr Geltung, für das es durchgeführt wurde. ² Bewerberinnen und Bewerber, die das ergänzende Auswahlverfahren der Stadt Fürth einmal nicht erfolgreich abgeschlossen haben, können dieses in folgenden Jahren einmal wiederholen (Art. 22 Abs. 8 Satz 7 LlbG). ³ Die Stadt Fürth kann Ausnahmen von Satz 2 zulassen, wenn Bewerberinnen oder Bewerber aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, daran gehindert waren, an allen Bestandteilen eines ergänzenden Auswahlverfahrens teilzunehmen.*
- (3) Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten nach Abschluss des ergänzenden Auswahlverfahrens eine schriftliche Mitteilung über die von ihnen erzielte Gesamtnote.*

Zu Abs. 1:

Die Sätze 1 und 2 beschreiben das weitere Vorgehen, das zu einer möglichen Einstellung der Bewerber/innen in den Vorbereitungsdienst führt. Den Bewerber/innen mit den besten Gesamtnoten aus besonderem und ergänzendem Auswahlverfahren wird entsprechend der beschlossenen Einstellungszahl ein Einstellungsangebot unterbreitet. Die übrigen Bewerber/innen werden in der

Reihenfolge ihrer Gesamtnoten auf die Warteliste gesetzt und rücken bei Absagen vorrangig zu berücksichtigender Bewerber/innen nach.

In Satz 3 wird im Interesse der Rechtsklarheit darauf verwiesen, dass die Bewerber/innen für die Einstellung als Beamtenanwärter/innen auch die üblichen beamtenrechtlichen Voraussetzungen (u. a. notwendiger Schulabschluss, Straffreiheit, gesundheitliche Eignung) erfüllen müssen. Durch Satz 4 wird ausgeschlossen, dass die Bewerber/innen allein aus einer erfolgreichen Teilnahme am ergänzenden Auswahlverfahren einen Rechtsanspruch auf Einstellung herleiten können (z. B. wenn die ursprünglich geplanten Einstellungszahlen aus finanziellen Gründen unterjährig nach unten korrigiert werden).

Zu Abs. 2:

Am besonderen Auswahlverfahren des LPA können Bewerber/innen beliebig oft teilnehmen. Allerdings muss das besondere Auswahlverfahren für jedes Einstellungsjahr neu absolviert werden, um dem Wettbewerbscharakter des Verfahrens gerecht zu werden. Satz 1 stellt klar, dass dies auch für das ergänzende Auswahlverfahren der Stadt Fürth gilt, d. h. Personen, die sich in Folgejahren wiederholt um die Einstellung bei der Stadt Fürth bewerben, müssen sich auch in jedem Jahr erneut dem ergänzenden Auswahlverfahren stellen und sich mit allen anderen Bewerber/innen messen.

Art. 22 Abs. 8 Satz 7 LlbG räumt Bewerber/innen, die das ergänzende Auswahlverfahren nicht erfolgreich abgeschlossen haben, die Möglichkeit der einmaligen Wiederholung ein. Satz 2 stellt für den Bereich der Stadt Fürth klar, dass diese einmalige Wiederholung in einem Folgejahr möglich ist, nicht etwa im Rahmen eines laufenden Auswahlverfahrens.

Die in Satz 3 enthaltene Ausnahmemöglichkeit stellt sicher, dass einem/einer Bewerber/in, der/die einmal das ergänzende Auswahlverfahren erfolglos absolviert hat, nicht die gesetzlich zustehende Wiederholungsmöglichkeit genommen wird, wenn der/die Bewerber/in den Grund für die Nichtteilnahme nicht zu vertreten hat (z. B. bei Krankheit).

Zu Abs. 3:

Art. 22 Abs. 8 Satz 6 LlbG enthält die Verpflichtung, den Bewerber/innen das Ergebnis des ergänzenden Auswahlverfahrens („geeignet“ oder „nicht geeignet“) mitzuteilen. Abs. 3 konkretisiert die gesetzliche Verpflichtung für das ergänzende Auswahlverfahren der Stadt Fürth unter Berücksichtigung des vom Gesetz

abweichenden Bewertungsschemas dahingehend, dass den Bewerber/innen die erzielte Gesamtnote in schriftlicher Form mitgeteilt wird.

§ 5 **Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

Allgemeine Erläuterung zu § 5:

Nach § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zum Neuen Dienstrecht in Bayern tritt Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 8 LlbG (rückwirkend) zum 01.04.2010 in Kraft. Der Gesetzgeber wollte damit bereits die im Laufe des Jahres 2010 durchgeführten ergänzenden Auswahlverfahren legitimieren. Das letzte ergänzende Auswahlverfahren bei der Stadt Fürth fand im Februar 2010, also vor Inkrafttreten der entsprechenden Bestimmungen des LlbG statt. Das erste ergänzende Auswahlverfahren, das auf der Basis der Auswahlverfahrenssatzung durchgeführt werden soll, ist für Februar 2011 geplant. Ein Inkrafttreten der Satzung mit Inkrafttreten des gesamten „Gesetzespakets Neues Dienstrecht“ zum 01.01.2011 ist somit ausreichend.

- II. In Abdruck an
1. GPR
 2. PRaV
 3. JAV
 4. GST
 5. SchwbV

- III. PA/PE/AusF (Beschlussvorlagen zu POAu am 08.12.2010 und StR am 15.12.2010)

15.11.2010

Referat II

gez. Dr. Ammon