

Stand: 08.02.2026 13:22:56

Vorgangsmappe für die Drucksache 17/6577

"Gesetzentwurf der Staatsregierung zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern"

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 17/6577 vom 12.05.2015
2. Plenarprotokoll Nr. 45 vom 19.05.2015
3. Beschlussempfehlung mit Bericht 17/7268 des OD vom 25.06.2015
4. Beschluss des Plenums 17/7479 vom 08.07.2015
5. Plenarprotokoll Nr. 49 vom 08.07.2015
6. Gesetz- und Verordnungsblatt vom 24.07.2015



Gesetzentwurf

der Staatsregierung

zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern

A) Problem

1. Auf Initiative des Bayerischen Ministerpräsidenten war in der 16. Legislaturperiode eine Arbeitsgruppe zum öffentlichen Dienst in Bayern ins Leben gerufen worden.

Hauptanliegen der Arbeitsgruppe waren u.a. eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Erarbeitung von dienstrechtlchen Instrumenten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern. Nach dem Willen der Staatsregierung soll der öffentliche Dienst in Bayern seine Vorbildfunktion für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ausbauen.

2. Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 27. März 2014 (Az.: 2 C 50.11) im Fall einer Lehrerin aus Baden-Württemberg entschieden, dass begrenzt Dienstfähige besser besoldet werden müssen als im gleichen Umfang auf Antrag in Teilzeit Beschäftigte, da andernfalls ein Verstoß gegen das in Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) gewährleistete Alimentationsprinzip vorliege. Die im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg enthaltene Regelung, wonach eine Aufzehrung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit für den Fall vorgesehen ist, dass die Teilzeitbezüge höher sind als das zum Zeitpunkt der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit „erdiente“ Ruhegehalt, ist daher verfassungswidrig. Da das bayerische Besoldungsrecht in Art. 59 Abs. 1 Satz 3 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) eine inhaltsgleiche Regelung enthält, besteht auch hier Änderungsbedarf.

B) Lösung

1. Die Umsetzung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe wird dazu beitragen, auch in Zukunft die hohe Qualität des öffentlichen Dienstes in Bayern zu erhalten und die Rolle der bayerischen Verwaltung als Spitzenreiter im Bundesvergleich und Vorbild in Europa weiter auszubauen: Durch die entsprechende Änderung des Bayerischen Beamten gesetzes (BayBG) und des Bayerischen Richter gesetzes (BayRIG) erfolgen
 - eine weitere Flexibilisierung des Freistellungsjahrs gem. Art. 88 Abs. 4 BayBG bzw. Art. 8a Abs. 4 BayRIG,
 - die Aufhebung des Verbots, Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand zu kombinieren, (Art. 64 Nr. 1, Art. 91 Abs. 1 Satz 3 BayBG bzw. Art. 7 Abs. 3 Nr. 1, Art. 8c Abs. 3 Satz 2 BayRIG) und

- die Zulassung einer (weiteren) familienpolitischen Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen für die Dauer von insgesamt zwei Jahren auch dann, wenn die bisherige Höchstbeurlaubungsduer von 15 Jahren (Art. 92 BayBG bzw. Art. 8d Abs. 1 BayRiG) bereits ausgeschöpft ist.

Um unvorhergesehene finanzielle Engpässe wegen der Pflege eines nahen Angehörigen zu überbrücken, wird in den vorhandenen bayerischen Vorschussrichtlinien die Möglichkeit eines Gehaltsvorschusses aus diesem Anlass geschaffen werden.

Außerdem werden in Übereinstimmung mit der Beschlussfassung der Staatsregierung zum „Familienpakt Bayern“ durch eine Änderung des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) Pflegezeiten im Rahmen der beruflichen Entwicklung besser berücksichtigt und die fiktive Laufbahnnachzeichnung insbesondere bei familienpolitischer Beurlaubung normiert.

2. Um die Vorgaben des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Urteil vom 27. März 2014 (Az.: 2 C 50.11) nach einer Besserstellung der begrenzt Dienstfähigen gegenüber den freiwillig Teilzeitbeschäftigen umzusetzen, soll die anteilige Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit nach Art. 7 BayBesG (Kernbesoldung entspricht wie bei der freiwilligen Teilzeit dem Umfang der Dienstleistung) künftig generell um einen Zuschlag (Art. 59 BayBesG) in Höhe von 50 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen der Teilzeitbesoldung und der Besoldung, die bei Vollzeitbeschäftigung zustehen würde, erhöht werden. Die bisherige verwaltungsaufwändige Anknüpfung an das fiktive Ruhegehalt entfällt damit.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

1. Kosten für den Staat

Die Änderungen des BayBG, des BayRiG und des LlbG sind im Wesentlichen kostenneutral; die Änderung des BayBesG verursacht Mehrkosten in Höhe von rd. 4 Mio. Euro jährlich.

2. Kosten für die Kommunen

Die Ausführungen für den staatlichen Bereich zu den Änderungen des BayBG, des BayRiG und des LlbG gelten entsprechend. Hinsichtlich der Änderung des BayBesG gilt dies abhängig von der Zahl der vorhandenen begrenzt Dienstfähigen.

3. Kosten für die Wirtschaft und den Bürger

Keine

Gesetzentwurf

zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern

§ 1

Änderung des Bayerischen Beamtengesetzes

Das Bayerische Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBI S. 500, BayRS 2030-1-1-F), zuletzt geändert durch Art. 9 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBI S. 511), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) In Art. 141 wird der Klammerzusatz „(aufgehoben)“ durch die Worte „Übergangsregelung zu Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand“ ersetzt.
 - b) Die Überschrift des Art. 146 erhält folgende Fassung:
„(aufgehoben)“.
2. In Art. 64 Nr. 1 werden die Worte „und nicht Altersteilzeit im Blockmodell (Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2) in Anspruch nimmt, soweit nicht besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen,“ gestrichen.
3. Art. 88 Abs. 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „kann“ durch das Wort „soll“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „zehn“ ersetzt.
4. Art. 91 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 3 wird aufgehoben.
 - b) Der bisherige Satz 4 wird Satz 3.
5. Art. 92 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Unbeschadet hiervon sind Zeiten einer Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 Alternative 2 dieses Gesetzes oder Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BayRiG im Umfang von bis zu zwei Jahren sowie derjenigen Zeit zu bewilligen, die der Freistellungsmöglichkeit für Arbeitnehmer nach dem Pflegezeitgesetz entspricht.“
6. In Teil 9 wird folgender Art. 141 eingefügt:

„Art. 141
Übergangsregelung zu Altersteilzeit
im Blockmodell und Antragsruhestand

Für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag von Beamten und Beamtinnen, die sich am (*Tag des Inkrafttretens des Gesetzes*) in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden, gelten Art. 64 und 91 Abs. 1 Satz 3 in der jeweils am (*Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes*) geltenden Fassung.“

7. Art. 146 wird aufgehoben.

§ 2

Änderung des Bayerischen Richtergesetzes

Das Bayerische Richtergesetz – BayRiG – (BayRS 301-1-J), zuletzt geändert durch § 1 Nr. 322 der Verordnung vom 22. Juli 2014 (GVBI S. 286), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Es wird folgender Art. 37a eingefügt:
„Art. 37a Vorsitzender des Präsidialrats der ordentlichen Gerichtsbarkeit“
 - b) Es wird folgender Art. 49a eingefügt:
„Art. 49a Vorsitzender des Hauptstaatsanwaltsrats in Personalangelegenheiten“
2. In Art. 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 werden die Worte „und nicht Altersdienstermäßig im Blockmodell oder im modifizierten Blockmodell in Anspruch nimmt, soweit nicht besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen,“ gestrichen.
3. In Art. 8a Abs. 4 Satz 2 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „zehn“ ersetzt.
4. Art. 8c wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 entfällt die Satznummerierung.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
 - b) Abs. 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.
 - bb) Es wird folgender Satz 2 angefügt:
„Für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag von Richtern, die sich am (*Tag des Inkrafttretens des Gesetzes*) in der Freistellungsphase der im Blockmodell oder modifizierten Blockmodell bewilligten Altersdienstermäßig nach Art. 8c befinden, gelten Art. 7 Abs. 3 Satz 1 und

Art. 8c Abs. 3 Satz 2 in der jeweils am (*Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes*) geltenden Fassung.“

5. Art. 8d Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

²Unbeschadet hiervon sind Zeiten einer Beurlaubung nach Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b dieses Gesetzes oder Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 Alternative 2 BayBG im Umfang von bis zu zwei Jahren sowie derjenigen Zeit zu bewilligen, die der Freistellungsmöglichkeit für Arbeitnehmer nach dem Pflegezeitgesetz entspricht.“

§ 3

Änderung des Leistungslaufbahngesetzes

Das Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamten (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), zuletzt geändert durch Art. 12 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBl S. 512), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird folgender Art. 17a eingefügt:

„Art. 17a Fiktive Laufbahnnachzeichnung“

2. Art. 15 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 Nr. 3 erhält folgende Fassung:

„3. Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit während der Probezeit sowie um Zeiten der Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG während der Probezeit im Umfang von bis zu 36 Monaten.“

bb) Satz 2 Nrn. 2 und 3 werden durch folgende neue Nr. 2 ersetzt:

„2. Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen während der Schulausbildung oder während der für den Qualifikationserwerb (Art. 6) notwendigen Zeiten im Umfang von bis zu 36 Monaten.“

cc) Satz 3 wird aufgehoben.

dd) Der bisherige Satz 4 wird Satz 3.

ee) Der bisherige Satz 5 wird Satz 4; die Zahl „4“ wird durch die Zahl „3“ ersetzt.

b) Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 erhält folgende Fassung:

„5. Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Zeiten der Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG; Zeiten werden im Umfang von bis zu 36 Monaten, vermindert um die Zeiten, um die der allge-

meine Dienstzeitbeginn nach Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 Nr. 2 vorverlegt wurde, berücksichtigt.“

3. Art. 17 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) ¹Ausnahmen von Abs. 1 Satz 3 Nrn. 1 und 3 sind zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt sowie die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen eintreten würden. ²Verzögerungen werden jedoch nur insoweit ausgeglichen, als dies nicht bereits gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Nr. 2 oder Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 erfolgt ist. ³Es werden nur Zeiten im Umfang von bis zu 36 Monaten berücksichtigt.“

4. Nach Art. 17 wird folgender Art. 17a eingefügt:

„Art. 17a

Fiktive Laufbahnnachzeichnung

(1) Liegt keine verwendbare dienstliche Beurteilung vor, soll ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung eines Beamten oder einer Beamten unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamten diese in den nachfolgenden Fällen fiktiv fortgeschrieben werden:

1. bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung sowie
2. bei Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragter oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

(2) Die fiktive Fortschreibung ist in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 auf drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume zu beschränken.

(3) Das Ergebnis einer Erprobungszeit ist fiktiv festzustellen.“

5. Art. 70 Abs. 2 wird folgender Satz 4 angefügt:

„In den Fällen von Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 erfolgt die Anrechnung von Zeiten einer Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von einem Kind, das das achte Lebensjahr vollendet hat, sowie von einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, nur auf Antrag, wenn die Beurlaubung bereits vor dem (*Tag des Inkrafttretens des Gesetzes*) begonnen hat.“

§ 4

Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes

Das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, ber. S. 764, BayRS 2032-1-1-F), zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBl S. 511), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird folgender Art. 111 eingefügt:
„Art. 111 Außerkrafttreten“
2. Art. 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 2 wird aufgehoben.
 - b) Der bisherige Satz 3 wird Satz 2; die Worte „oder Satz 2“ werden gestrichen.
3. In Art. 58 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 werden die Worte „Sätze 2 und 3 sind“ durch die Worte „Satz 2 ist“ ersetzt.
4. Art. 59 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) ¹Der Zuschlag nach Art. 7 Satz 2 beträgt 50 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen der nach Art. 7 Satz 1 gekürzten Besoldung und der Besoldung, die nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen wäre. ²Wird die Arbeitszeit in begrenzter Dienstfähigkeit auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung reduziert, verringert sich der Zuschlag nach Satz 1 entsprechend dem Verhältnis zwischen der wegen begrenzter Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit und der insgesamt reduzierten Arbeitszeit.“
 - b) Abs. 2 wird aufgehoben.
 - c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 2.
5. Art. 108 wird folgender Abs. 14 angefügt:

„(14) ¹Ergibt sich bei Berechtigten, die am 31. März 2014 Anspruch auf Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit hatten oder im Zeitraum zwischen 1. April 2014 und (*Inkrafttreten nach § 5 Satz 1 dieses Gesetzes*) erstmals erworben haben, auf Grund der zum 1. April 2014 wirksam werdenden Neufassung der Art. 7 und 59 eine Verringerung ihrer Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag weitergewährt. ²Der Unterschiedsbetrag nach Satz 1 vermindert sich jedoch, soweit sich die Besoldung des Berechtigten insbesondere auf Grund

 1. linearer Bezügeanpassung,
 2. Beförderung,
 3. Stufenaufstieg nach Art. 30 Abs. 2 oder
 4. Veränderung des Umfangs der begrenzten Dienstfähigkeit

erhöht. ³Die Neufestsetzung der Besoldung erfolgt von Amts wegen.“
6. Es wird folgender Art. 111 eingefügt:

„Art. 111
Außerkrafttreten“

Art. 108 Abs. 14 tritt am 31. Dezember 2020 außer Kraft.“

§ 5 Inkrafttreten

¹Dieses Gesetz tritt am in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 4 mit Wirkung vom 1. April 2014 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

1. Auf Initiative des Bayerischen Ministerpräsidenten war in der 16. Legislaturperiode eine Arbeitsgruppe zum öffentlichen Dienst in Bayern ins Leben gerufen worden. Ziel dieser Arbeitsgruppe war es, aktuelle Strukturfragen des öffentlichen Dienstes zu diskutieren und Ansätze für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung und Flexibilisierung zu erarbeiten. Hauptanliegen der Arbeitsgruppe waren eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Erarbeitung von dienstrechtlichen Instrumenten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt wegen der sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen im Hinblick auf die Betreuung und Erziehung von Kindern immer größere Bedeutung. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird jedoch künftig auch die Unterstützung und Pflege älterer Angehöriger immer wichtiger werden. Nach dem Willen der Staatsregierung soll der öffentliche Dienst in Bayern seine Vorbildfunktion für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ausbauen. Dabei liegt die Vereinbarkeit von familiärem und beruflichem Engagement nicht nur im Interesse der Beschäftigten. Auch der Dienstherr hat im „Rennen um die besten Köpfe“ ein Interesse daran, seine Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten und weiter zu steigern.

2. Das Bundesverwaltungsgericht hat mit seinem Urteil vom 27. März 2014 (Az.: 2 C 50.11) entschieden, dass begrenzt Dienstfähige besser besoldet werden müssen als im gleichen Umfang freiwillig Teilzeitbeschäftigte, da andernfalls ein Verstoß gegen das in Art. 33 Abs. 5 GG verfassungsrechtlich garantie Alimentationsprinzip vorliege. Die bisherigen Regelungen in Art. 7 und Art. 59 BayBesG enthielten für den Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit eine Aufzehrregelung, die in vielen Fällen zur besoldungsrechtlichen Gleichstellung von begrenzt Dienstfähigen mit freiwillig Teilzeitbeschäftigten führte. Die deshalb erforderliche gesetzliche Änderung wird zum Anlass genommen, die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit unter Gewährung eines Zuschlags allein an die Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung anzuknüpfen und vom Ruhegehalt abzukoppeln. Dies dient zum einen der Nachvollziehbarkeit der Berechnung für die Betroffenen sowie der Entlastung der für die Besoldung und Versorgung zuständigen bayerischen Behörden.

B. Zwingende Notwendigkeit der normativen Regelung

Die Umsetzung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe erfordert zwingend eine Änderung der bereits bestehenden einschlägigen Normen des BayBG und des BayRiG. Die derzeitigen gesetzlichen Regelungen lassen die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Gestaltungsmöglichkeiten nicht zu. Die bessere Berücksichtigung von Pflegezeiten und die Normierung der fiktiven Laufbahnnachzeichnung erfordern eine Änderung des LlbG.

Entsprechende Änderungen sind auch im BayBesG zur Umsetzung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2014 (Az.: 2 C 50.11) veranlasst.

C. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1 (Änderung des Bayerischen Beamten gesetzes):

Zu Nr. 1

Aufgrund der Einführung des Art. 141 BayBG und der Aufhebung des Art. 146 BayBG ist die Inhaltsübersicht anzupassen.

Zu Nr. 2

Bisher lassen Art. 64 Nr. 1, Art. 91 Abs. 1 Satz 3 BayBG eine Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand bei nicht schwerbehinderten Beamten nur im Ausnahmefall zu, wenn besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen. Ein Teil der Beamten und Beamten hat jedoch den Wunsch, durch eine Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand unter Inkaufnahme der entsprechenden Abschläge früher aus dem aktiven Dienst auszuscheiden. Eine entsprechende Kombination ermöglicht einen Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit bereits mit 62 Jahren und 5 Monaten.

Um den individuellen Lebensumständen Rechnung tragen zu können, ist die Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand sinnvoll, um ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst zu ermöglichen. Der durch eine entsprechende Kombination gewonnene Freiraum wird häufig dazu genutzt werden, sich verstärkt in der Familie (zum Beispiel durch die Übernahme der Betreuung von Enkelinnen und Enkeln) zu engagieren und dadurch die jüngere Generation bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Ein Anspruch der Beamten und Beamten, Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand zu kombinieren, besteht auch künftig nicht.

Die Beamten und Beamten entscheiden sich bereits bei Antritt der Altersteilzeit, ob sie mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten werden oder ob sie von der Möglichkeit des Antragsruhestands Gebrauch machen wollen. Die Beam-

tinnen und Beamten sind an diese Entscheidung grundsätzlich gebunden. Etwas anderes kann ausnahmsweise gelten, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der Anspaphase eine Weiterbeschäftigung bis zum geplanten Beginn der Freistellungsphase aufgrund einer nachträglichen Änderung der tatsächlichen Verhältnisse nicht mehr zuzumuten ist. In Betracht kommen insoweit z. B. die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Sinn von Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG, wenn die zeitliche Beanspruchung durch die Betreuung oder Pflege einen hinreichend relevanten Umfang erreicht. Wegen des geänderten Zeitpunkts des Ruhestandseintritts ist die Bewilligungs dauer der Altersteilzeit nachträglich zu ändern und das Ende der Anspaphase, sowie der Beginn und das Ende der Freistellungsphase neu festzusetzen. Die Änderung erfolgt auf der Grundlage des Art. 49 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 2. Alternative BayVwVfG. Bei der Bewilligung der Altersteilzeit ist daher (wie bereits bisher, vgl. Abschnitt 11 Nr. 2.2.3.1 VV-BamtR) ein Widerrufs vorbehalt für den Fall aufzunehmen, dass sich die für den Ruhestandstermin erhebliche Sachlage ändert.

Bei einem früheren Eintritt in den Ruhestand verschiebt sich auch der Beginn der Freistellungsphase zeitlich nach vorne. Die Beamten und Beamten scheiden früher als bisher aus dem aktiven Dienst aus. In Fällen, in denen sich die Beamtin oder der Beamte im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits in der Anspaphase der Altersteilzeit befindet, sind daher im Rahmen der Ausübung des Ermessens bei der Entscheidung über eine Ruhestandsversetzung auf Antrag auch die personalwirtschaftlichen Interessen der Verwaltung zu berücksichtigen. Den personalverwaltenden Stellen muss auch in diesen Fällen ausreicheichend Zeit verbleiben, ihre Personalplanung anzupassen.

Zu Nr. 3

Gem. Art. 88 Abs. 4 BayBG kann die voraussetzunglose Antragsteilzeit, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, in der Weise zugelassen werden, dass zunächst während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht wird und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit beziehungsweise durch eine ununterbrochene vollständige Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf derzeit höchstens sieben Jahre betragen. Art. 88 Abs. 4 BayBG ist als „Kann“-Regelung ausgestaltet und stellt die Bewilligung bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen in das Ermessen der Bewilligungsbehörde.

Mit Blick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit steigt das Interesse der Beamten und Beamten, den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten.

Diesem Interesse sowie dem Interesse an einer Ausdehnung der in Art. 88 Abs. 4 BayBG angelegten Freistellungsjahre wird durch eine Verlängerung des Gesamtbewilligungszeitraums von sieben auf zehn Jahre Rechnung getragen. Bei einer Teilzeitquote von 50 % und Ausschöpfen des Bewilligungszeitraums unmittelbar vor Erreichen der Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestand ist es damit möglich, fünf Jahre früher aus dem aktiven Dienst auszuscheiden. Gleichzeitig wird Art. 88 Abs. 4 BayBG unter Beibehaltung der Voraussetzungen im Übrigen von einer „Kann“- zu einer „Soll“-Regelung umgestaltet, um die Inanspruchnahme der Teilzeit mit unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit zu erleichtern.

Zu Nr. 4

Es gilt das zu Nr. 2 Gesagte.

Zu Nr. 5

Bedingt durch den demographischen Wandel wird die familiäre Fürsorge für ältere Menschen an Bedeutung gewinnen. Daher wird künftig eine (weitere) familienpolitische Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 BayBG zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen für die Dauer von insgesamt zwei Jahren auch dann zugelassen, wenn die Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren (Art. 92 BayBG) bereits ausgeschöpft ist. Für den Fall, dass zwei Jahre lang eine familienpolitische Beurlaubung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen wird, beträgt die Höchstbeurlaubungsdauer insgesamt 17 Jahre. Die bereits bisher in Art. 92 Abs. 1 Satz 2 BayBG eröffnete Beurlaubungsmöglichkeit entsprechend den für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelungen des Pflegezeitgesetzes besteht daneben unverändert fort.

Eine familienpolitische Teilzeit zur Pflege von Angehörigen ist bereits nach geltendem Recht unbefristet möglich.

Durch die umfangreichen Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten des bayerischen Beamtenrechts ist eine bestmögliche Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in zeitlicher Hinsicht sichergestellt. Ergänzend dazu wird in den Bayerischen Vorschussrichtlinien die Möglichkeit eines Gehaltsvorschusses geschaffen werden, um unvorhergesehene finanzielle Engpässe wegen Pflege eines nahen Angehörigen zu überbrücken.

Zu Nr. 6

Durch die generelle Kombinierbarkeit von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand soll den Beamteninnen und Beamten ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst ermöglicht werden. Daher kommt bei Beamteninnen und Beamten, die sich bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden und damit ohnehin vom Dienst freigestellt sind, eine nachträgliche Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand nicht in Betracht. Es handelt sich um eine kon-

sequente Fortsetzung der bisherigen Verwaltungspraxis. Auch bisher erfolgte bei einem nachträglichen Hinzutreten besonders schwerwiegender Gründe im Sinn des Art. 64 Nr. 1 Halbsatz 2 BayBG alte Fassung während der Freistellungsphase der Altersteilzeit keine Versetzung in den Antragsruhestand.

Zu Nr. 7

Nach erfolgter Änderung des BayRiG sind die Änderungsbefehle obsolet und können aufgehoben werden.

Zu § 2

(Änderung des Bayerischen Richtergesetzes):

Die Änderungen des BayRiG setzen im Wesentlichen die Änderungen im Beamtenbereich inhaltsgleich auch für Richterinnen und Richter um.

Zu Nr. 1

Durch § 5 Nrn. 11 und 14 des Gesetzes zur Auflösung des Bayerischen Obersten Landesgerichts und der Staatsanwaltschaft bei diesem Gericht (Gerichtsauflösungsgesetz – BayObLAuflG) vom 25. Oktober 2004 (GVBl S. 400) wurden Art. 37a und Art. 49a BayRiG in das Bayerische Richtergesetz eingefügt. Insoweit ist die Inhaltsübersicht anzupassen.

Zu Nr. 2

Bisher lassen Art. 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, Art. 8c Abs. 3 Satz 2 BayRiG eine Kombination von Altersdienstermäßigung im Blockmodell und Antragsruhestand bei nicht schwerbehinderten Richterinnen und Richtern nur im Ausnahmefall zu, wenn besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen. Durch die Änderung wird eine Kombination grundsätzlich ermöglicht. Im Übrigen wird auf die Begründung zu § 1 Nr. 2 verwiesen.

Zu Nr. 3

Der Gesamtbewilligungszeitraum nach Art. 8a Abs. 4 Satz 2 BayRiG wird von sieben auf zehn Jahre verlängert, wodurch dem Interesse der Richterinnen und Richter, den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten, Rechnung getragen wird. Insoweit wird auf die Begründung zu § 1 Nr. 3 Bezug genommen.

Eine Änderung der Regelung zur Gewährung einer Freistellungszeit nach Art. 8a Abs. 4 BayRiG in eine „Soll“-Vorschrift - wie bei § 1 Nr. 3 - entfällt, da Art. 8a Abs. 4 Satz 1 BayRiG bei Vorliegen der Voraussetzungen als eine zwingende „Ist“-Regelung und nicht als „Kann“-Vorschrift ausgestaltet ist.

Zu Nr. 4

Zu Buchst. a

Es gilt das zu Nr. 2 Gesagte.

Zu Buchst. b

Die Begründung zu § 1 Nr. 6 gilt entsprechend.

Zu Nr. 5

Die Begründung zu § 1 Nr. 5 gilt entsprechend, wobei sich bei Richterinnen und Richtern die Höchstbeurlaubungszeit aus Art. 8d BayRiG ergibt.

**Zu § 3
(Änderung des Leistungslaufbahngesetzes):****Zu Nr. 1**

Vergleiche hierzu die Begründung zu Nr. 3.

Zu Nr. 2

Zu Buchst. a Doppelbuchst. aa

Im neuen Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 wird zum einen die bisherige Regelung des Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 mitaufgenommen. Im Rahmen dieser Änderung wird der bisherige Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Halbsätze 2 ff. gestrichen und somit ein Gleichlauf mit den Voraussetzungen gem. Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG erzielt. Die bisherige ausschließlich im LlbG vorgesehene Voraussetzung, dass das zu erziehende bzw. zu pflegende Kind im Haushalt des Beamten bzw. der Beamtin lebt, entfällt folglich in diesen Fällen.

Zum anderen wird die Neuregelung um den in Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG normierten Tatbestand der Pflege von einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen ergänzt. Damit findet entsprechend den politischen Zielvorgaben die Pflegezeit gleichberechtigt zur Elternzeit und Beurlaubung zur Kinderbetreuung bei der laufbahnrechtlichen Dienstzeit Berücksichtigung.

Der bisherige berücksichtigungsfähige Umfang von 36 Monaten pro Kind und Beamten bleibt bestehen und gilt künftig auch für die Zeiten der Pflege eines sonstigen Angehörigen. Die bisherige Beschränkung der Anerkennung bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes wird nicht mehr für notwendig erachtet und kann entfallen. In der Praxis ist ihr ohnehin nur geringe Bedeutung zuzumessen.

Eine Anrechnung der Beurlaubungszeiten zur Betreuung und Pflege eines Kindes über acht Jahren sowie eines sonstigen Angehörigen als laufbahnrechtliche Dienstzeit erfolgt erst für Zeiten ab Inkrafttreten des Gesetzes (vgl. auch die Begründung zu Art. 70 Abs. 2 Satz 4 LlbG).

Mit der Aufnahme dieser Zeiten in Abs. 3 Satz 1 wird der Dienstzeitbeginn bei Erfüllen der genannten Tatbestandsvoraussetzungen künftig bereits von Gesetzes wegen vorverlegt. Dies ist in Hinblick auf die Bedeutung dieser Zeiten (vgl. auch Abs. 4 Nr. 5 Berücksichtigung als Dienstzeiten) gerechtfertigt. Auch bisher war auf Grund der „Soll“-Regelung in Abs. 3 Satz 2 der Ermessensspielraum der Verwaltung stark eingeschränkt.

Zu Buchst. a Doppelbuchst. bb

Der neue Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 enthält inhaltlich im Wesentlichen die Regelung des bisherigen Abs. 3 Satz 2

Nr. 3. Wie bei der neuen Regelung des Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 erfolgt auch hier ein Gleichlauf mit der Normierung in Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG. Zudem werden die Zeiten, in denen berücksichtigungsfähige Betreuungs- und Pflegezeiten liegen können, auf sämtliche Voraussetzungen des Qualifikationserwerbs gem. Art. 6 LlbG erweitert. Damit wird der Gleichwertigkeit der Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs Rechnung getragen. Zudem wird dereguliert.

Zu Buchst. a Doppelbuchst. cc und dd

Vergleiche hierzu die Begründung zu Doppelbuchst. aa und bb. Der bisherige Abs. 3 Satz 3 kann entfallen, da der berücksichtigungsfähige Umfang von bis zu 36 Monaten nun in Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 Nr. 2 normiert wird.

Zu Buchst. b

Wie bei der neuen Regelung des Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Nr. 2 erfolgt auch hier ein Gleichlauf mit den Voraussetzungen in Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG. Auf die Begründung zu Buchst. a Doppelbuchst. aa wird verwiesen. Der bisherige Verweis auf eine Beurlaubung nach Art. 90 Abs. 1 Nr. 1 BayBG kann in diesen Fällen mangels praktischer Relevanz entfallen.

Zu Nr. 3

Angesichts der Änderung des Art. 15 LlbG (vgl. Begründung zu Nr. 2), mit der nunmehr auch Beurlaubungszeiten zur Pflege von einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen als laufbahnrechtliche Dienstzeit gelten, ist in Art. 17 Abs. 2 LlbG ein Gleichlauf herzustellen, so dass künftig auch für diese Zeiten eine Ausnahme von den Beförderungsverboten des Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nrn. 1 und 3 LlbG zulässig ist. Zudem wird die Norm redaktionell an die Änderung in Art. 15 Abs. 3 und Abs. 4 LlbG angepasst.

Zu Nr. 4

Um zu verhindern, dass Pflegezeiten oder familienpolitische Beurlaubungen sich nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken, ist eine Regelung zur fiktiven Laufbahnachzeichnung in Art. 17a LlbG aufzunehmen. Bislang konnte es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Hinderungsgrund sein, Pflegezeit oder eine familienpolitische Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, da sie Nachteile im beruflichen Fortkommen befürchteten.

Der Elternzeit und familienpolitischen Beurlaubung sind Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragte/r oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen grundsätzlich gleichzusetzen. Die zeitliche Beschränkung der fiktiven Laufbahnachzeichnung auf drei Beurteilungszeiträume gilt nicht für voll freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte, da ihnen das Benachteiligungsverbot zur Seite steht. Allerdings ist auch bei ihnen eine hinreichend belastbare Tatsachengrundla-

ge erforderlich, da sonst gegen das Leistungsprinzip verstoßen würde (vgl. BVerwG vom 16.12.2010, Az. 2 C 11.09).

Die Regelung bewirkt, dass ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung die Laufbahn entsprechend einer Vergleichsgruppe nachgezeichnet werden soll. Je nach dem zur Anwendung kommenden Beförderungssystem sind die fiktiven Nachzeichnungen rechtzeitig zu erstellen.

Mit dieser Neuregelung ist auch eine Beförderung während der Beurlaubung und Elternzeit möglich. Diese ist zwar nicht ausdrücklich vorgesehen, ihr steht aber auch nichts entgegen, und wird von manchem Ressort bereits praktiziert. Dafür ist insbesondere die fiktive Feststellung des Ergebnisses der Erprobungszeit eine notwendige Voraussetzung.

Der Bayerische Beamtenbund äußert sich kritisch, dass die fiktive Laufbahnnachzeichnung für die unter Art. 17a Abs. 1 Nr. 2 LlbG-E genannten Freistellungen als „Soll“-Vorschrift formuliert ist. Er geht davon aus, dass sich für Mitglieder der Personalvertretung, für Gleichstellungsbeauftragte sowie für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen an der bisherigen Praxis der fiktiven Laufbahnnachzeichnung nichts ändern werde.

Den Bedenken des Bayerischen Beamtenbunds wird allgemein bereits durch das Benachteiligungsverbot dieser Personengruppen Rechnung getragen. Gem. Art. 8, Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG, § 96 Abs. 2 SGB IX und Art. 16 Abs. 5 BayGIG dürfen diese wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Das bedeutet, dass die Freistellung vom Dienst nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen darf.

Zu Nr. 5

Die Anrechnung bzw. Berücksichtigung von Beurlaubungszeiten zur Betreuung und Pflege eines Kindes sowie eines sonstigen Angehörigen als laufbahnrechtliche Dienstzeit gem. Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 LlbG erfolgt ab Inkrafttreten des Gesetzes regelmäßig von Amts wegen. Sofern die von der Gesetzesänderung erfassten Betreuungs- und Pflegezeiten (eines Kindes über acht Jahren sowie eines sonstigen Angehörigen) jedoch bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen haben und darüber hinaus fortduern, kann eine Berücksichtigung der (nach dem Inkrafttretenszeitpunkt des Gesetzes liegenden) Zeiten nur auf Antrag des Beamten bzw. der Beamtin erfolgen. Die Antragspflicht wird erforderlich, da technische Auswertungsmöglichkeiten in diesen Fällen nicht zur Verfügung stehen und eine Überprüfung sämtlicher Beurlaubungsfälle nicht mit vertretbarem Aufwand zu leisten wäre.

Zu § 4 (Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes):

Zu Nr. 1

Aufgrund der Einfügung des Art. 111 BayBesG ist die Inhaltsübersicht anzupassen.

Zu Nr. 2

Im Zuge der in der Allgemeinen Begründung (Nr. 2) dargestellten Gesetzeskorrektur wird der bisherige Art. 7 Satz 2 BayBesG gestrichen. Damit wird die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit vom fiktiven Ruhegehalt abgekoppelt, so dass sie nicht mehr an versorgungsrechtliche Aspekte anknüpft.

Die bislang durchzuführende Vergleichsberechnung, d.h. der Vergleich der nach Art. 6 BayBesG gekürzten Besoldung mit dem Ruhegehalt, das zustehen würde, wenn begrenzt Dienstfähige in den Ruhestand versetzt werden würden (= fiktives Ruhegehalt), entfällt. Die Neustrukturierung dient zum einen der Verwaltungsvereinfachung und der leichteren Nachvollziehbarkeit der Berechnung für die betroffenen Berechtigten. Zum anderen wird ohne die Anknüpfung an das fiktive Ruhegehalt künftig gewährleistet, dass Änderungen der Besoldung direkten Einfluss auf die Höhe des Zuschlags haben, so z.B. bei Steigerungen der Grundgehaltstufen, Beförderungen oder Besoldungsanpassungen.

Zu Nr. 3

Redaktionelle Anpassung an die Änderung des Art. 7 BayBesG.

Zu Nr. 4

Zu Buchst. a

Mit der Neukonzeption des Zuschlags nach Abs. 1 Satz 1 wird dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2014 (Az.: 2 C 50.11) Rechnung getragen, in dem entschieden wurde, dass begrenzt Dienstfähige besser besoldet werden müssen als im gleichen Umfang Teilzeitbeschäftigte. Das Bundesverwaltungsgericht argumentiert, dass freiwillig Teilzeitbeschäftigte selbst darüber entscheiden könnten, inwieweit sie für die Sicherung eines angemessenen Unterhalts Abstriche von der vollen Besoldung hinnehmen, und zur Vollzeit – und damit zur vollen Besoldung – zurückkehren könnten. Begrenzt Dienstfähige hingegen hätten diese Möglichkeit nicht, so dass sich ihre Besoldung an der Alimentation für Vollzeitbeschäftigte orientieren müsse. Dennoch sei es zulässig, den unterschiedlichen objektiven Umfang der Arbeitsleistung von begrenzt Dienstfähigen einerseits und Vollzeitbeschäftigten andererseits bei der Besoldung zu berücksichtigen, um so einer unerwünschten Attraktivität des Instituts der begrenzten Dienstfähigkeit entgegenzuwirken. Für geeignet hält das Bundesverwaltungsgericht insbesondere eine Regelung, die als Zuschlag zur Teilzeitbesoldung einen angemessenen prozentualen Teil der Differenz zwischen der Teilzeit- und der Vollzeitbesoldung gewährt.

Daher beträgt gemäß Abs. 1 Satz 1 der Zuschlag nach Art. 7 Satz 2 BayBesG künftig in jedem Fall 50 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen der nach Art. 7 Satz 1 BayBesG gekürzten Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit und der Besoldung, die nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen wäre. So wird einerseits erreicht, dass sogar bei begrenzter Dienstfähigkeit mit einer auf das nach § 27 BeamtStG erforderliche Mindestmaß von 50 v. H. herabgesetzten Arbeitszeit insgesamt eine höhere Besoldung zusteht als bei einer Versetzung in den Ruhestand, selbst wenn bei Eintritt der begrenzten Dienstfähigkeit bereits der Höchstruhegehaltsatz nach Art. 26 Abs. 1 Satz 2 BayBeamVG erdient wurde. Andererseits wird sichergestellt, dass die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit die Vollzeitbesoldung nicht vollständig erreicht, was dem unterschiedlichen objektiven Umfang der Arbeitsleistung von Vollzeitbeschäftigen und begrenzt Dienstfähigen Rechnung trägt.

Die Höhe des Zuschlags ist dabei so bemessen, dass auch die Nachteile begrenzt Dienstfähiger gegenüber den in den Ruhestand versetzten Berechtigten ausgeglichen werden (z.B. für die ungünstigere Behandlung im Einkommensteuerrecht, im Beihilferecht und ggf. wegen eines Aufwandes für den Weg zur Arbeitsstätte, siehe Urteil des OVG Lüneburg vom 5. November 2013 – 5 LC 107/12 – juris, Rn. 38 sowie Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. Mai 2013 – BVerwG 2 B 4.12 – juris, Rn. 12).

Mit dem neuen Abs. 1 Satz 2 wird klargestellt, dass der Zuschlag bei freiwilliger Teilzeitbeschäftigung während begrenzter Dienstfähigkeit im Verhältnis zwischen der aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit verkürzten Arbeitszeit und der sowohl aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit als auch auf Grund der Teilzeitbeschäftigung verkürzten Arbeitszeit zu verringern ist.

Zu Buchst. b

Die bislang in Abs. 2 enthaltene Definition des Begriffs Besoldung im Sinne des Abs. 1 Satz 2 entfällt. Sinn und Zweck der Regelung war, bei der Berechnung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit einen Gleichlauf der zeitanteilig gekürzten Bezüge nach Art. 7 Satz 1 BayBesG mit dem (fiktiven) Ruhegehalt nach Art. 7 Satz 2 BayBesG herzustellen, indem die Bemessungsgrundlage für den Zuschlag an die ruhegehaltfähigen Bezügebestandteile nach Art. 12 BayBeamVG angepasst wurde. Da die Anknüpfung an versorgungsrechtliche Aspekte nunmehr aufgegeben wird, sind künftig alle Bestandteile der Besoldung nach Art. 2 BayBesG in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Zuschlags einzubeziehen, soweit sich durch die in Art. 7 Satz 1 BayBesG angeordnete entsprechende Anwendung des Art. 6 BayBesG nichts anderes ergibt.

Zu Buchst. c

Redaktionelle Anpassung an die Aufhebung des Abs. 2.

Zu Nr. 5

Die Neuregelung in Art. 108 Abs. 14 BayBesG dient der Besitzstandswahrung, um zu verhindern, dass bereits vorhandene begrenzt Dienstfähige durch die gesetzliche Neuregelung schlechter gestellt werden als nach der bisherigen Rechtslage. Nach den im Vorfeld der Neukonzeption getroffenen Erhebungen lässt sich feststellen, dass es sich dabei nur um wenige Einzelfälle handeln wird.

Verringert sich die Besoldung der Berechtigten, die zum 31. März 2014 Anspruch auf Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit hatten, aufgrund der zum 1. April 2014 wirksam werdenden Neufassung der Art. 7 und 59 BayBesG, wird ihnen gemäß dem Güntigkeitsprinzip nach Satz 1 Alt. 1 der Unterschiedsbetrag neben der neu berechneten Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit weitergewährt. Nach Satz 1 Alt. 2 gilt die Besitzstandsregelung aus Gründen des Vertrauensschutzes gleichermaßen für die Personen, bei denen die begrenzte Dienstfähigkeit zwischen dem 1. April 2014 und dem Inkrafttreten nach § 5 Abs. 1 Satz 1 dieses Gesetzes erstmals festgestellt wurde, da im Hinblick auf das rückwirkende Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung zum Zeitpunkt der erstmaligen Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit mit einer Verschlechterung durch eine gesetzliche Neuregelung nicht zu rechnen war.

Der Unterschiedsbetrag nach Satz 1 vermindert sich nach Satz 2, soweit sich die Besoldung des Berechtigten erhöht, so z.B. insbesondere durch lineare Bezügeanpassungen, Beförderungen, Steigerungen der Grundgehaltsstufen oder eine Veränderung des Umfangs der begrenzten Dienstfähigkeit. Eine dauerhafte Rechtsstandswahrung, bei der fiktiv das bisherige Recht dynamisch fortgeführt wird, scheidet aus. Dies gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz, der es nicht gestattet, vor der Rechtsänderung vorhandene begrenzt Dienstfähige dauerhaft finanziell besser zu stellen als alle übrigen Betroffenen. Im Übrigen würde es einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand in den für die Festsetzung der Besoldung zuständigen Stellen bedeuten, die in Einzelfällen noch jahrelang das bisherige Recht anwenden und fortgeschreiben müssten. Damit würde auch das Ziel, sich vollständig von der aus dem Bundesrecht übernommenen, der Besoldung aber wesensfremden Verknüpfung mit der späteren Versorgung zu lösen, teilweise verfehlt.

Die Neufestsetzung der maßgeblichen Besoldung erfolgt nach Satz 3 aus Fürsorgegesichtspunkten von Amts wegen, ein Antrag ist nicht erforderlich.

Zu Nr. 6

Der neue Art. 111 BayBesG bestimmt, dass Art. 108 Abs. 14 BayBesG am 31. Dezember 2020 außer Kraft tritt. Zu diesem Zeitpunkt werden alle begrenzt Dienstfähigen nach der Neuregelung besser gestellt sein als nach altem Recht. Eine Besitzstandsregelung ist dann nicht mehr erforderlich.

Zu § 5**(Inkrafttreten):**

Regelung zum Inkrafttreten.

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (Az. 2 C 50.11) zur begrenzten Dienstfähigkeit erging am 27. März 2014. Die Neuregelung tritt daher rückwirkend zum Ersten des Folgemonats, d. h. zum 1. April 2014 in Kraft.

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Vierte Vizepräsidentin Ulrike Gote

Vierte Vizepräsidentin Ulrike Gote: Ich rufe **Tagesordnungspunkt 9 b** auf:

Gesetzentwurf der Staatsregierung

**zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von
Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern (Drs. 17/6577)**

- Erste Lesung -

(Unruhe – Glocke der Präsidentin)

Dieser Gesetzentwurf soll ohne Aussprache an den federführenden Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes überwiesen werden. Wer mit der Überweisung an den zur Federführung vorgeschlagenen Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes einverstanden ist, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind wieder alle Fraktionen. Gegenstimmen? – Keine. Enthaltungen? – Auch keine. Damit wird dieser Gesetzentwurf dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes zur Federführung zugewiesen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben die Frist immer noch nicht erfüllt; deshalb fahre ich jetzt in der Tagesordnung fort.



Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes

1. Gesetzentwurf der Staatsregierung

Drs. 17/6577

zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern

2. Änderungsantrag der Abgeordneten Hubert Aiwanger, Florian Streibl, Peter Meyer u.a. und Fraktion (FREIE WÄHLER)

Drs. 17/6753

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern (Drs. 17/6577)

3. Änderungsantrag der Abgeordneten Ingrid Heckner, Petra Guttenberger, Karl Freller u.a. CSU

Drs. 17/6760

zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern (Drs. 17/6577)

I. Beschlussempfehlung:

Zustimmung mit der Maßgabe, dass § 3 Nr. 4 folgende Fassung erhält:

„4. Nach Art. 17 wird folgender Art. 17a eingefügt:

„Art. 17a Fiktive Laufbahnnachzeichnung

(1) Liegt keine verwendbare dienstliche Beurteilung vor, soll bei Elternzeit und familiopolitischer Beurlaubung ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung eines

Beamten oder einer Beamten unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamten die fiktiv fortgeschrieben werden.

(2) Bei Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragter oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist die letzte periodische Beurteilung gemäß Abs. 1 fortzuschreiben.

(3) Die fiktive Fortschreibung ist in den Fällen des Abs. 1 auf drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume zu beschränken.

(4) Das Ergebnis einer Erprobungszeit ist fiktiv festzustellen.“

Berichterstatter zu 1. u. 3.:	Thomas Huber
Berichterstatter zu 2.:	Peter Meyer
Mitberichterstatter zu 1. u. 3.:	Peter Meyer
Mitberichterstatter zu 2.:	Thomas Huber

II. Bericht:

1. Der Gesetzentwurf wurde dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes federführend zugewiesen. Der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen hat den Gesetzentwurf mitberaten.

Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen hat den Gesetzentwurf endberaten.

Zum Gesetzentwurf wurden die Änderungsanträge 17/6753 und 17/6760 eingereicht.

2. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf und die Änderungsanträge Drs. 17/6753 und Drs. 17/6760 in seiner 25. Sitzung am 9. Juni 2015 beraten.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfs hat der Ausschuss einstimmig mit der in I. enthaltenen Änderung Zustimmung empfohlen.

Hinsichtlich des Änderungsantrags Drs. 17/6753 hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU:	Ablehnung
SPD:	Zustimmung
FREIE WÄHLER:	Zustimmung
B90/GRÜ:	Zustimmung
Ablehnung empfohlen.	

Hinsichtlich des Änderungsantrags Drs. 17/6760 hat der Ausschuss einstimmig Zustimmung empfohlen.
Der Änderungsantrag hat durch die Aufnahme in I. seine Erledigung gefunden.

3. Der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen hat den Gesetzentwurf und die Änderungsanträge Drs. 17/6753 und Drs. 17/6760 in seiner 72. Sitzung am 16. Juni 2015 mitberaten.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfs hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Zustimmung
SPD: Zustimmung

FREIE WÄHLER: Zustimmung
B90/GRÜ: Enthaltung

der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses zugestimmt.

Hinsichtlich des Änderungsantrags Drs. 17/6753 hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Ablehnung
SPD: Zustimmung

FREIE WÄHLER: Zustimmung
B90/GRÜ: Zustimmung

Ablehnung empfohlen.

Hinsichtlich des Änderungsantrags Drs. 17/6760 hat der Ausschuss einstimmig Zustimmung empfohlen.

Der Änderungsantrag hat durch die Aufnahme in I. seine Erledigung gefunden.

4. Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen hat den Gesetzentwurf und die Änderungsanträge Drs. 17/6753 und Drs. 17/6760 in seiner 37. Sitzung am 25. Juni 2015 endberaten.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfs hat der Ausschuss einstimmig der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses zugestimmt mit der Maßgabe, dass folgende Änderungen durchgeführt werden:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) Im Einleitungssatz werden die Worte „Art. 9 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBI S. 511)“ durch die Worte „§ 2 Nr. 9 des Gesetzes vom 12. Mai 2015 (GVBI S. 82)“ ersetzt.
- b) In Nr. 6 wird als Tag des Inkrafttretens des Gesetzes der „1. August 2015“ und als Datum des Tages vor dem Inkraft-

treten des Gesetzes der „31. Juli 2015“ eingefügt.

2. In § 2 Nr. 4 Buchst. b Doppelbuchst. bb wird als Tag des Inkrafttretens des Gesetzes der „1. August 2015“ und als Datum des Tages vor dem Inkrafttreten des Gesetzes der „31. Juli 2015“ eingefügt.
3. In § 3 Nr. 5 wird als Tag des Inkrafttretens des Gesetzes der „1. August 2015“ eingefügt.
4. § 4 wird wie folgt geändert:
- a) Im Einleitungssatz werden die Worte „Art. 10 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBI S. 511)“ durch die Worte „Art. 10a Abs. 6 des Gesetzes vom 23. Juni 2015 (GVBI S. 178)“ ersetzt.
 - b) In Nr. 5 wird als Datum des Tages vor dem Inkrafttreten des Gesetzes der „31. Juli 2015“ eingefügt.
5. In § 5 wird als Tag des Inkrafttretens des Gesetzes der „1. August 2015“ eingefügt.

Hinsichtlich des Änderungsantrags Drs. 17/6753 hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Ablehnung
SPD: Zustimmung

FREIE WÄHLER: Zustimmung

B90/GRÜ: Zustimmung

Ablehnung empfohlen.

Hinsichtlich des Änderungsantrags Drs. 17/6760 hat der Ausschuss einstimmig Zustimmung empfohlen.

Der Änderungsantrag hat durch die Aufnahme in I. seine Erledigung gefunden.

Ingrid Heckner
Vorsitzende



Beschluss des Bayerischen Landtags

Der Landtag hat in seiner heutigen öffentlichen Sitzung beraten und beschlossen:

Gesetzentwurf der Staatsregierung

Drs. 17/6577, 17/7268

Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern

§ 1 Änderung des Bayerischen Beamten gesetzes

Das Bayerische Beamten gesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl S. 500, BayRS 2030-1-1-F), zuletzt geändert durch § 2 Nr. 9 des Gesetzes vom 12. Mai 2015 (GVBl S. 82), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) In Art. 141 wird der Klammerzusatz „(aufgehoben)“ durch die Worte „Übergangsregelung zu Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand“ ersetzt.
 - b) Die Überschrift des Art. 146 erhält folgende Fassung:
„(aufgehoben)“.
2. In Art. 64 Nr. 1 werden die Worte „und nicht Altersteilzeit im Blockmodell (Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2) in Anspruch nimmt, soweit nicht besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen,“ gestrichen.
3. Art. 88 Abs. 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „kann“ durch das Wort „soll“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „zehn“ ersetzt.
4. Art. 91 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 3 wird aufgehoben.
 - b) Der bisherige Satz 4 wird Satz 3.
5. Art. 92 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Unbeschadet hiervon sind Zeiten einer Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 Alternative 2 die-

ses Gesetzes oder Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BayRiG im Umfang von bis zu zwei Jahren sowie derjenigen Zeit zu bewilligen, die der Freistellungsmöglichkeit für Arbeitnehmer nach dem Pflegezeitgesetz entspricht.“

6. In Teil 9 wird folgender Art. 141 eingefügt:

„Art. 141

Übergangsregelung zu Altersteilzeit
im Blockmodell und Antragsruhestand

Für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag von Beamten und Beamtinnen, die sich am 1. August 2015 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden, gelten Art. 64 und 91 Abs. 1 Satz 3 in der jeweils am 31. Juli 2015 geltenden Fassung.“

7. Art. 146 wird aufgehoben.

§ 2

Änderung des Bayerischen Richtergesetzes

Das Bayerische Richtergesetz – BayRiG – (BayRS 301-1-J), zuletzt geändert durch § 1 Nr. 322 der Verordnung vom 22. Juli 2014 (GVBl S. 286), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Es wird folgender Art. 37a eingefügt:
„Art. 37a Vorsitzender des Präsidialrats der ordentlichen Gerichtsbarkeit“
 - b) Es wird folgender Art. 49a eingefügt:
„Art. 49a Vorsitzender des Hauptstaatsanwaltsrats in Personalangelegenheiten“.
2. In Art. 7 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 werden die Worte „und nicht Altersdienstermäßig im Blockmodell oder im modifizierten Blockmodell in Anspruch nimmt, soweit nicht besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen,“ gestrichen.
3. In Art. 8a Abs. 4 Satz 2 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „zehn“ ersetzt.
4. Art. 8c wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 entfällt die Satznummerierung.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.

- b) Abs. 6 wird wie folgt geändert:
- aa) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.
 - bb) Es wird folgender Satz 2 angefügt:
²Für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag von Richtern, die sich am 1. August 2015 in der Freistellungsphase der im Blockmodell oder modifizierten Blockmodell bewilligten Altersdienstermäßigung nach Art. 8c befinden, gelten Art. 7 Abs. 3 Satz 1 und Art. 8c Abs. 3 Satz 2 in der jeweils am 31. Juli 2015 geltenden Fassung.“
5. Art. 8d Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
- ²Unbeschadet hiervon sind Zeiten einer Beurlaubung nach Art. 8 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b dieses Gesetzes oder Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 Alternative 2 BayBG im Umfang von bis zu zwei Jahren sowie derjenigen Zeit zu bewilligen, die der Freistellungsmöglichkeit für Arbeitnehmer nach dem Pflegezeitgesetz entspricht.“
- § 3**
Änderung des Leistungslaufbahngesetzes
- Das Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamten (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), zuletzt geändert durch Art. 12 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBl S. 511), wird wie folgt geändert:
1. In der Inhaltsübersicht wird folgender Art. 17a eingefügt:
 „Art. 17a Fiktive Laufbahnnachzeichnung“
 2. Art. 15 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 Nr. 3 erhält folgende Fassung:
 „3. Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit während der Probezeit sowie um Zeiten der Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG während der Probezeit im Umfang von bis zu 36 Monaten.“
 - bb) Satz 2 Nrn. 2 und 3 werden durch folgende neue Nr. 2 ersetzt:
 „2. Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen während der Schulausbildung oder während der für den Qualifikationserwerb (Art. 6) notwendigen Zeiten im Umfang von bis zu 36 Monaten.“
 - cc) Satz 3 wird aufgehoben.
 - dd) Der bisherige Satz 4 wird Satz 3.
 - ee) Der bisherige Satz 5 wird Satz 4; die Zahl „4“ wird durch die Zahl „3“ ersetzt.
 - b) Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 erhält folgende Fassung:
 5. Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Zeiten der Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG; Zeiten werden im Umfang von bis zu 36 Monaten, vermindert um die Zeiten, um die der allgemeine Dienstzeitbeginn nach Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 Nr. 2 vorverlegt wurde, berücksichtigt.“
 3. Art. 17 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

(2)¹Ausnahmen von Abs. 1 Satz 3 Nrn. 1 und 3 sind zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt sowie die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen eintreten würden.²Verzögerungen werden jedoch nur insoweit ausgeglichen, als dies nicht bereits gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 Nr. 2 oder Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 erfolgt ist.³Es werden nur Zeiten im Umfang von bis zu 36 Monaten berücksichtigt.“
 4. Nach Art. 17 wird folgender Art. 17a eingefügt:
 „Art. 17a
 Fiktive Laufbahnnachzeichnung
 (1) Liegt keine verwendbare dienstliche Beurteilung vor, soll bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung eines Beamten oder einer Beamtin unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamten diese fiktiv fortgeschrieben werden.
 (2) Bei Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragter oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist die letzte periodische Beurteilung gemäß Abs. 1 fortzuschreiben.
 (3) Die fiktive Fortschreibung ist in den Fällen des Abs. 1 auf drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume zu beschränken.
 (4) Das Ergebnis einer Erprobungszeit ist fiktiv festzustellen.“
 5. Art. 70 Abs. 2 wird folgender Satz 4 angefügt:
 „In den Fällen von Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 erfolgt die Anrechnung von Zeiten einer Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von einem Kind, das das achte Lebensjahr vollendet hat, sowie von einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, nur auf Antrag, wenn die Beurlaubung bereits vor dem 1. August 2015 begonnen hat.“

§ 4**Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes**

Das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG) vom 5. August 2010 (GVBl S. 410, ber. S. 764, BayRS 2032-1-1-F), zuletzt geändert durch Art. 10a Abs. 6 des Gesetzes vom 23. Juni 2015 (GVBl S. 178), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird folgender Art. 111 eingefügt:

„Art. 111 Außerkrafttreten“

2. Art. 7 wird wie folgt geändert:

a) Satz 2 wird aufgehoben.

b) Der bisherige Satz 3 wird Satz 2; die Worte „oder Satz 2“ werden gestrichen.

3. In Art. 58 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 werden die Worte „Sätze 2 und 3 sind“ durch die Worte „Satz 2 ist“ ersetzt.

4. Art. 59 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) ¹Der Zuschlag nach Art. 7 Satz 2 beträgt 50 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen der nach Art. 7 Satz 1 gekürzten Besoldung und der Besoldung, die nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen wäre. ²Wird die Arbeitszeit in begrenzter Dienstfähigkeit auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung reduziert, verringert sich der Zuschlag nach Satz 1 entsprechend dem Verhältnis zwischen der wegen begrenzter Dienstfähigkeit verringerten Arbeitszeit und der insgesamt reduzierten Arbeitszeit.“

b) Abs. 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 2.

5. Art. 108 wird folgender Abs. 14 angefügt:

„(14) ¹Ergibt sich bei Berechtigten, die am 31. März 2014 Anspruch auf Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit hatten oder im Zeitraum zwischen 1. April 2014 und 31. Juli 2015 erstmals erworben haben, auf Grund der zum 1. April 2014 wirksam werdenden Neufassung der Art. 7 und 59 eine Verringerung ihrer Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag weitergewährt. ²Der Unterschiedsbetrag nach Satz 1 vermindert sich jedoch, soweit sich die Besoldung des Berechtigten insbesondere auf Grund

1. linearer Bezügeanpassung,
2. Beförderung,
3. Stufenaufstieg nach Art. 30 Abs. 2 oder
4. Veränderung des Umfangs der begrenzten Dienstfähigkeit

erhöht. ³Die Neufestsetzung der Besoldung erfolgt von Amts wegen.“

6. Es wird folgender Art. 111 eingefügt:

„Art. 111
Außerkrafttreten“

Art. 108 Abs. 14 tritt am 31. Dezember 2020 außer Kraft.“

§ 5 **Inkrafttreten**

¹Dieses Gesetz tritt am 1. August 2015 in Kraft.

²Abweichend von Satz 1 tritt § 4 mit Wirkung vom 1. April 2014 in Kraft.

Die Präsidentin

I.V.

Inge Aures

II. Vizepräsidentin

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures

Abg. Ingrid Heckner

Abg. Stefan Schuster

Abg. Peter Meyer

Abg. Markus Ganserer

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Ich rufe nun **Tagesordnungspunkt 5** auf:

Gesetzentwurf der Staatsregierung

**zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von
Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern (Drs. 17/6577)**

- Zweite Lesung -

hierzu:

**Änderungsantrag der Abgeordneten Hubert Aiwanger, Florian Streibl, Peter
Meyer u. a. und Fraktion (FREIE WÄHLER)**
(Drs. 17/6753)

und

**Änderungsantrag der Abgeordneten Ingrid Heckner, Petra Guttenberger, Karl
Freller u. a. (CSU)**
(Drs. 17/6760)

Ich eröffne die gemeinsame Aussprache. Die Gesamtredezeit beträgt gemäß der Vereinbarung 36 Minuten. Erste Rednerin ist Frau Heckner.

Ingrid Heckner (CSU): Sehr verehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr verehrte Damen und Herren! "Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung" ist zurzeit das große Schlagwort. Das gilt natürlich auch für uns als öffentlicher Arbeitgeber. Der sichere Arbeitsplatz ist im Wettbewerb mit finanzkräftigen Unternehmen sicherlich ein wichtiger Punkt. Aber um die besten Köpfe zu bekommen, müssen wir uns noch mehr einfallen lassen.

Mit dem Neuen Dienstrecht haben wir vor einigen Jahren bereits die Fortkommenschancen deutlich verbessert und auch familienpolitische Akzente gesetzt sowie die Familienfreundlichkeit erfolgreich ausgebaut. Dass dies zum Erfolg geführt hat, bestätigte uns gestern in der Ausschusssitzung ein Bericht des Landespersonalausschusses. Er hat uns gezeigt, dass sowohl die Zahl der Bewerber für die zweite und die drit-

te Qualifikationsebene als auch die Qualifikationen gleichbleibend hoch sind. Ich freue mich deshalb umso mehr, heute zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern sprechen zu können; denn mit den im Gesetzentwurf enthaltenen Maßnahmen werden die Spitzenposition Bayerns im öffentlichen Dienst und auch die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gegenüber der freien Wirtschaft weiter gestärkt.

Ich freue mich auch deshalb, weil wir unseren Beschäftigten damit einerseits weiterhin verlässliche Rahmenbedingungen bieten, andererseits durch die Ausweitung der individuellen Flexibilisierungsmöglichkeiten dafür sorgen, dass sie Arbeit und persönliche Bedürfnisse besser miteinander vereinbaren können.

Ferner freue ich mich ganz besonders, dass dieser Gesetzentwurf ein Instrument enthält, das die Karrierechancen insbesondere auch von Frauen weiter verbessert.

Nicht zuletzt freue ich mich deshalb über diesen Gesetzentwurf, weil er Ergebnis einer Initiative unseres Ministerpräsidenten ist, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu gründen, zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern des Finanzministeriums und des Beamtenbundes. Es ist, so denke ich, vorbildlich für Gesetzgebung, dass man hier Betroffene bereits vor der Entstehung eines Gesetzes zur konstruktiven Zusammenarbeit aufruft.

Nun lassen Sie mich aber zu den Inhalten des Gesetzes kommen. Mit Blick auf die verlängerte Lebensarbeitszeit steigt das Interesse der Beamtinnen und Beamten, den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten. Bereits im Vorfeld der parlamentarischen Beratungen haben wir unzählige Schreiben, Anrufe und auch in Veranstaltungen die Rückmeldungen bekommen, dass ein starker Wunsch besteht, Altersteilzeit und Blockmodell zu kombinieren. Damit können Beschäftigte früher aus dem aktiven Dienst aussteigen und nehmen durchaus entsprechende Abschläge in Kauf.

Durch die Kombination ist künftig ein Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit bereits mit 62 Jahren und fünf Monaten möglich. Damit tragen wir den individuellen Lebensumständen Rechnung, was bei der privaten Nutzung, bei Ehrenämtern, aber auch in besonderen Situationen in der Familie hilfreich sein kann.

In dieselbe Richtung geht auch die weitere Flexibilisierung des Freistellungsjahres. Die bislang bestehende Regelung in Artikel 88 BayBG wird hierbei zu einer Soll-Regelung umgestaltet, und der Gesamtbewilligungszeitraum von sieben Jahren auf zehn Jahre verlängert. Damit erleichtern wir die Inanspruchnahme der Teilzeit mit unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit und dehnen den Freistellungszeitraum aus. Bei einer Teilzeitquote von 50 % und vollem Ausschöpfen des Bewilligungszeitraums unmittelbar vor Erreichen der Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestand ist es damit möglich, fünf Jahre früher aus dem aktiven Dienst auszuscheiden.

Durch den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft und die zunehmende Zahl älterer Menschen auch innerhalb der eigenen Familie ist die familiäre Fürsorge für unsere Beamtinnen und Beamten eine große Herausforderung. Deshalb haben wir im vorliegenden Gesetzentwurf eine gesetzliche Regelung aus dem Arbeitnehmerbereich zum Pflegeunterstützungsgeld übernommen. Danach besteht für den Freistellungsanspruch von bis zu zehn Tagen zur Organisation der Pflege eines Angehörigen künftig auch für Beamte ein Anspruch auf Bezahlung. Damit nehmen wir den Betroffenen, die durch die akute Pflegesituation oft auch emotional belastet sind, wenigstens die finanziellen Sorgen einer kurzzeitigen Freistellung.

In die gleiche Richtung geht auch die beabsichtigte Änderung der bayerischen Vorschussrichtlinien. Künftig soll die Möglichkeit bestehen, bei unvorhergesehenen finanziellen Engpässen wegen der Verringerung der Arbeitszeit aufgrund der Pflege eines nahen Familienangehörigen einen unverzinslichen Gehaltsvorschuss zu erhalten.

Aber nicht nur monetär werden die Rahmenbedingungen für die Pflege verbessert. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht die Zulassung einer weiteren familienpolitischen

Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen für die Dauer von insgesamt zwei weiteren Jahren auch dann vor, wenn die Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren bereits ausgeschöpft ist. Des Weiteren sollen Verzögerungen im beruflichen Fortkommen aufgrund von Pflegezeiten ausgeglichen werden. So werden künftig Pflegezeiten mit bis zu drei Jahren bei der Dienstzeit und damit gleichberechtigt mit Elternzeit und Beurlaubung zur Kinderbetreuung berücksichtigt. Auch Ausnahmen von den Beförderungsverboten sind dadurch möglich.

Nun komme ich aber zu dem größten Schritt in unserem Gesetzentwurf. Das ist die fiktive Laufbahnnachzeichnung. Nicht nur Pflegezeiten, sondern auch Elternzeit und familienpolitische Beurlaubungen werden damit laufbahnrechtlich besser berücksichtigt. Entsprechendes gilt übrigens auch für voll freigestellte Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen.

Warum ist dies erforderlich? - Bislang mussten Beamtinnen und Beamte fürchten, durch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit oder einer familienpolitischen Beurlaubung Nachteile im beruflichen Fortkommen zu erfahren. Aber genau das wollen wir nicht. Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter optimieren und verhindern, dass sich Pflegezeiten oder familienpolitische Beurlaubungen nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken. Deshalb wird es künftig für diese Fälle eine fiktive Laufbahnnachzeichnung geben.

Das mag man sich so vorstellen: Ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung wird die Laufbahn entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamten und Beamtinnen fiktiv fortgeschrieben. Das heißt, Beamte mit guter letzter Beurteilung folgen im Rahmen der fiktiven Nachzeichnung der Entwicklung der vergleichbaren anderen guten Beamtinnen und Beamten und werden im Ergebnis wohl auch weiterhin eine gute Bewertung erhalten.

Das halten wir für absolut sachgerecht; denn wir sind der Ansicht, dass auch in der Zeit, in der jemand für Familientätigkeit beurlaubt war, zusätzliche Kompetenzen er-

worben wurden, die man im beruflichen Leben anerkennen sollte. Mit dieser neuen Regelung ist somit auch eine Beförderung während der Beurlaubung und der Elternzeit möglich. Damit fördern wir insbesondere Frauen und Männer, die für einige Zeit die für die Gesellschaft so wichtige Familienarbeit leisten. Diese müssen sich künftig nicht mehr die Frage stellen: Familie oder Karriere? Beides ist, sofern es der persönlichen Lebensplanung entspricht, künftig problemloser zu vereinbaren. Damit, meine Damen und Herren, setzen wir einen Meilenstein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wovon die Wirtschaft noch meilenweit entfernt ist.

Dann hat uns auch ein Gerichtsurteil zu einer Änderung im Gesetz bewogen, man kann auch sagen: gezwungen. Das ist die Neuregelung der Bemessung der Bezüge bei begrenzter Dienstfähigkeit. Menschen, die wegen begrenzter Dienstfähigkeit in Teilzeit sind, darf man nicht mit "normalen" Teilzeitbeschäftigten gleichstellen; denn immerhin sind sie das nicht freiwillig, sondern aufgrund einer Krankheit. Deshalb hat das Gericht entschieden, dass hier ein Zuschlag in Höhe von 50 % des Unterschiedsbetrags zwischen Teilzeit- und Vollzeitbezahlung zu gewähren ist.

Meine sehr verehrten, lieben Kolleginnen und Kollegen, ich bin der Ansicht, dass der Gesetzentwurf, der uns hier vorliegt, insgesamt ein sehr gutes Paket ist. Diesem Paket können wir, denke ich, alle miteinander gut zustimmen. Ich möchte mich auch bei den Kollegen der anderen Fraktionen in unserem Ausschuss ganz herzlich dafür bedanken, dass wir diesen Gesetzentwurf so konstruktiv diskutiert haben.

Lediglich die FREIEN WÄHLER haben ein vermeintliches Haar in der, wie ich finde, sehr gut schmeckenden Suppe entdeckt. Der Änderungsantrag der FREIEN WÄHLER, den wir im Ausschuss abgelehnt haben, will den Anspruch auf einen Telearbeits- und einen Wohnraumarbeitsplatz gesetzlich verankern. Dies haben wir abgelehnt, und zwar nicht etwa, weil wir Telearbeit und Wohnraumarbeit nicht ausbauen möchten – ganz im Gegenteil. Wir sehen schlicht eine Vielzahl sachlicher Gründe, die gegen eine gesetzliche Regelung sprechen. Dies gilt unter anderem für den Aspekt der Geltung nur für Beamte und nicht für Angestellte. Das Beamtenrecht können wir aber nicht auf

die Angestellten anwenden. Das gilt auch für das Beschneiden der Rechte der Personalvertretungen. Immerhin hat der Beamtenbund eine Musterdienstvereinbarung für örtliche Personalräte auf den Tisch gelegt, die hier auf die örtlichen Bedingungen eingehen kann. Bei einer gesetzlichen Regelung würden diese Dienstvereinbarungen nicht mehr möglich sein.

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Bitte kommen Sie zum Ende, Frau Kollegin.

Ingrid Heckner (CSU): Nicht zuletzt möchte ich mich dafür bedanken, dass wir hier wieder einmal in guter, konstruktiver Zusammenarbeit mit unseren Kollegen und mit den Betroffenen ein deutliches Signal für unsere Beschäftigten gesetzt haben. Sie sind uns etwas wert, wir möchten - -

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Bitte kommen Sie doch zum Ende.

Ingrid Heckner (CSU): Ich komme zu Ende, ja. Danke für die Erinnerung.

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Danke schön. Der Nächste ist der Kollege - -

Ingrid Heckner (CSU): Ja, einen Satz darf ich doch wohl noch - -

(Allgemeine Heiterkeit)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Nein, Sie haben Ihre Zeit schon eine Minute überschritten. Es tut mir leid.

Ingrid Heckner (CSU): Das waren 45 Sekunden.

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Nein, es sind 56, 57 Sekunden. Es tut mir schon leid.

Ingrid Heckner (CSU): Ja, ja, ja. – Also, ich bin stolz darauf, dass wir als Staat ein so verlässlicher Arbeitgeber sind.

(Beifall bei der CSU)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Nächster Redner ist der Kollege Schuster.

Stefan Schuster (SPD): Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch hier in Bayern, nicht zuletzt für den Freistaat selbst als Arbeitgeber, ein aktuelles und besonders wichtiges Thema. Es ist nicht damit getan, mit Modebegriffen wie "Work-Life-Balance" oder "Babypause" um sich zu werfen und den Eltern ein paar Hundert Euro Betreuungsgeld in die Hand zu drücken.

Den gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen durch Kindererziehung und pflegebedürftige Angehörige muss ebenso Rechnung getragen werden wie familiären und gesellschaftlichen Entwicklungen. Durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und eine Weiterentwicklung bestehender Rollenbilder sind traditionelle Familienskonstellationen nicht mehr selbstverständlich; sie sind nicht mehr in jeder Familie die gelebte Realität.

Diese Entwicklung soll nicht als Bedrohung für die bayerischen Familien, sondern als eine Chance für die Gesellschaft und die Arbeitgeber gesehen werden. Beim Ausbau des Angebots an Kindertagesstätten hat die SPD auf Bundesebene sehr viel bewegt. Wenn die gesteckten Ziele erreicht werden, haben junge Väter und Mütter die Chance, ihren Karriereweg zu verfolgen, ohne dass sich jemand aus dem Berufsleben zurückziehen muss.

Es wäre schön, wenn endlich auch hier in Bayern die Bedeutung erwerbstätiger Frauen erkannt und nicht die Förderung von Haushalten mit einem Verdiner durch das Betreuungsgeld als "fortschrittlich" deklariert würde.

(Beifall bei der SPD und Abgeordneten der FREIEN WÄHLER)

Es sollte auch bei den regierenden Kollegen hier im Hohen Haus angekommen sein, dass immer mehr Paare auf zwei Gehälter angewiesen sind. Flexible Arbeitszeitmodelle und neue Formen der Erwerbstätigkeit sind hier der richtige Weg.

(Zuruf von der SPD: So ist es!)

In der Familienpolitik geht es aber nicht nur um junge Eltern. Der fließende Übergang in den Ruhestand, die Pflege von Angehörigen und die Konsequenzen von begrenzter Dienstfähigkeit sind Themen, die vor allem Beamtinnen und Beamte beschäftigen. Die einberufene Arbeitsgruppe – die Frau Kollegin hat ja angesprochen, wie sie sich zusammengesetzt hat – hat einige Problemfelder und einen großen Handlungsbedarf richtig erkannt. Große Teile dieses Gesetzentwurfes sind zumindest als Schritt in die richtige Richtung zu sehen.

Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen wird mittlerweile für immer mehr Personen ein akutes Thema. Der finanzielle und zeitliche Aufwand trifft viele Menschen ganz plötzlich und ist nicht planbar. In diesem Sinne ist daher sehr zu begrüßen, dass die Möglichkeit geschaffen wird, sich nach Ausschöpfung der Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren noch für weitere zwei Jahre eine Beurlaubung zu Zwecken der Pflege genehmigen zu lassen. Die Pflege von Angehörigen trifft viele Leute plötzlich und darf nicht zweitrangig behandelt werden. Die Möglichkeit eines Gehaltsvorschusses bei der Pflege von Angehörigen ist ein weiteres Instrument, das an dieser Stelle für Entlastung sorgen kann.

Dabei darf es aber nie dazu kommen, dass Arbeitnehmer um ihr berufliches Vorankommen fürchten müssen, wenn sie auf gesetzlich verankerte Angebote zurückgreifen. Eine fiktive Laufbahnnachzeichnung, die gegebenenfalls auch eventuelle Beförderungen enthält, ist bei der Pflegezeit vorzunehmen. Ich begrüße ausdrücklich, dass die Pflegezeit durch die geplante Neuregelung im Sinne der Laufbahnnachzeichnung gleichberechtigt neben Elternzeit und Beurlaubung zur Kinderbetreuung stehen soll. Ob Elternzeit oder Pflegezeit – der Freistaat muss als Arbeitgeber die familiären Herausforderungen seiner Arbeitnehmer unterstützen, aber nicht nur diese Herausforderung.

Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen und Personalratsmitglieder müssen ohne Laufzeitbeschränkung eine fiktive Laufbahnnachzeichnung erfahren. Das Wort "müssen" ist an dieser Stelle nicht zufällig gewählt. Ich teile hier die Bedenken des Bayerischen Beamtenbundes, dass eine Sollvorschrift nicht die flächendeckende Umsetzung der Neuregelung garantiert. Dieser Änderungsantrag der CSU bereichert den Gesetzesvorschlag. Eine Schlechterstellung durch die Ausübung einer der genannten Tätigkeiten in der Praxis muss aber dringlich verhindert werden. Dabei geht der Änderungsantrag auf viele Forderungen des Bayerischen Beamtenbundes ein. Diese müssen aber konsequent zu Ende gedacht und entsprechend umgesetzt werden.

Bei der Umsetzung der Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand sieht man ebenfalls den guten Willen der Regierung; es besteht aus meiner Sicht jedoch eine große Unsicherheit bei der Umsetzung. Dass sich nach Eintritt der Altersteilzeit noch Umstände ergeben können, die einen Antragsruhestand begründen, ist nicht weit hergeholt und in der Praxis nicht selten der Fall. Jedem Betroffenen sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, unter Inkaufnahme von Abschlägen aus der Altersteilzeit vorzeitig auszuscheiden, um sich zum Beispiel um Enkelkinder, Ehrenämter oder pflegebedürftige Angehörige kümmern zu können.

Ich kann nur hoffen, dass die Untersuchung auf hinreichend relevanten Umfang der zeitlichen Beanspruchung durch die Betreuung oder Pflege dem Erreichen der Zielgruppe dient und ihr nicht im Wege steht. Eine gesetzliche Neuregelung, die sich schön liest, die aber nicht zur Anwendung kommt, ist so effektiv wie eine Maut, die man erst eintreibt und den Leuten dann am Jahresende zurückerstattet.

(Beifall bei der SPD und den FREIEN WÄHLERN)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich finde es schön zu sehen, dass die Fraktion der FREIEN WÄHLER unsere Forderung nach Ausweitung von Tele- und Wohnraumarbeit aufgegriffen und in diesem Kontext mit einem Änderungsantrag neu platziert hat. Im

Gesetzentwurf der SPD-Landtagsfraktion zum Gleichstellungsgesetz 2013 regten wir diese Regelung bereits an, und wir unterstützen sie auch weiterhin. Die Staatsregierung muss sich hier zur wirklichen Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekennen und dort das Themenfeld nicht nur halbherzig ankratzen. Die Beurlaubung von Müttern und Vätern und deren zumindest zeitweiser Ausfall als Arbeitskräfte kann so in vielen Fällen von vornherein vermieden werden. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen müssen. Auch in diesem Punkt müssen sie äquivalent zur Gruppe der Eltern behandelt und vonseiten des Freistaats unterstützt werden. Wenn der Arbeitsplatz und der Arbeitnehmer dafür geeignet sind, ist Tele- und/oder Wohnraumarbeit oft eine gute Lösung.

Leider bleibt es aber viel zu oft bei bloßer Phrasendrescherei seitens der Regierung, und es mangelt an der Umsetzung nötiger Regelungen. Dass man im Zweifelsfall auch einmal nicht erkennt, wo ein Problem angegangen werden muss, sieht man bei der Neuregelung der Besoldung begrenzt Dienstfähiger. Die Besoldung begrenzt Dienstfähiger wird bisher als fiktives Ruhegehalt berechnet und deswegen zu Recht als verfassungswidriger Zustand angeprangert. Im März 2014 wurde eine ähnliche Regelung in Baden-Württemberg gekippt. Daher ist es nur richtig, das Bayerische Besoldungsgesetz rückwirkend zum April 2014 anzupassen.

Begrenzt Dienstfähige sind Arbeitnehmer, die Vollzeit arbeiten würden, dazu aber nicht in der Lage sind. Dass sie häufig nicht mehr verdienen als Personen, die freiwillig in Teilzeit arbeiten, ist nicht länger tragbar. Sie müssen endlich als vollwertige Arbeitnehmer und nicht länger als Pensionäre im Wartestand betrachtet werden. Auch wenn dieses Thema nicht zu den primären Themenfeldern im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört, ist es doch sehr wichtig. Der dahin gehende Gesetzentwurf der Staatsregierung ist insofern sinnvoll. Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, mir scheint, dass auch bei der Regierung langsam Denkprozesse in Gang kommen. Das geschieht zwar einige Jahre später als bei anderen, aber man merkt doch, dass auch die CSU-Fraktion erkannt hat, was einen

modernen Arbeitgeber ausmacht. Bessere Möglichkeiten, Urlaub zur familiären Pflege zu erhalten, eine angemessene Besoldung für begrenzt Dienstfähige und eine bessere Berücksichtigung von Pflegezeiten in der Laufbahnnachzeichnung sind kein schlechter Anfang. Wenn jetzt noch eine bessere Möglichkeit zur Tele- und Wohnraumarbeit geschaffen und endlich eine Fachkräfte- und Nachwuchsinitiative initiiert wird, dann sehe ich gute Voraussetzungen dafür gegeben, dass der Fachkräftemangel an den vielen vorhandenen Baustellen angegangen werden kann.

Neben der Perspektive des Freistaats, der gute Arbeitskräfte braucht, gibt es auch immer noch die Perspektive der Angestellten und der Beamtinnen und Beamten, die einen guten Arbeitgeber brauchen. Dieser Gesetzentwurf ist der erste Schritt dazu. Wir werden diesem Gesetzentwurf und den beiden Änderungsanträgen deshalb zustimmen.

(Lebhafter Beifall bei der SPD)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Danke schön. – Nächster Redner ist Herr Kollege Meyer.

Peter Meyer (FREIE WÄHLER): Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Die FREIEN WÄHLER setzen sich seit jeher für einen starken öffentlichen Dienst ein. Dafür ist es dringend erforderlich, dass der Staat ein attraktiver Arbeitgeber ist und bleibt, um beim Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte auch künftig mithalten zu können. Denn – und das ist ein ständiger Spruch von mir – auf rein monetärer Ebene wird der Staat die sogenannte freie Wirtschaft niemals übertrumpfen können. Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Absolventen ein sehr gutes, wenn nicht sogar das ausschlaggebende Argument, und zwar insbesondere für Akademikerinnen, für den Eintritt in den öffentlichen Dienst. Das erleben wir in vielen Ressorts. Aus diesem Grund begrüßen wir den Gesetzentwurf der Staatsregierung, und wir werden ihm auch zustimmen. Bekanntlich war das Votum im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes einstimmig. Das gilt insbesondere für die genannten

Regelungsgegenstände: fiktive Laufbahnnachzeichnung, Erweiterung der Beurlaubung für die Pflege von Angehörigen, die neuen Flexibilisierungsmöglichkeiten sowie die Umsetzung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts zur Besserstellung von begrenzt Dienstfähigen.

Wenn wir aber über die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und über größere Flexibilisierung beim Ruhestandseintritt sprechen, dann muss ich doch noch einmal an unseren Gesetzentwurf zum Bayerischen Beamtenversorgungsgesetz erinnern, den wir hier vor einigen Wochen auf der Tagesordnung hatten. Dieser Gesetzentwurf wurde von der Mehrheit dieses Hauses mit der Begründung abgelehnt, dass es den Staatshaushalt über Gebühr belasten würde, wenn man mit 45 Berufsjahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen dürfte. Dabei hätte sich nach unserem Gesetzentwurf das Ruhegehalt ausschließlich nach der Dienstzeit berechnet, und es würde eine Kürzung des Ruhegehalts in Höhe der gesetzlichen Rente stattfinden. So teuer wäre das also gar nicht geworden. Darüber hinaus haben Sie kritisiert, dass wir unzulässige Privilegierungen gegenüber dem Nur-Beamten vorgehabt hätten. Dieser Vorwurf war aber komplett falsch. Wir wollten nur nachzeichnen, was im Tarifbereich möglich ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich mir bei aller Zustimmung zu diesem Gesetzentwurf schon die Frage, ob wir nicht die breitere, die familienfreundlichere Variante gehabt hätten. Das gilt insbesondere dann, wenn man bedenkt, dass von der hier geplanten Neuregelung vermutlich nur eine kleinere Gruppe von Beamten Gebrauch machen wird, nämlich die aus den höheren Besoldungsgruppen. Man muss sich das schließlich auch leisten können. Der vorzeitige abschlagsfreie Antragsruhestand bei der gemischten Erwerbsbiografie würde hingegen eher den niedrigeren Besoldungsgruppen helfen.

In der Gesetzesbegründung steht, man wolle den Großeltern die Möglichkeit geben, auf die Enkel aufzupassen. Darauf kann ich hier nur erwidern: Mit unserem Gesetzentwurf hätten wir deutlich mehr Beamte erreicht, die nach einem langen Arbeitsleben, vielleicht ein bis zwei Jahre früher, gerne auf ihre Enkel aufgepasst hätten. Mit dem

vorliegenden Gesetzentwurf schicken wir hingegen Beamte in den deutlich vorgezogenen Ruhestand, damit sie auf Enkel aufpassen, deren Eltern möglicherweise in der privaten Wirtschaft arbeiten. Das heißt, dass der öffentliche Dienst hier die Privatwirtschaft unterstützen muss.

(Zuruf und Lachen der Abgeordneten Ingrid Heckner (CSU))

- Ja, Frau Heckner, diese Diskussion hatten wir schon im Ausschuss. Insgesamt tragen wir natürlich den Familienpakt Bayern mit. Es geht um die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Insofern darf ich mich auch beim Bayerischen Beamtenbund für die konstruktive Mitwirkung bedanken. Herr Landesvorsitzender Rolf Habermann sitzt oben auf der Tribüne.

Zu unserem Änderungsantrag: Liebe Frau Kollegin Heckner, es hätte nicht sein müssen, dass wir schon wieder in die Ecke gestellt werden.

(Ingrid Heckner (CSU): Was denn?)

Es wird so getan, als hätten die FREIEN WÄHLER ein Haar in der Suppe gefunden. Damit machen Sie die Einstimmigkeit, die es im Ausschuss gab, wieder kaputt. Das ist wirklich unfair.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Es geht doch nicht darum, dass es die Tele- und Wohnraumarbeit nicht gäbe; wir wollten ihr vielmehr Gesetzesrang verschaffen. Ich muss es zur Kenntnis nehmen: Es ist offensichtlich Majestätsbeleidigung, wenn man einem Gesetz zustimmt, aber noch Verbesserungsmöglichkeiten findet.

(Hans-Ulrich Pfaffmann (SPD): Genau!)

Das nehme ich wirklich übel.

(Hans-Ulrich Pfaffmann (SPD): Das ist die Arroganz der Macht!)

- Herr Kollege, Sie sagen es.

Meine Damen und Herren, von Ihrer Seite wird immer betont, dass die Tele- und Wohnraumarbeit wichtig ist. Umso mehr verwundert es mich, dass der Gesetzentwurf der Staatsregierung kein Wort darüber verliert. Die Argumente, die Sie im Ausschuss gebracht haben, sind doch an den Haaren herbeigezogen. Es stellt wirklich keine Schwächung der Personalvertretung dar oder gar einen Eingriff in die kommunale Selbstverwaltung, wenn man den Anspruch auf Einrichtung eines Tele- oder Wohnraumarbeitsplatzes in Gesetzesrang erhebt. Da bleiben doch noch genügend örtliche Dinge zu regeln. Aus unserer Sicht wäre das jedenfalls besser gewesen und ein eindeutiges Bekenntnis des Staates für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört ganz einfach die Festschreibung der Tele- und Wohnraumarbeit im Gesetz.

Alles in allem, meine Damen und Herren: Wir stimmen dem Gesetzentwurf selbstverständlich zu, bedauern aber zutiefst, dass unsere Vorschläge für eine weitere Verbesserung kein Gehör gefunden haben.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der SPD)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Danke schön. – Der nächste Redner ist Herr Kollege Ganserer.

Markus Ganserer (GRÜNE): Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich darf gleich am Beginn meiner Rede ankündigen, dass auch meine Fraktion, dass BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, dem Gesetzentwurf zustimmen wird.

Der vorliegende Gesetzentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthält zum einen die Umsetzung des Bundesverwaltungsgerichtsurteils zur besseren Besoldung von begrenzt dienstfähigen Beamten, was in unser aller Sinne ist. Zum anderen enthält er sinnvolle und notwendige Maßnahmen, um den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber weiterhin attraktiv zu gestalten.

Weil der Gesetzentwurf im Ausschuss schon eingehend beraten worden ist, möchte ich mich hier auf das Wesentliche konzentrieren.

In den Personalkörpern unserer Verwaltung haben wir einen sehr hohen Altersdurchschnitt und müssen davon ausgehen, dass wir in den nächsten Jahren und Jahrzehnten eine große Pensionierungswelle und daraus resultierend einen hohen Bedarf an guten Nachwuchskräften haben. Wie meine Vorfriedner schon erwähnt haben, werden wir den Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe nicht über die Besoldung gewinnen können. Es ist deshalb wirklich notwendig, dass wir den öffentlichen Dienst mit anderen Maßnahmen attraktiv gestalten. Gleichzeitig wird es zunehmend notwendig, dass die Familienzeiten im Arbeitsleben und in der Arbeitswelt berücksichtigt werden. Das ist nicht nur für die Väter und Mütter notwendig, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, sondern das ist aufgrund des demografischen Wandels in zunehmendem Maße für die Betreuung von Angehörigen wichtig. Zusätzliche Beurlaubungszeiten und eben eine ergänzende Änderung der Vorschussrichtlinien bieten einen sinnvollen Ansatz. Dennoch gebe ich zu bedenken: Man muss es sich leisten können, auf Gehalt oder Teile des Gehalts zu verzichten, um Familien- und Pflegezeiten in Anspruch nehmen zu können. Deswegen sind wir der Überzeugung, dass gerade die Teilarbeitsplätze eine sehr gute und wichtige Alternative wären, um Familie und Beruf in solch schwierigen Situationen ohne Gehaltseinbußen in Einklang bringen zu können. Deswegen werden wir dem Änderungsantrag der FREIEN WÄHLER zustimmen, so wie wir auch dem Änderungsantrag der CSU zustimmen werden.

Insgesamt handelt es sich um ein sehr sinnvolles und gutes Gesetz. Ich gebe zum Schluss aber auch noch zu bedenken: Wir dürfen uns nicht ausruhen. Wir haben viele andere Bereiche, in denen wir noch Lösungen suchen müssen. Ich nenne hier nur kurz zwei Bereiche, zunächst die Situation am Bayerischen Untermain. Dort ist es extrem schwierig, Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu bekommen. Das müssen wir betrachten. - Ich nenne ferner den Ballungsraum München. Dort ist es auch wahnsinnig schwierig, gerade in den unteren Besoldungsstufen Nachwuchskräfte zu

finden. Wir haben jetzt zwar eine dynamische Anpassung der Ballungsraumzulage; aber diese paar wenigen Euro, so glaube ich, lösen das Problem der explodierenden Mietpreise im Ballungsraum München nicht. Auch darüber müssen wir noch einmal nachdenken und Lösungen finden. Ich nenne als Stichwort den verstärkten Bau von Staatsbedienstetenwohnungen oder, was Kollege Meyer beim Gesetzentwurf schon angesprochen hat, eine Besserstellung von Menschen mit gemischten Erwerbsbiografien. Ich meine, auch dieser Punkt wird zunehmend wichtig, um Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu bekommen. Wir sollten den öffentlichen Dienst durchlässiger für Menschen gestalten, die vorher schon in der Privatwirtschaft tätig waren. Der Gesetzentwurf der FREIEN WÄHLER wäre dazu ein wirklich guter Vorschlag gewesen. Auch diesbezüglich müssen wir in den nächsten Jahren noch Verbesserungen in Angriff nehmen. Dem Gesetzentwurf können wir trotzdem auf jeden Fall zustimmen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Die Aussprache ist damit geschlossen. Wir kommen nun zur Abstimmung.

Der Abstimmung liegen der Gesetzentwurf auf Drucksache 17/6577 und die Änderungsanträge der FREIEN WÄHLER auf Drucksache 17/6753 sowie von Abgeordneten der CSU auf Drucksache 17/6760 sowie die Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes auf Drucksache 17/7268 zugrunde.

Vorweg ist über den vom federführenden Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes zur Ablehnung empfohlenen Änderungsantrag auf Drucksache 17/6753 abzustimmen. Wer entgegen dem Ausschussvotum dem Änderungsantrag auf Drucksache 17/6753 – das ist der Änderungsantrag der Fraktion FREIE WÄHLER – zustimmen möchte, den bitte ich jetzt um sein Handzeichen. – Das sind die SPD-Fraktion, FREIE WÄHLER und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Gegenstimmen? – Das ist die

CSU. Stimmenthaltungen? – Keine Stimmenthaltungen. Damit ist der Änderungsantrag abgelehnt.

Wir kommen nun zu Abstimmung über den Gesetzentwurf. Der federführende Ausschuss empfiehlt Zustimmung mit der Maßgabe, dass in § 3 – Änderung des Leistungslaufbahngesetzes – ein neuer Artikel 17a eingefügt wird.

Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen stimmt bei seiner Endberatung der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses mit der Maßgabe zu, dass in § 1 – Änderung des Bayerischen Beamten gesetzes – der bisherige Zitierhinweis in "zuletzt geändert durch § 2 Nr. 9 des Gesetzes vom 12. Mai 2015 (GVBI S. 82)" geändert wird, in der Nummer 6 als Datum des Inkrafttretens der "1. August 2015" und als Datum des Außerkrafttretens der "31. Juli 2015" eingefügt werden; in § 2 Nummer 4, Buchstabe b, Doppelbuchstabe bb – das ist die Änderung des Bayerischen Richtergesetzes – als Datum des Inkrafttretens ebenfalls der "1. August 2015" und als Datum des Außerkrafttretens der "31. Juli 2015" eingefügt werden; in § 3 Nummer 5 – Änderung des Leistungslaufbahngesetzes – als Datum des Inkrafttretens ebenfalls der "1. August 2015" eingefügt wird; in § 4 – Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes – der bisherige Zitierhinweis in "zuletzt geändert durch Art. 10a Absatz 6 des Gesetzes vom 23. Juni 2015 (GVBI S. 178)" geändert wird, und in der Nummer 5 als Datum der "31. Juli 2015" eingefügt wird. Ergänzend schlägt er vor, in § 5 als Datum des Inkrafttretens den "1. August 2015" einzufügen. - Ich verweise insoweit auf die Drucksache 17/7268.

Wer dem Gesetzentwurf mit diesen Änderungen zustimmen möchte, den bitte ich um sein Handzeichen. – Das sind die CSU-Fraktion, SPD, FREIE WÄHLER und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Gegenstimmen? – Keine Gegenstimmen. Stimmenthaltungen? – Auch keine Stimmenthaltungen. Dann ist das so beschlossen.

Da ein Antrag auf Dritte Lesung nicht gestellt wurde, führen wir jetzt gemäß § 56 der Geschäftsordnung sofort die Schlussabstimmung durch. Ich schlage vor, sie in einfa-

cher Form durchzuführen. – Widerspruch erhebt sich nicht. Wer dem Gesetzentwurf seine Zustimmung geben will, den bitte ich, sich vom Platz zu erheben. – Danke schön. Das sind alle Fraktionen. Gegenstimmen bitte ich auf gleiche Weise anzulegen. – Keine Gegenstimmen. Stimmenthaltungen? – Auch keine. Damit ist das Gesetz so angenommen. Es hat den Titel: "Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern".

Mit der Annahme des Gesetzentwurfs in der soeben beschlossenen Fassung hat der Änderungsantrag von Abgeordneten der CSU-Fraktion auf Drucksache 17/6760 seine Erledigung gefunden. Das Hohe Haus nimmt davon Kenntnis.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wir kommen nun zurück zu Tagesordnungspunkt 4. Ich erinnere: Es geht um die Drucksache 17/6576, das Katastergesetz. Der Abstimmung liegen der Gesetzentwurf auf Drucksache 17/6576 und die Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses für Staatshaushalt und Finanzfragen auf Drucksache 17/7269 zugrunde. Der federführende Ausschuss empfiehlt Zustimmung.

Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen stimmt bei seiner Endberatung der Beschlussempfehlung des federführenden Ausschusses mit der Maßgabe zu, dass in § 2 – Folgeänderungen – in Absatz 1 das bisherige Zitat "zuletzt geändert durch § 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 12. Mai 2015 (GVBI S. 82)" geändert wird; in Absatz 5 das bisherige Zitat in "zuletzt geändert durch § 4 des Gesetzes vom ..." – das Datum wird von der Staatskanzlei eingesetzt – geändert wird und die Absätze 6 und 19 gestrichen werden. Ergänzend ist im neuen Absatz 10 das bisherige Zitat ebenfalls in "zuletzt geändert durch § 2 Nr. 14 des Gesetzes vom 12. Mai 2015 (GVBI S. 82)" anzupassen. Weiter schlägt der endberatende Ausschuss vor, in § 3 Absatz 1 als Datum des Inkrafttretens den "1. August 2015" und in Absatz 2 als Datum des Außerkrafttretens den "31. Juli 2015" einzufügen. Ich verweise insoweit auf die Drucksache 17/7269. Wer dem Gesetzentwurf mit diesen Änderungen zustimmen möchte, bitte ich jetzt um sein Handzeichen. – Das ist die CSU-Fraktion. Gegenstimmen? –

SPD-Fraktion, FREIE WÄHLER und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Danke schön.
Stimmennthalungen? – Keine Stimmennthalungen. Dann ist das so beschlossen.

Da ein Antrag auf Dritte Lesung nicht gestellt wurde, führen wir jetzt gemäß § 56 der Geschäftsordnung die Schlussabstimmung durch. Auf Antrag der CSU findet diese in namentlicher Form statt. Hierfür stehen fünf Minuten zur Verfügung. Wir starten. – Noch eine Minute.

(Namentliche Abstimmung von 15.58 bis 16.03 Uhr)

Die Abstimmung ist geschlossen. Die Stimmkarten werden außerhalb des Sitzungssaals ausgezählt. Das Ergebnis wird später bekannt gegeben. - Nehmen Sie bitte Ihre Plätze wieder ein, damit wir in der Tagesordnung fortfahren können.

Gesetz- und Verordnungsblatt vom 24.07.2015

Da dieses Dokument größer als 1 MB ist, wird es aus technischen Gründen nicht in die Vorgangsmappe eingefügt.

Download dieses Dokuments [hier](#)