



Informationen

Das Neue Dienstrecht in Bayern

Entstehung, Ziele, Inhalte

Der Freistaat Bayern hat mit dem Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern für seine



Beamtinnen und Beamten ein eigenes Neues Dienstrecht geschaffen. Das Gesetzespaket umfasst neben zahlreichen Änderungsgesetzen ein vollständig neues Leistungslaufbahngesetz, ein vollständig neues bayerisches Besoldungsgesetz und ein vollständig neues bayerisches Beamtenversorgungsgesetz.

Wir betreten mit diesem Gesetzeswerk Neuland, so weit wie Bayern ist bisher niemand gegangen. Andere Länder haben aber bereits angekündigt, wesentliche Teile des Neuen Dienstrechts in Bayern übernehmen zu wollen.

Die bayerischen Spitzenverbände waren in das bisherige Gesetzgebungsverfahren von Anfang an eng eingebunden. Sie begrüßen durchweg die Ziele und die Konzeption des Gesetzentwurfs.

Diese neu erstellte Broschüre soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen im bayerischen Beamtenrecht bieten und dadurch den Einstieg in das System des Neuen Dienstrechts erleichtern. Es ist leider nicht möglich, im begrenzten Rahmen einer Broschüre sämtliche Einzelheiten erschöpfend darzustellen. Sollten Sie noch Fragen haben, hilft Ihnen Ihr Dienstvorgesetzter gerne weiter.


Georg Fahrenschon
Staatsminister


Franz Josef Pschierer
Staatssekretär

A. Die Föderalismusreform	8
B. Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern	9
I. Mantelgesetz	9
II. Inkrafttreten	10
III. Außer Kraft tretende Vorschriften	10
C. Ziele des Neuen Dienstrechts	12
D. Überblick über die wichtigsten Änderungen	13
I. Statusrecht	13
II. Laufbahnrecht	14
1. Leistungslaufbahn und berufliche Entwicklung innerhalb dieser	15
2. Fachlaufbahnen	16
3. Probezeit	17
4. Weitere wesentliche Änderungen	17
5. Landespersonalausschuss	18
6. Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung	18
III. Besoldungsrecht	19
1. Abkehr vom Besoldungsdienstalter	19
2. Neue Besoldungsordnungen	20
3. Weitere wesentliche Inhalte	21

IV. Versorgungsrecht	23
1. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und Bezüge	23
2. Referenzalter, Versorgungsauf- und -abschlüsse	23
3. Hinterbliebenenversorgung und Unfallfürsorge	24
4. Familienbezogene Leistungstatbestände	25
5. Weitere wesentliche Inhalte	25
E. Die neuen Grundgehaltstabelle	26
F. Wichtige Einzelbereiche	31
I. Wegfall der Laufbahngruppen	31
II. Fachlaufbahnen	32
1. Fachlaufbahnen	32
2. Fachliche Schwerpunkte	34
III. Modulare Qualifizierung	34
1. Eignung	34
2. Zeitlicher Umfang	35
3. Inhalt	35
4. Prüfungen / Erfolgsnachweise	35
5. Anrechnung von Fortbildungen	35
6. Erfolgreicher Abschluss	36
7. Genehmigung durch den Landespersonalausschuss	36
IV. Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts	36
1. Positive Leistungsfeststellung	36
2. Negative Leistungsfeststellung	37
3. Verfahren der Leistungsfeststellung	38
V. Anhebung der Altersgrenzen	39
1. Hintergrund	39
2. Maßnahmen im Überblick	40
3. Ausnahmen von der Anhebung der Altersgrenzen	41

4. Übergangsregelungen zur Anhebung der Altersgrenzen	42
Allgemeine Altersgrenze	42
Besondere Altersgrenze	43

VI. Versorgungsabschläge und Versorgungsaufschläge **44**

1. Versorgungsabschläge	44
Grundsätze	45
Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen für den Versorgungsabschlag	46
2. Abschlagsfreier Ruhestandseintritt	48
Allgemeiner Antragsruhestand	48
Antragsruhestand bei Schwerbehinderung	49
Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	49
Antragsruhestand im Vollzugsbereich	50
3. Versorgungsaufschlag	50

G. Weiterführende Informationen im Internet **51**

A. Die Föderalismusreform

Die Gesetzgebungskompetenzen von Bund und Ländern sind im Rahmen der Föderalismusreform durch das Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034) grundlegend neu strukturiert worden. Im Bereich des Beamtenrechts wurden die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechtes stehenden Personen (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 des Grundgesetzes in der im BGBl III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch das Gesetz vom 26. Juli 2002, BGBl I S. 2863) sowie die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Art. 74a Abs. 1 des Grundgesetzes), aufgehoben. Der Bund verfügt nur noch über die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechtes sowie der Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 des Grundgesetzes). Die Länder sind nunmehr für die Regelung des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie des Statusrechts (unter Beachtung des Beamtenstatusgesetzes) der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter des Landes, der Kommunen und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Dienstherren selbst zuständig.

Der Freistaat Bayern hat von diesen neuen Gesetzgebungskompetenzen umfassend Gebrauch gemacht und mit dem Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern ein eigenes bayerisches Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht geschaffen.

B. Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern

I. Mantelgesetz

Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern ist ein sogenanntes Mantelgesetz. Das bedeutet, es umfasst mehrere eigenständige Gesetze sowie Änderungsgesetze.

Neu geschaffene Gesetze

Bayerisches Besoldungsgesetz

Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz)

Außerdem enthält das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern eine Vielzahl von Änderungsgesetzen.

Änderungsgesetze

Bayerisches Beamtengesetz

Bayerisches Disziplinargesetz

Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern

Bayerisches Personalvertretungsgesetz

Bayerisches Richterrechtsgesetz

Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung

Gesetz zur Ausführung der Finanzgerichtsordnung

Bayerische Haushaltsordnung

Bayerisches Reisekostengesetz

Bayerisches Umzugkostengesetz

Rechnungshofgesetz

Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Staatsregierung

Bayerisches Abgeordnetengesetz

Gesetz über die Errichtung einer Akademie für Politische Bildung

II. Inkrafttreten

Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

Davon abweichend treten beziehungsweise sind in Kraft getreten dessen

- § 3 Art. 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 8 LIbG (besondere Auswahlverfahren zur Feststellung der persönlichen Eignung für öffentliche Ämter) rückwirkend am 1. April 2010,
- § 17 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung einer Akademie für Politische Bildung) am 1. September 2010,
- verschiedene Ermächtigungsnormen im Bayerischen Besoldungsgesetz, im Bayerischen Beamtenversorgungsgesetz und im Leistungslaufbahngesetz zum Erlass von Rechtsverordnungen am 1. November 2010

in Kraft.

III. Außer Kraft tretende Vorschriften

Zugleich werden durch das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern zahlreiche landesrechtliche Rechtsvorschriften aufgehoben.

Landesrechtliche Vorschriften

Bayerisches
Sonderzahlungsgesetz

Neue Regelungsstandorte

Art. 82 ff. BayBesG
Art. 75 ff. BayBeamtVG

Landesrechtliche Vorschriften	Neue Regelungsstandorte
Verordnung über die Beifügung von Zusätzen zu den Grundamtsbezeichnungen vom 26. September 1997	Art. 22 Abs. 2 Satz 2 BayBesG, Anlage 2 zum BayBesG Art. 76 BayBG
Verordnung über die Beifügung von Zusätzen zu den Grundamtsbezeichnungen im kommunalen Bereich vom 27. Februar 1978	Art. 22 Abs. 3 BayBesG
Bayerische Stellenobergrenzenverordnung	Art. 26 BayBesG
Bayerische Stellenzulagenverordnung	Art. 51 BayBesG , BayZuIV
Leistungsstufenverordnung	Art. 66 BayBesG
Bayerische Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung	Art. 67 BayBesG
Bayerische Hochschulleistungsbezügeverordnung	Art. 69 ff. BayBesG
Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit	Art. 59 BayBesG
§ 1 und die Anlage der Verordnung zur Regelung dienstrechtlicher Angelegenheiten der Bayerischen Staatsforsten	Art. 22 Abs. 2 Satz 2 BayBesG, Anlage 2 zum BayBesG Art. 76 BayBG
Laufbahnverordnung	LlBG
§ 20 Abs. 1 und 2 der Verordnung zur Regelung der besonderen Ausleseverfahren für die Einstellung in Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes	Art. 22 Abs. 8 LlBG

Folgende bundesrechtliche Vorschriften sind in Bayern nicht mehr anwendbar:

Bundesrechtliche Vorschriften	Neue Regelungsstandorte
Bundesrechtliche Vorschriften	Neue Regelungsstandorte
BBesG	BayBesG
BeamtVG	BayBeamtVG

C. Ziele des Neuen Dienstrechts

Die Ziele des Neuen Dienstrechts hat Staatsminister Georg Fahrenschon anlässlich des Gesetzesbeschlusses des Bayerischen Landtags am 14. Juli 2010 in einer Pressemitteilung wie folgt zusammengefasst:

Fahrenschon: „Das Neue Dienstrecht - Basis für einen motivierten und engagierten öffentlichen Dienst in Bayern!“

„Für die Bürgerinnen und Bürger und für die Unternehmen einen engagierten und motivierten öffentlichen Dienst, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkrete Leistungsanreize und für den Freistaat Bayern alle Instrumente moderner Personal- und Verwaltungsführung - das sind die Ziele des Neuen Dienstrechts in Bayern“, so Finanzminister Georg Fahrenschon.

„Die Schärfung des Leistungsprinzips und die Flexibilisierung der Karrieremöglichkeiten sind die beiden zentralen Mittel, mit denen wir dies erreichen wollen“, so Finanzminister Georg Fahrenschon weiter.

Auszug aus der Pressemitteilung des Bayerischen Finanzministeriums vom 14. Juli 2010

D. Überblick über die wichtigsten Änderungen

Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern nimmt erhebliche Änderungen am geltenden Status-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht vor. Bundesweit große Beachtung findet beispielsweise die Einführung der Leistungslaufbahn anstelle der bisherigen vier Laufbahngruppen.

I. Statusrecht

- Wirkungsgleiche Übertragung der Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Alterssicherungssystemen auf das Versorgungsrecht für die Beamten und Beamtinnen sowie die Mitglieder der Staatsregierung.
- Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung wird das Pensionseintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre angehoben.
- Vollzugsbeamte können mit der Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag in den Ruhestand treten.

- Lehrer an öffentlichen Schulen treten zum Ende des Schulhalbjahres in den Ruhestand, in dem sie die allgemeine gesetzliche Altersgrenze erreichen.
- Die Altersgrenze von 64 Jahren für einen voraussetzungslosen Ruhestand auf Antrag wird beibehalten.
- Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte bleibt ebenfalls unverändert.
- Verwaltungsvereinfachung bei der Zuständigkeit der Staatsregierung nach Art. 18 BayBG.
- Der Umfang der Beurlaubungsdauer bei der Pflege naher Angehöriger wird entsprechend der Freistellungsmöglichkeit für Arbeitnehmer nach dem Pflegezeitgesetz erweitert.
- Gleichstellung eingetragener Lebenspartner mit Ehegatten im Status-, Besoldungs- und Versorgungsrecht
- Die Schutzvorschriften des Gendiagnostikgesetzes sind entsprechend auf Beamte anzuwenden.

II. Laufbahnrecht

Das Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen ist an die Stelle der bisherigen laufbahnrechtlichen Normen im BayBG und der Laufbahnverordnung getreten.

1. Leistungslaufbahn und berufliche Entwicklung innerhalb dieser

- Die vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes werden durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt, in die entsprechend dem Schul- und Hochschulrecht nach Vor- und Ausbildung sowie gegebenenfalls unter Berücksichtigung beruflicher Leistungen in vier Qualifikationsebenen eingestiegen wird.
- Die sogenannten Verzahnungsämter in A 6, A 9 und A 13 fallen weg. Das doppelte Durchlaufen dieser Ämter entfällt damit. Künftige Amtsbezeichnung ist grundsätzlich die Amtsbezeichnung der bisherigen höheren Laufbahngruppe.
- Der bisherige Aufstieg für besondere Dienstleistungsbereiche, der Verwendungsaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst und der Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst werden durch ein System der modularen Qualifizierung umfassend ersetzt. Das neue System der modularen Qualifizierung lässt sich wie folgt beschreiben:
 - Verstärkte Berücksichtigung der beruflichen Erfahrungen und Leistungen.
 - Modularer, zeitlich gestreckter Aufbau (mehrere Maßnahmen über mehrere Ämter möglich).
 - Eine Eignung für die modulare Qualifizierung wird in der periodischen Beurteilung festgestellt.
 - Die modulare Qualifizierung umfasst fachliche und überfachliche Maßnahmen.
 - Eine Maßnahme mit fachlich-theoretischem Inhalt schließt mit einer (mündlichen) Prüfung ab. Die anderen Maßnahmen schließen mit anderen Erfolgsnachweisen ab (zum Beispiel einer Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme).
 - Fortbildungsmaßnahmen können im Rahmen der modularen Qualifikation im angemessenen Umfang angerechnet werden.

- Die Einzelheiten der modularen Qualifizierung werden durch Verordnungen und Konzepten der modularen Qualifizierung geregelt. Nichtstaatliche Dienstherren wie zum Beispiel Kommunen können innerhalb der Vorgaben der künftigen Verordnungen eingeständige Konzepte gestalten.
 - Übergangsregelungen stellen sicher, dass Beamtinnen und Beamten keine Nachteile erleiden.
 - Die Qualitätssicherung erfolgt unter anderem durch die Genehmigung der Systeme der modularen Qualifizierung durch den Landespersonalausschuss.
- Der Regelaufstieg in den bisherigen mittleren und gehobenen Dienst wird inhaltlich weitgehend unverändert durch die Ausbildungsqualifizierung ersetzt.

2. Fachlaufbahnen

- Die bisherige hohe Anzahl an Laufbahnen in Bayern wird zu insgesamt sechs Fachlaufbahnen gebündelt. Ein Laufbahnwechsel findet damit nur mehr bei einem Wechsel zwischen den sechs Fachlaufbahnen statt.
 - Verwaltung und Finanzen
 - Bildung und Wissenschaft
 - Justiz
 - Polizei und Verfassungsschutz
 - Gesundheit
 - Naturwissenschaft und Technik
- Innerhalb der Fachlaufbahnen können fachliche Schwerpunkte gebildet werden.

- Ein Wechsel innerhalb der Fachlaufbahn ist mit Zustimmung der aufnehmenden obersten Dienstbehörde möglich.
- Ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen bedarf der Zustimmung des Landespersonalausschusses.

3. Probezeit

- Die Probezeit beträgt einheitlich 2 Jahre.
- Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit erfolgt eine Einschätzung, ob die Probezeit voraussichtlich erfolgreich abgeschlossen werden kann.

4. Weitere wesentliche Änderungen

- Wegfall des Beförderungsverbots von einem Jahr nach der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und nach allgemeinem Dienstzeitbeginn
- Erhöhung des berücksichtigungsfähigen Umfangs von Kindererziehungszeiten von zwei auf drei Jahre pro Kind; bei Kindern, die vor dem 1. Januar 2011 geboren sind, bedarf es eines Antrags, der bei der jeweils zuständigen personalverwaltenden Dienststelle zu stellen ist.
- Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns um förderliche hauptberufliche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst nach dem Erwerb der Qualifikation für eine Fachlaufbahn
- Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns um Zeiten des freiwilligen sozialen beziehungsweise ökologischen Jahres (im Umfang der Dauer des ersetzten Grundwehrdienstes)

5. Landespersonalausschuss

- Entlastung von einer Vielzahl von Einzelentscheidungen
- Die Aufgaben des Landespersonalausschusses liegen künftig vor allem im Bereich der Personalentwicklung und Beratung.
- Erweiterung der Mitglieder des Landespersonalausschusses um ein beratendes Mitglied bei Aufgaben im Bereich der Personalentwicklung.

6. Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung

- Aufnahme der Beurteilungskriterien ins Gesetz (mit Öffnungsklauseln zur Aufnahme weiterer oder anderer Beurteilungskriterien).
- Wie bisher: Punktesystem 1 bis 16, aber Öffnungsklausel: Staatsministerien können andere Bewertung mit Höchstpunktzahl zwischen 7 und 16 festlegen
- Erstmals Regelung der Leistungsfeststellung für das Vorrücken in den Stufen des Grundgehalts und die Leistungsstufe:
 - Regelmäßige Kombination mit periodischer Beurteilung; Leistungsfeststellung basiert ausschließlich auf Leistungsteil der periodischen Beurteilung.
 - Rechtzeitiger Hinweis auf Leistungsmängel vor „Stufenstopp“ erforderlich.
 - Bei „Stufenstopp“ jährliche Überprüfung.

III. Besoldungsrecht

1. Abkehr vom Besoldungsdienstalter

Der Einstieg in das Grundgehalt sowie der Aufstieg in den Grundgehaltsstufen nach Leistung wurden neu gestaltet. Die folgende Auflistung stellt die wichtigsten Punkte des neuen Systems zur Bemessung des Grundgehalts kurz dar:

- Das Anfangsgrundgehalt ergibt sich aus der ersten mit einem Wert belegten Stufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe.
- Der Einstieg in die Grundgehaltstabelle erfolgt im Zeitpunkt der erstmaligen Ernennung grundsätzlich in der Anfangsstufe. Ausnahmen gelten zum Beispiel für Fachlaufbahnen mit fachlichem Schwerpunkt in technischer Ausrichtung. Basis für die Stufenzuordnung ist grundsätzlich der tatsächliche Diensteintritt bei einem Dienstherrn. Davon abweichend gilt zum Beispiel bei Versetzungen als maßgeblicher Zeitpunkt für die Festsetzung der Stufe der Diensteintritt beim früheren Dienstherrn. Bestimmte Zeiten, die Bewerber und Bewerberinnen vor dem tatsächlichen Diensteintritt verbracht haben (zum Beispiel Wehr- oder Zivildienst), werden bei der erstmaligen Stufenfestsetzung berücksichtigt, für die Beamten-tätigkeit förderliche, frühere hauptberufliche Tätigkeiten können berücksichtigt werden (fiktive Vorverlegung des Diensteintritts).
- Der Aufstieg in den Grundgehaltsstufen richtet sich altersunabhängig nach Leistung und erfolgt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zur vierten Stufe nach zwei Jahren, bis zur achten Stufe nach drei Jahren, darüber hinaus nach vier Jahren). Voraussetzung für den Stufenaufstieg ist, dass die erbrachten Leistungen den mit dem jeweiligen Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen, hierfür bedarf es einer Leistungsfeststellung.

- Nicht anforderungsgerechte Leistungen hemmen das Vorrücken in den Stufen. Erst nach einer erneuten Leistungsfeststellung mit positivem Ergebnis beginnt die Regeldauer der dann verspätet erreichten Stufe. In der Konsequenz schiebt sich der Zeitpunkt des Erreichens des Endgrundgehalts hinaus.
- Die Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A wurde dahingehend modifiziert, dass die erste mit einem Wert belegte Stufe der Besoldungsgruppen A 3 bis A 7, A 12 bis A 14 und die zweite mit einem Wert belegte Stufe der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 gestrichen wurden. In den Besoldungsgruppen A 3 bis A 6 erhöht sich durch das Anfügen weiterer Stufen mit steigenden Beträgen das Endgrundgehalt dieser Besoldungsgruppen.
- Die Grundgehaltstabelle der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 wird dahingehend modifiziert, dass die erste mit einem Wert belegte Stufe gestrichen wird. Der Einstieg erfolgt auch hier vorbehaltlich der Berücksichtigung bestimmter Zeiten unabhängig vom Lebensalter in der ersten Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten richterlichen Unabhängigkeit erfolgt das Aufsteigen in den Stufen weiterhin automatisch und nicht aufgrund einer Leistungsfeststellung im Abstand von zwei Jahren.

2. Neue Besoldungsordnungen

Die in den neuen bayerischen Besoldungsordnungen umgesetzten Maßnahmen stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

- Die Besoldungsordnungen werden zeitgemäß erneuert und vereinfacht. Bei den Amtsbezeichnungen der Besoldungsordnung A werden entbehrliche Funktionsbezeichnungen gestrichen und das Amt konkretisierende Funktionszusätze – soweit diese weiterhin benötigt werden – in Fußnoten verlagert.

- In der Besoldungsordnung A wird das Einstiegsniveau der ersten Qualifikationsebene durch Wegfall der Besoldungsgruppe A 2 angehoben; das neue Mindesteingangssamt ist nun in Besoldungsgruppe A 3 angesiedelt, in Folge erweitert sich die Einstiegsbandbreite in der ersten Qualifikationsebene von Besoldungsgruppe A 4 auf A 5.
- Zur Realisierung der Leistungslaufbahn werden die Verzahnungsämter in den Besoldungsgruppen A 6, A 9 und A 13, das heißt die Spitzenämter der bisherigen niedrigeren Laufbahngruppen, die zugleich Eingangsämter der nächsten Laufbahngruppe waren, aufgelöst und mit jeweils einer einheitlichen Amtsbezeichnung versehen (einzige Ausnahme ist der Polizeibereich). Die Amtszulagen zu diesen Ämtern werden im bisherigen Umfang beibehalten.
- Die Besoldungsordnung W wird im bayerischen Recht fortgeführt. Die bisherige Bundesbesoldungsordnung C wird Übergangsweise als Bayerische Besoldungsordnung C kw beibehalten.

3. Weitere wesentliche Inhalte

- Die Besoldung setzt sich künftig aus Grundbezügen und Nebenbezügen zusammen. Damit wird eine klare Struktur innerhalb der Besoldungsbestandteile erreicht.
- Zur Betonung des Leistungsprinzips des neuen Besoldungsrechts werden die Regelungen zu flexiblen Leistungselementen, das heißt Leistungsprämien und Leistungsstufen, fortgeführt und weiterentwickelt. Auch Beamte und Beamtinnen der Besoldungsordnung B haben künftig die Möglichkeit, Prämien zu erhalten.

- Amtsprägende Zulagen wie beispielsweise die Steuerfahndungszulage, die Polizeizulage, die Zulage für Beamte in Justizvollzugsanstalten oder die Feuerwehrezulage, die im Bundesrecht als Stellenzulagen bewertet wurden, werden zur Zulage für besondere Berufsgruppen zusammengefasst und den Amtzulagen nahezu gleichgestellt.
- Das Instrument der Ausgleichszulage als Ersatz für eine Verringerung der Dienstbezüge aus dienstlichen Gründen wird neu gestaltet. Es werden entweder das höhere Grundgehalt oder ihm vergleichbare Bezügebestandteile (Amtzulagen, Zulagen für besondere Berufsgruppen, Strukturzulage) weitergewährt oder eine Ausgleichszulage für den Wegfall einer Stellenzulage gewährt. Bei der Ausgleichszulage stellt die Unschädlichkeit von familien- und gesellschaftspolitischen Zeiten wie beispielsweise Eltern- oder Pflegezeiten bei der Berechnung des erforderlichen Mindestbezugszeitraums von fünf Jahren eine erhebliche Verbesserung dar.
- Bei der Verjährung beträgt die Frist unverändert drei Jahre. Im Unterschied zur bisherigen Regelung wird der Verjährungsbeginn aus Gründen der Rechtssicherheit und Praktikabilität einer Massenverwaltung sowohl für Ansprüche des Dienstherrn wie für Ansprüche der Beamten und Beamtinnen kenntnisunabhängig ausgestaltet.
- Die Grundgehälter der Besoldungsgruppen W 1 bis W 3 werden erhöht. Ferner wird der Vergaberahmen durch Überschreitungsmöglichkeiten und die Einbeziehung von öffentlichen Drittmitteln flexibilisiert.
- Besoldungsfremde Fragen werden anderweitig geregelt (zum Beispiel ist die Ruhegehaltfähigkeit der Bezüge abschließend im Versorgungsrecht verankert).
- Die Besoldung der kommunalen Wahlbeamten und Wahlbeamtinnen wird künftig in einem eigenständigen Gesetz geregelt.

- Alle vorhandenen Betroffenen werden durch eine einfache betragsmäßige Einordnung in die jeweilige Grundgehaltstabelle in das neue Recht überführt.

IV. Versorgungsrecht

1. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten und Bezüge

- Die bisherige Quotelung von Ausbildungszeiten und die Möglichkeit der Unterschreitung der Mindestversorgung wegen langer Freistellungszeiten entfallen.
- Die bislang auf mehrere Gesetze und Verordnungen verstreuten Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Bezügen werden redaktionell und inhaltlich in einer Norm konsolidiert. Aufgrund der neuen hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen wird die Ruhegehaltfähigkeit wissenschaftlicher Qualifikationszeiten erweitert.

2. Referenzalter, Versorgungsauf- und -abschlüsse

- Das Referenzalter für die Berechnung des Versorgungsabschlages bei vorzeitigem Ruhestandseintritt wird wie die allgemeine gesetzliche Altersgrenzen angehoben. Bei vorzeitigem Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag wegen Schwerbehinderung bleibt es bei einem besonderen Referenzalter zwei Jahre unterhalb der allgemeinen Altersgrenze.
- In Anlehnung an das Rentenrecht ist es künftig möglich, bei langjähriger Dienstzeit ohne Abschlüsse vorzeitig in den Ruhestand zu treten. Voraussetzungen für die Abschlagsfreiheit sind die Vollendung des 64. Lebensjahres sowie die Ableistung einer Dienstzeit von 45 Jahren beim voraussetzungslosen Antragsruhestand beziehungsweise von 40 Jahren bei Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung. Beamte und Beamtinnen des Vollzugsdienstes, die 20 Jahre Schicht- oder Wechselschichtdienst sowie

vergleichbar belastende unregelmäßige Dienstzeiten zurückgelegt haben, können auf Antrag ab Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten.

- Vor diesem Hintergrund besteht umgekehrt für den bisherigen Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen keine sachliche Rechtfertigung mehr; der Wegfall wird aber durch eine langfristige Übergangsregelung abgedeckt.
- Für Lehrer und Lehrerinnen, die künftig zum Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der allgemeinen Altersgrenze in den Ruhestand treten, wird spiegelbildlich zum Versorgungsabschlag ein Versorgungsaufschlag eingeführt. Entsprechendes gilt für Professoren und Professorinnen, die nach Erreichen der allgemeinen Altersgrenze zum Ende des Semesters in Ruhestand treten.

3. Hinterbliebenenversorgung und Unfallfürsorge

- Die Regelungen zur Hinterbliebenenversorgung werden redaktionell vereinfacht.
- Die Unfallfürsorge wird neu strukturiert. Das Unfallruhegehalt nimmt an der allgemeinen Absenkung des Versorgungsniveaus teil; vorhandene Berechtigte werden durch einen aufzehrbaren Ausgleichsbetrag geschützt. Der Ruhegehaltssatz für das erhöhte Unfallruhegehalt bleibt dagegen unverändert bei 80 Prozent. Neu eingeführt wird ein Unfallsterbegeld. Im Rahmen der einmaligen Unfallschädigung wird der bisherige einheitliche Betrag von 80.000 Euro im Interesse der Einzelfallgerechtigkeit durch gestaffelte, von der Schwere der Unfallfolgen abhängige Beträge von 50.000 Euro bis 100.000 Euro ersetzt.

4. Familienbezogene Leistungstatbestände

Die familienbezogenen Leistungstatbestände nach §§ 50a ff. BeamtVG werden in einer eigenständigen versorgungsrechtlichen Regelung zusammengefasst. Die bisherige Verknüpfung mit dem Rentenrecht entfällt. Die Höhe des Kindererziehungszuschlags orientiert sich nicht nur an der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern an den Gesamtleistungen für die tariflich Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einschließlich der Zusatzversorgung und berücksichtigt damit die Bifunktionalität der Beamtenversorgung.

5. Weitere wesentliche Inhalte

- Die Anrechnung von Versorgungsleistungen außerhalb der Beamtenversorgung, die bislang teilweise über die Ermessensrichtlinien erfolgte, wird aus systematischen Gründen weitestgehend in den Anrechnungs- und Ruhensvorschriften gesetzlich verankert. Bei Bezug von Verwendungseinkommen nach der Regelaltersgrenze ist das Jahresprinzip maßgeblich.
- Die Versorgungslastenteilung bei landesinternen Dienstherrnwechseln wird abschließend im BayBeamtVG geregelt und mit dem Abfindungsmodell nach dem Staatsvertrag zur Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln harmonisiert.
- Die Überleitungsregelungen folgen weiterhin dem Grundsatz, dass sich die Rechtsstellung der Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen nach dem zum Zeitpunkt der Eintritts in den Ruhestand geltenden Recht richtet. Im Interesse der Rechtsvereinfachung und Rechtsklarheit wird dies allerdings nicht mehr durch die materielle rechtliche Rechtsstandswahrung, sondern durch eine im Kern verfahrensrechtliche besondere Bestandskraftregelung erreicht.

- Das Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern (BayVersRücklG) wurde geändert, da die Bildung der Versorgungsrücklagen aus rechtssystematischen Gründen künftig nicht mehr im Besoldungsrecht, sondern ausschließlich im BayVersRücklG geregelt wird. Die Zuführungen werden entsprechend den bisherigen Regelungen fortgeführt.

E. Die neuen Grundgehaltstabellen

In den Grundgehaltstabellen wurden verschiedene Änderungen vorgenommen. Diese stellen sich überblicksweise wie folgt dar:

- In der Besoldungsordnung A fällt die Besoldungsgruppe A 2 weg. Die Einstiegsbandbreite in der ersten Qualifikationsebene umfasst künftig die Besoldungsgruppen A 3, A 4 oder A 5.
- Außerdem werden in der Grundgehaltstabelle der Besoldungsordnung A die erste mit einem Wert belegte Stufe der Besoldungsgruppen A 3 bis A 7, A 12 bis A 14 und die zweite mit einem Wert belegte Stufe der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 gestrichen. Ferner werden weitere Stufen in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 6 angefügt.
- Die bisherige allgemeine Stellenzulage wird in den Besoldungsgruppen A 6 bis A 8 in die Grundgehaltstabelle eingebaut (Betrag 17,59 Euro) und im Übrigen als Strukturzulage fortgeführt.

Besoldungsordnung B	
Grundgehaltssätze	
(Monatsbeträge)	
Gültig ab 1. Januar 2011	
Besoldungs- gruppe	Euro
B 2	6 179,64
B 3	6 544,42
B 4	6 926,51
B 5	7 364,88
B 6	7 778,83
B 7	8 181,50
B 8	8 601,19
B 9	9 122,30
B 10	10 740,52
B 11	11 157,60

Besoldungsordnung C kw															
Grundgehaltssätze															
(Monatsbeträge in Euro)															
Besol- dungs- gruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2-Jahres-Rhythmus															
C 1 kw	2 931,84	3 033,32	3 134,78	3 236,24	3 337,74	3 439,20	3 540,65	3 642,13	3 743,59	3 845,06	3 946,53	4 048,01	4 149,48	4 250,96	
C 2 kw	2 938,16	3 099,88	3 261,60	3 423,32	3 585,02	3 746,73	3 908,45	4 070,14	4 231,85	4 393,56	4 555,24	4 716,97	4 878,67	5 040,40	5 202,11
C 3 kw	3 231,20	3 414,31	3 597,42	3 780,52	3 963,62	4 146,73	4 329,81	4 512,91	4 696,01	4 879,13	5 062,21	5 245,31	5 428,41	5 611,50	5 794,60
C 4 kw	4 093,22	4 277,27	4 461,34	4 645,40	4 829,48	5 013,53	5 197,59	5 381,63	5 565,70	5 749,76	5 933,83	6 117,87	6 301,95	6 486,00	6 670,06

Besoldungsordnung W		
Grundgehaltssätze		
(Monatsbeträge in Euro)		
Besoldungsgruppe	Stufe	
	W 1	W 2
	3 800,00	4 400,00
		5 250,00

Gültig ab 1. Januar 2011

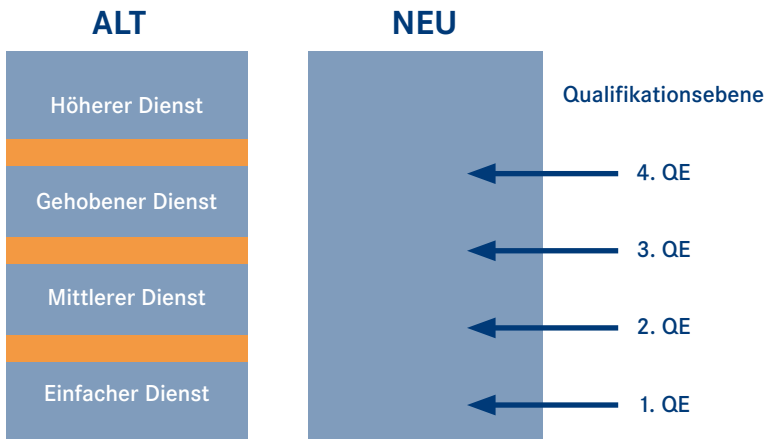
F. Wichtige Einzelbereiche

Zum besseren Verständnis werden im Folgenden zentrale Änderungen im Neuen Dienstrecht vertieft vorgestellt.

Es handelt sich um den Wegfall der Laufbahngruppen, die Reduzierung der Laufbahnen auf sechs Fachlaufbahnen, die modulare Qualifizierung, das Aufsteigen in den Stufen der Grundgehaltstabelle, die Anhebung der Altersgrenzen und die Umgestaltung des Systems der Versorgungsabschlüsse.

I. Wegfall der Laufbahngruppen

Die vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes werden durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt, in die entsprechend dem Schul- und Hochschulrecht nach Vor- und Ausbildung sowie gegebenenfalls unter Berücksichtigung beruflicher Leistungen in vier Qualifikationsebenen eingestiegen wird.



Für den Einstieg in einer Qualifikationsebene ist entsprechend dem Schul- und Hochschulrecht – wie bisher – grundsätzlich folgende Vor- und Ausbildung erforderlich:

- für die **erste Qualifikationsebene** der erfolgreiche Hauptschulabschluss und ein Vorbereitungsdienst von bis zu einem Jahr,
- für die **zweite Qualifikationsebene** der mittlere Schulabschluss oder der qualifizierende Hauptschulabschluss (für einzelne Bereiche können auch Bewerber und Bewerberinnen zugelassen werden, die den Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene förderliche Berufsausbildung nachweisen) sowie ein Vorbereitungsdienst von regelmäßig zwei Jahren
- für die **dritte Qualifikationsebene** die Fachhochschulreife oder eine andere Hochschulreife sowie ein Vorbereitungsdienst von drei Jahren,
- für die **vierte Qualifikationsebene** die Erste Staatsprüfung, die Erste Juristische Prüfung, ein Diplom- oder Magisterabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation an einer Universität oder Kunsthochschule oder ein Masterabschluss sowie ein Vorbereitungsdienst von zwei Jahren.

Rechtsquelle Art. 7 und 8 LfB-G

II. Fachlaufbahnen

Die hohe Anzahl an Laufbahnen in Bayern wird zu insgesamt sechs Fachlaufbahnen gebündelt. Der Laufbahnwechsel, der künftig nur mehr bei einem Wechsel zwischen den sechs Fachlaufbahnen stattfindet, wird damit auf das unbedingt notwendige Maß reduziert.

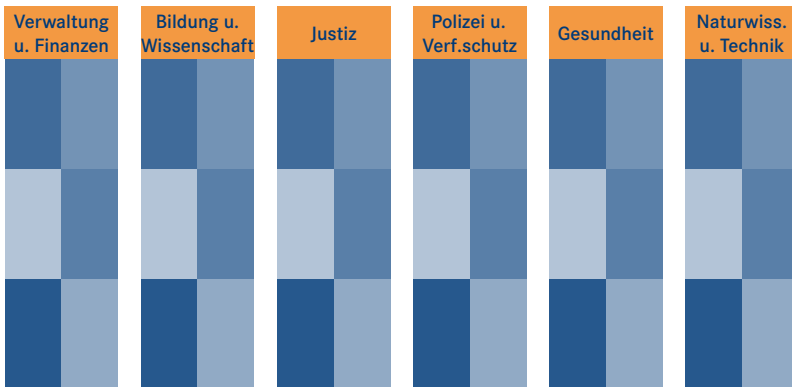
1. Fachlaufbahnen

Es bestehen folgende sechs Fachlaufbahnen:

1. Verwaltung und Finanzen,
2. Bildung und Wissenschaft,
3. Justiz,

4. Polizei und Verfassungsschutz,
5. Gesundheit und
6. Naturwissenschaft und Technik.

Rechtsquelle: Art. 5 Abs. 2 LlbG



Ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen ist zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn auf Grund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeiten oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann.

Ein Wechsel ist ausgeschlossen, wenn für die neue Fachlaufbahn oder den neuen fachlichen Schwerpunkt eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Rechtsvorschrift vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Über die Anerkennung der Qualifikation entscheidet die aufnehmende oberste Dienstbehörde mit Zustimmung des Landespersonalausschusses.

Der Landespersonalausschuss kann über die Art der Unterweisung, über förderliche praktische Tätigkeiten und über die Fortbildungsmaßnahmen besondere Regelungen treffen.

Rechtsquelle: Art. 9 Abs. 2 LlbG

2. Fachliche Schwerpunkte

Soweit erforderlich, können innerhalb einer Fachlaufbahn fachliche Schwerpunkte gebildet werden. Ein fachlicher Schwerpunkt umfasst alle Ämter, die auf Grund fachverwandter Vor- und Ausbildung und im Rahmen einer vorgesehenen modularen Qualifizierung erreicht werden können.

Rechtsquelle: Art. 5 Abs. 2 LfBG

Ein Wechsel innerhalb derselben Fachlaufbahn ist zulässig, soweit nicht für den neuen fachlichen Schwerpunkt eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Rechtsvorschrift vorgeschrieben oder nach ihrer Eigenart zwingend erforderlich ist. Der Wechsel bedarf der Zustimmung der zuständigen aufnehmenden obersten Dienstbehörde. Die oberste Dienstbehörde kann die Zustimmung auch vom Nachweis einer erfolgreichen Unterweisung oder erfolgreicher Fortbildungsmaßnahmen abhängig machen.

Rechtsquelle: Art. 9 Abs. 1 LfBG

III. Modulare Qualifizierung

Die modulare Qualifizierung tritt an die Stelle der bisherigen sogenannten „Verwendungsaufstiege“. Sie vermittelt unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen förderlichen Berufserfahrung eine entsprechende Qualifikation für die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene.

1. Eignung

Die Eignung für die modulare Qualifizierung wird im Rahmen einer positiven Feststellung in der periodischen Beurteilung, die nicht länger als vier Jahre zurückliegen darf, zuerkannt.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 4 LfBG

2. Zeitlicher Umfang

Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung sollen sich über mehrere Ämter erstrecken und können über die Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene hinausreichen.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 2 Satz 3 LlbG

3. Inhalt

Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung bereiten zeitlich und inhaltlich gezielt auf die steigenden Anforderungen ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vor.

Ein angemessener Teil der Maßnahmen der modularen Qualifizierung hat aus überfachlichen Inhalten zu bestehen.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 2 Sätze 2, 4 LlbG

4. Prüfungen / Erfolgsnachweise

Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung schließen mit Prüfungen oder anderen Erfolgsnachweisen ab. Von den Maßnahmen, die fachlich theoretische Inhalte vermitteln, soll eine mit einer Prüfung abschließen. Im Übrigen sind andere Erfolgsnachweise vorzusehen.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 2 Sätze 6, 7 LlbG

5. Anrechnung von Fortbildungen

Im angemessenen Umfang kann die Anrechnung von Fortbildungen als Maßnahmen der modularen Qualifizierung vorgesehen werden.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 2 Satz 8 LlbG

6. Erfolgreicher Abschluss

Die oberste Dienstbehörde stellt den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung fest.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 5 LfBzG

7. Genehmigung durch den Landespersonalausschuss

Der Landespersonalausschuss genehmigt die einzelnen Systeme der modularen Qualifizierung. Die Genehmigung setzt voraus, dass die einzelnen Systeme der modularen Qualifizierung die Beamten und Beamtinnen auf die Anforderungen der nächsthöheren Qualifikationsebene hinreichend vorbereiten und inhaltlich und zeitlich miteinander vergleichbar sind.

Rechtsquelle: Art. 20 Abs. 3 LfBzG

IV. Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts

Das regelmäßige Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts der Besoldungsordnung A ist ausschließlich leistungsbezogen ausgestaltet: Das Grundgehalt steigt bei einer Leistung, die den mit dem jeweiligen Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht, in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe) an. Anknüpfungspunkt hierfür ist eine explizite positive Leistungsfeststellung des Dienstherrn.

1. Positive Leistungsfeststellung

Voraussetzung des regelmäßigen Aufsteigens in den Stufen ist daher nunmehr, dass positiv mit Wirksamkeit im Zeitpunkt des Stufenaufstiegs festgestellt ist, die Leistungen des Beamten oder der Beamtin genügen mindestens den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen. Diese strenge Anbindung des regelmäßigen

Aufstiegs an erbrachte Leistungen trägt dem Gedanken der stärkeren Leistungsorientierung des Dienstrechts Rechnung.

Rechtsquelle Art. 30 Abs. 2, 3 BayBesG

2. Negative Leistungsfeststellung

Ohne die positive Leistungsfeststellung verbleibt der Beamte oder die Beamtin in seiner oder ihrer bisherigen Stufe auch über die Dauer des Regelintervalls von zwei bzw. drei bzw. vier Jahren hinaus. Das Anhalten in der bisherigen Grundgehaltsstufe bei Minderleistung soll eine gewisse sanktionierende Wirkung entfalten; deshalb ist eine erneute Leistungsfeststellung mit dem Ergebnis, dass der Beamte oder die Beamtin die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt und weiter vorrücken kann, erst nach einem Jahr zulässig. In diesem Zeitraum wird dem Beamten oder der Beamtin auch die Gelegenheit zur Leistungssteigerung und Bewährung gegeben. Die überprüfende Leistungsfeststellung nach einem Jahr kann aber auch zu dem Ergebnis führen, dass der Beamte oder die Beamtin ein weiteres Jahr in der bisherigen Stufe verbleibt. Erst mit einer positiven Leistungsfeststellung laufen die Stufenlaufzeiten weiter und ist ein regelmäßiger Stufenaufstieg wieder möglich. Mit dem Stufenaufstieg beginnt die Regeldauer der dann verspätet erreichten Stufe. Das Anhalten verkürzt nicht die Laufzeit der nächsten Stufe. In letzter Konsequenz schiebt sich damit der Zeitpunkt des Erreichens des Endgrundgehalts hinaus.

Die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen gelten während folgender Zeiten als erfüllt:

1. Elternzeiten bis zu drei Jahren für jedes Kind,
2. Zeiten der tatsächlichen Betreuung oder Pflege von einem oder einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner im Sinn des § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden Pflegebedürftigen oder jede Pflegebedürftige,

3. auf Antrag Zeiten der Mitgliedschaft in der Bundesregierung oder einer Landesregierung, im Bayerischen Landtag oder in der gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes der Bundesrepublik Deutschland, des Bundes oder der Europäischen Union, sofern für die Zeit der Zugehörigkeit keine Versorgungsabfindung gewährt wird,
4. Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz.
5. Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge, die nach gesetzlichen Bestimmungen oder infolge schriftlicher Anerkennung durch die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dienen,
6. Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen.

Rechtsquelle: Art. 30, 31 BayBesG

3. Verfahren der Leistungsfeststellung

Die Leistungsfeststellung wird regelmäßig mit der periodischen Beurteilung verbunden. Soweit eine periodische Beurteilung nicht vorgeschrieben ist, muss eine gesonderte Leistungsfeststellung erfolgen, sofern dies für den Vollzug der Art. 30, 66 BayBesG erforderlich ist. Gegenstand der Leistungsfeststellung sind die fachliche Leistung (bei einer periodischen Beurteilung und gesonderten Leistungsfeststellung die Beurteilungskriterien nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Sätze 2, 3 LlbG). Erfüllt ein Beamter oder eine Beamtin die Mindestanforderungen, wird dies festgestellt. Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Eine negative Entscheidung darf nur getroffen werden, wenn der Beamte oder die Beamtin im Vorfeld rechtzeitig auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist. Die Leistung muss dann in Abständen von jeweils einem Jahr nach Beginn des Stufen-

stopps erneut überprüft werden. Die dafür notwendige gesonderte Leistungsfeststellung dokumentiert, ob die Leistungen in dem vergangenen Jahr nunmehr den Mindestanforderungen entsprechen.

Rechtsquelle: Art. 62 LbG

V. Anhebung der Altersgrenzen

1. Hintergrund

Die nachhaltige und generationengerechte Gestaltung der Beamtenversorgung ist eine Daueraufgabe, die die Verpflichtung umfasst, ständig zu überprüfen, ob die bereits ein- geleiteten Maßnahmen ausreichen und ob ggf. weitere Maßnahmen zur langfristigen Stabilisierung der Alterssicherung zu ergreifen sind. Dies gilt für die steuerfinanzierte Versorgung ebenso wie für die beitrags- und steuerfinanzierte gesetzliche Rentenversicherung. Die aus der demographischen Entwicklung resultierenden wachsenden Belastungen können daher nicht allein den im Erwerbsleben stehenden Beitrags- und Steuerzahlern der jüngeren Generation aufgebürdet werden. Um die aktive Generation nicht zu überfordern, muss den steigenden Versorgungsausgaben auch durch Maßnahmen begegnet werden, die die heutigen Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen und damit die ältere Generation einbeziehen. Auf diese Weise werden unvermeidliche Lasten gerecht zwischen Jung und Alt verteilt.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stehen die Versorgungssysteme weiterhin vor großen Herausforderungen. Die höhere Lebenserwartung bewirkt eine durchschnittlich längere Pensionsbezugsdauer. Dies führt zu einer Veränderung des Verhältnisses von aktiver Erwerbsphase zu durchschnittlicher Pensionsbezugsphase. Darüber hinaus wird sich der Altenquotient langfristig deutlich verschieben. Den Älteren werden in Zukunft immer weniger Jüngere gegenüberstehen.

Die Anhebung der Altersgrenzen ist schließlich auch aus ökonomischen Gründen unerlässlich. Mit dem demografischen Wandel wird in Zukunft auch die Zahl junger qualifizierter Erwerbspersonen zurück gehen. Mit der Anhebung der Altersgrenzen wird deswegen auch einem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt. Zudem sind die Erfahrungen und das Wissen älterer Beamtinnen und Beamten wichtige Ressourcen.

2. Maßnahmen im Überblick

Deshalb sollen die Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch weiterhin unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Alterssicherungssystemen wirkungsgleich auf das Versorgungsrecht übertragen werden.

- Entsprechend der Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird die allgemeine gesetzliche Altersgrenze für den Ruhestandseintritt der Beamten und Beamtinnen schrittweise auf 67 Jahre angehoben.
- Für Vollzugsbeamte und -beamtinnen wird das Pensionseintrittsalter schrittweise auf 62 Jahre angehoben.
- Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen treten künftig zum Ende des Schulhalbjahres mit entsprechenden Zuschlägen in den Ruhestand, in dem sie die allgemeine gesetzliche Altersgrenze erreichen.
- Die Altersgrenze von 64 Jahren für einen voraussetzungslosen Ruhestand auf Antrag wird beibehalten.
- Die Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Beamte und Beamtinnen bleibt ebenfalls unverändert.

3. Ausnahmen von der Anhebung der Altersgrenzen

Bestimmte Beamtengruppen sind allerdings aus Vertrauensschutzgründen von der Anhebung der Altersgrenzen nicht betroffen. Es handelt sich um folgende vier Gruppen:

- Für Beamte und Beamtinnen, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, sowie für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die vor dem 2. August 1947 geboren sind, findet Art. 62 in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Anwendung.
- Für Vollzugsbeamte und -beamtinnen, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, finden Art. 129 bis 132 in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Anwendung.
- Für
 - Beamte und Beamtinnen, die sich am 1. Januar 2011 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach Art. 91 oder bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf Grund eines Arbeitszeitmodells nach Art. 87 Abs. 3 oder Art. 88 Abs. 4 bis zum Ruhestand befinden,
 - Beamte und Beamtinnen, die am 1. Januar 2011 nach Art. 89 oder 90 bis zum Beginn des Ruhestands beurlaubt sind,
 - Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, die sich am 1. Januar 2011 in der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell (Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2) befinden,
 findet Art. 62 in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Anwendung.
- Für
 - Beamte und Beamtinnen, die sich am 1. Januar 2011 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach Art. 91 oder bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf Grund eines Arbeitszeitmodells nach Art. 87 Abs. 3 oder Art. 88 Abs. 4 bis zum Ruhestand befinden,

- Beamte und Beamtinnen, die am 1. Januar 2011 nach Art. 89 oder 90 bis zum Beginn des Ruhestands beurlaubt sind, finden Art. 129 bis 132 in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Anwendung.

Rechtsquelle: Art. 143 BayBG

4. Übergangsregelungen zur Anhebung der Altersgrenzen

Wie im Rentenversicherungsrecht ist eine umfassende Übergangsregelung vorgesehen.

Allgemeine Altersgrenze

Für Beamte und Beamtinnen, die nach dem 31. Dezember 1946 und vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, gilt als Altersgrenze abweichend von Art. 62 Sätze 1 und 2 das Ende des Monats bzw. das Ende des Schulhalbjahres, in dem das nach folgender Tabelle maßgebliche Lebensalter erreicht wird:

Beamte und Beamtinnen des Geburtsjahrgangs	Lebensalter
1947	65 Jahre und 1 Monat
1948	65 Jahre und 2 Monate
1949	65 Jahre und 3 Monate
1950	65 Jahre und 4 Monate
1951	65 Jahre und 5 Monate
1952	65 Jahre und 6 Monate
1953	65 Jahre und 7 Monate
1954	65 Jahre und 8 Monate
1955	65 Jahre und 9 Monate
1956	65 Jahre und 10 Monate
1957	65 Jahre und 11 Monate
1958	66 Jahre

Beamte und Beamtinnen des Geburtsjahrgangs	Lebensalter
---	--------------------

1959	66 Jahre und 2 Monate
1960	66 Jahre und 4 Monate
1961	66 Jahre und 6 Monate
1962	66 Jahre und 8 Monate
1963	66 Jahre und 10 Monate

Rechtsquelle: Art. 143 Abs. 1 BayBG

Besondere Altersgrenze

Für Beamte und Beamtinnen, die nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, gilt als Altersgrenze abweichend von Art. 129 bis 132 das Ende des Monats, in dem das nach folgender Tabelle maßgebliche Lebensalter erreicht wird:

Beamte und Beamtinnen des Geburtsjahrgangs/-monats	Lebensalter
---	--------------------

1952		
	Januar- Juni	60 Jahre und 1 Monat
	Juli – Dezember	60 Jahre und 2 Monate
1953		
	Januar – Juni	60 Jahre und 3 Monate
	Juli – Dezember	60 Jahre und 4 Monate
1954		
	Januar - Juni	60 Jahre und 5 Monate
	Juli - Dezember	60 Jahre und 6 Monate
1955		
	Januar - Juni	60 Jahre und 7 Monate
	Juli - Dezember	60 Jahre und 8 Monate

Beamte und Beamtinnen des Geburtsjahrgangs/-monats	Lebensalter
1956	
Januar - Juni	60 Jahre und 9 Monate
Juli - Dezember	60 Jahre und 10 Monate
1957	60 Jahre und 11 Monate
1958	61 Jahre
1959	61 Jahre und 2 Monate
1960	61 Jahre und 4 Monate
1961	61 Jahre und 6 Monate
1962	61 Jahre und 8 Monate
1963	61 Jahre und 10 Monate

Rechtsquelle: Art. 143 Abs. 2 BayBG

VI. Versorgungsabschläge und Versorgungsaufschläge

Vollständig neu gefasst wurden die Regelungen zur Verminderung des Ruhegehalts bei vorzeitigen Ruhestandseintritten (Versorgungsabschlag) und die Ausnahmen bei langjährigen Dienstzeiten und bei besonders belastenden unregelmäßigen Dienstzeiten sowie die Regelungen zur Erhöhung des Ruhegehalts in bestimmten Fällen von Ruhestandseintritten nach der gesetzlichen Altersgrenze (Versorgungsaufschlag).

1. Versorgungsabschläge

Bei vorzeitigen Ruhestandseintritten wird das Ruhegehalt durch Versorgungsabschläge vermindert. Ziel ist der Ausgleich der wegen der längeren Bezugsdauer höheren Versorgungsausgaben. Zugleich soll vorzeitigen Ruhestandsversetzungen entgegengewirkt werden.

Grundsätze

Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 v. H. für jedes Jahr, um das der Beamte oder die Beamtin

- im Fall des **Antragsruhestands** vor Ablauf des Monats, in dem die allgemeine Altersgrenze nach Art. 62 Satz 1, Art. 143 Abs. 1 BayBG erreicht wird, auf Antrag nach Art. 64 Nr. 1 BayBG in den Ruhestand versetzt wird,
- im Fall des Antragsruhestands wegen **Schwerbehinderung** vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, nach Art. 64 Nr. 2 BayBG in den Ruhestand versetzt wird,
- im Fall des Ruhestands wegen **Dienstunfähigkeit** vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr (bzw. das 62. Lebensjahr bei Vollzugsbeamten) vollendet wird, wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 BeamtStG), die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wird und
- im Fall des Antragsruhestands für **Vollzugsbeamte** vor Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze nach Art. 129 Satz 1 (bzw. Art. 130 bis 132 BayBG), Art. 143 Abs. 2 BayBG erreicht wird, nach Art. 129 Satz 2 BayBG (bzw. Art. 130 bis 132 BayBG) in den Ruhestand versetzt wird.

Der Versorgungsabschlag darf insgesamt aber 10,8 v. H. nicht übersteigen.

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen für den Versorgungsabschlag

Für eine Übergangsphase gelten allerdings die vorgenannten Altersgrenzen nur modifiziert im Sinne einer Übergangsregelung. Versorgungsabschläge fallen ab dem genannten Lebensalter nicht an.

- im Fall des **Antragsruhestands**

Für Beamte und Beamtinnen, die nach Art. 64 Nr. 1 BayBG in den Ruhestand versetzt werden, tritt an die Stelle der Altersgrenze nach Art. 62 Satz 1 BayBG

- bei vor dem 1. Januar 1949 Geborenen das 65. Lebensjahr.
- bei nach dem 31. Dezember 1948 und vor dem 1. Januar 1950 Geborenen folgende Altersgrenzen:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monat
31. Januar 1949	65	1
29. Februar 1949	65	2
31. Dezember 1949	65	3

Rechtsquelle: Art. 106 Abs. 1 BayBeamtVG

- im Fall des Antragsruhestands wegen **Schwerbehinderung**

Für Beamte und Beamtinnen, die nach Art. 64 Nr. 2 BayBG in den Ruhestand versetzt werden, tritt an die Stelle des 65. Lebensjahres

- bei vor dem 1. Januar 1952 Geborenen die Vollendung des 63. Lebensjahres.
- bei nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1964 Geborenen folgende Altersgrenzen:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monat
31. Januar 1952	63	1
29. Februar 1952	63	2
31. März 1952	63	3
30. April 1952	63	4

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monat
31. Mai 1952	63	5
31. Dezember 1952	63	6
31. Dezember 1953	63	7
31. Dezember 1954	63	8
31. Dezember 1955	63	9
31. Dezember 1956	63	10
31. Dezember 1957	63	11
31. Dezember 1958	64	
31. Dezember 1959	64	2
31. Dezember 1960	64	4
31. Dezember 1961	64	6
31. Dezember 1962	64	8
31. Dezember 1963	64	10

Rechtsquelle: Art. 106 Abs. 2 BayBeamtVG

- im Fall des Ruhestands wegen **Dienstunfähigkeit**
Für Beamte und Beamtinnen, die vor dem 1. Januar 2024 wegen Dienstunfähigkeit (§ 26 Abs. 1 BeamtStG), die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden, treten an die Stelle des 65. Lebensjahres folgende Altersgrenzen:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vor dem	Lebensalter	
	Jahr	Monat
1. Januar 2012	63	
1. Februar 2012	63	1
1. März 2012	63	2
1. April 2012	63	3
1. Mai 2012	63	4
1. Juni 2012	63	5
1. Januar 2013	63	6
1. Januar 2014	63	7

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vor dem	Lebensalter	
	Jahr	Monat
1. Januar 2015	63	8
1. Januar 2016	63	9
1. Januar 2017	63	10
1. Januar 2018	63	11
1. Januar 2019	64	
1. Januar 2020	64	2
1. Januar 2021	64	4
1. Januar 2022	64	6
1. Januar 2023	64	8
1. Januar 2024	64	10

Rechtsquelle: Art. 106 Abs. 3 BayBeamtVG

2. Abschlagsfreier Ruhestandseintritt

In Anlehnung an das Rentenrecht wird auch für die Beamten und Beamtinnen als Ausgleich für die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen die Möglichkeit geschaffen, bei langen Dienstzeiten abschlagsfrei vorzeitig in den Ruhestand zu treten.

Allgemeiner Antragsruhestand

Voraussetzungen für die Abschlagsfreiheit ist in Anknüpfung an die Antragsaltersgrenze die Vollendung des 64. Lebensjahres sowie die Ableistung langer Dienstzeiten, und zwar von 45 Dienstjahren beim allgemeinen Antragsruhestand.

In die Ermittlung der langen Dienstzeiten sind die Zeiten einzubeziehen, die im Zusammenhang mit einer Dienstleistung oder Tätigkeit im öffentlichen Dienst stehen. Das sind ruhegehaltfähige Zeiten der vorgeschriebenen Ausbildung, im Beamtenverhältnis, im berufs- und nichtberufsmäßigen Wehrdienst sowie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst; dazu rechnen auch Zeiten der Angehörigkeit zum Lehrkörper einer Hochschule nach der Habilitation. Als Ausnahme sind daneben dem Beamten oder

der Beamtin zuzuordnende Zeiten einer Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes wegen deren familienpolitischer Bedeutung einbezogen. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Rechtsquelle: Art. 26 Abs. 3 BayBeamtVG

Antragsruhestand bei Schwerbehinderung

Voraussetzungen für die Abschlagsfreiheit ist in Anknüpfung an die Antragsaltersgrenze die Vollendung des 64. Lebensjahres sowie die Ableistung langer Dienstzeiten, und zwar von 40 Dienstjahren beim Antragsruhestand wegen Schwerbehinderung.

In die Ermittlung der langen Dienstzeiten sind die Zeiten einzubeziehen, die im Zusammenhang mit einer Dienstleistung oder Tätigkeit im öffentlichen Dienst stehen. Das sind ruhegehaltsfähige Zeiten der vorgeschriebenen Ausbildung, im Beamtenverhältnis, im berufs- und nichtberufsmäßigen Wehrdienst sowie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst; dazu rechnen auch Zeiten der Angehörigkeit zum Lehrkörper einer Hochschule nach der Habilitation. Als Ausnahme sind daneben dem Beamten oder der Beamtin zuzuordnende Zeiten einer Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes wegen deren familienpolitischer Bedeutung einbezogen. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Rechtsquelle: Art. 26 Abs. 3 BayBeamtVG

Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Voraussetzungen für die Abschlagsfreiheit ist in Anknüpfung an die Antragsaltersgrenze die Vollendung des 64. Lebensjahres sowie die Ableistung langer Dienstzeiten, und zwar von 40 Dienstjahren bei Dienstunfähigkeit.

In die Ermittlung der langen Dienstzeiten sind die Zeiten einzubeziehen, die im Zusammenhang mit einer Dienstleistung oder Tätigkeit im öffentlichen Dienst stehen. Das sind ruhegehaltfähige Zeiten der vorgeschriebenen Ausbildung, im Beamtenverhältnis, im berufs- und nichtberufsmäßigen Wehrdienst sowie im privatrecht-

lichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst; dazu rechnen auch Zeiten der Angehörigkeit zum Lehrkörper einer Hochschule nach der Habilitation. Als Ausnahme sind daneben dem Beamten oder der Beamtin zuzuordnende Zeiten einer Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes wegen deren familienpolitischer Bedeutung einbezogen. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Rechtsquelle: Art. 26 Abs. 3 BayBeamtVG

Antragsruhestand im Vollzugsbereich

Beamte und Beamtinnen des Vollzugsdienstes (Polizei, Strafvollzug), des Landesamtes für Verfassungsschutz, des Einsatzdienstes der Berufs- und Werksfeuerwehren sowie des Einsatzdienstes Ständiger Wachen der Freiwilligen Feuerwehren, die 20 Jahre Schicht- oder Wechselschichtdienst sowie vergleichbar belastende unregelmäßige Dienstzeiten zurückgelegt haben, können auf Antrag ab Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitig abschlagsfrei in den Ruhestand treten.

Rechtsquelle: Art. 26 Abs. 3 BayBeamtVG

3. Versorgungsaufschlag

Für Lehrer und Lehrerinnen ist die gesetzliche Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Für Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen ist die gesetzliche Altersgrenze das Ende des Semesters, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Diese Beamten und Beamtinnen, für die also eine nach der gesetzlichen Regelaltersgrenze (Art. 62 Satz 1, Art. 143 Abs. 1 BayBG) liegende Altersgrenze gilt, erhalten deshalb bei Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen dieser Altersgrenze einen Versorgungsaufschlag in Höhe von 3,6 v. H. je vollem Jahr der Differenz zwischen beiden Altersgrenzen. Er wird ebenso wie der Versorgungsabschlag taggenau berechnet.

Rechtsquelle: Art. 26 Abs. 4 BayBeamtVG

G. Weiterführende Informationen im Internet

Weiterführende Informationen zum Neuen Dienstrecht in Bayern erhalten Sie im Internet auf der Seite www.dienstrecht.bayern.de

Die einzelnen Gesetzestexte können Sie ab 1. Januar 2011 über die Datenbank Bayern-Recht abrufen. Das gesamte Gesetz finden Sie im Gesetz- und Verordnungsblatt Ausgabe 15/2010 vom 12. August 2010. Dies finden Sie unter www.verkuendung-bayern.de

BayBG	Bayerisches Beamtengesetz
BayBesG	Bayerisches Besoldungsgesetz
BayBeamtVG	Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
LlBG	Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen

Diese Druckschrift wird kostenlos im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von den Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Bei publizistischer Verwertung Angabe der Quelle und Übersendung eines Belegexemplars erbeten.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Broschüre wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt.

Herausgeber	Bayerisches Staatsministerium der Finanzen Presse und Öffentlichkeitsarbeit Odeonsplatz 4 80539 München
E-Mail	info@stmf.bayern.de
Internet	www.stmf.bayern.de
Rechtsstand	Oktober 2010 1. Auflage 2010
Druck	Schroff Druck und Verlag GmbH, Augsburg

Inhalt gedruckt auf Recyclingpapier.

Wollen Sie mehr über die Arbeit der Bayerischen Staatsregierung wissen?

BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Im Internet unter www.servicestelle.bayern.de oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden.