



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 dienstrechtlichen 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 Beamtengesetzes (BayBG) und des Bayerischen Richtergesetzes (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 Höchstbeurlaubungsdauer 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 Teilzeitbeschäftigten 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 (GVBl S. 500, BayRS 2030-1-1-F), zuletzt geändert durch Art. 9 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBl 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 (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 Altersdiensttermäßigung 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 (Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) in der Freistellungsphase der im Blockmodell oder modifizierten Blockmodell bewilligten Altersdiensttermäßigung 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 Beamtinnen (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 Beamtin unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamtinnen 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:

„⁴In 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 garantierte 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 LbG.

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 Beamtengesetzes):

Zu Nr. 1

Aufgrund der Einfügung 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 Beamtinnen und Beamten nur im Ausnahmefall zu, wenn besonders schwerwiegende Gründe eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze rechtfertigen. Ein Teil der Beamtinnen und Beamten hat jedoch den Wunsch, durch eine Kombination von Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand unter Inkaufnahme der entsprechenden Abschlüsse 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 Beamtinnen und Beamten, Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand zu kombinieren, besteht auch künftig nicht.

Die Beamtinnen 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 Ansparphase 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 Bewilligungsdauer der Altersteilzeit nachträglich zu ändern und das Ende der Ansparphase, 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-BeamtR) ein Widerrufsvorbehalt 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 Beamtinnen und Beamten scheidet 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 Ansparphase 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 ausreichend Zeit verbleiben, ihre Personalplanung anzupassen.

Zu Nr. 3

Gem. Art. 88 Abs. 4 BayBG kann die voraussetzungslose 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 Beamtinnen 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 auszuschcheiden. 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 Beamtinnen und Beamten ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst ermöglicht werden. Daher kommt bei Beamtinnen 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 – BayObLGAufG) 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 LbG 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 LbG).

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 LbG 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 LbG (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 LbG 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 LbG zulässig ist. Zudem wird die Norm reaktionell an die Änderung in Art. 15 Abs. 3 und Abs. 4 LbG angepasst.

Zu Nr. 4

Um zu verhindern, dass Pflegezeiten oder familienpolitische Beurlaubungen sich nachteilig auf den beruflichen Werdegang auswirken, ist eine Regelung zur fiktiven Laufbahnnachzeichnung in Art. 17a LbG 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 Laufbahnnachzeichnung 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 BayGlG 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 fortauern, 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 Vereinfachung 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 BeamStG 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 Vollzeitbeschäftigten 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 Günstigkeitsprinzip 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 fortzuschreiben 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.