Parlamentarischer Beratungs- und Gutachterdienst
des Landtags Nordrhein-Westfalen

Landtag Nordrhein-Westfalen • Postfach 10 11 43 • 40002 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

INFORMATION
16/354

Alle Abg

Dienstrechtsmodernisierung in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg nach der Föderalismusreform von 2006

Bearbeitung: Dr. Daniel Sandhaus, Rechtsreferendarin Kristina Bilawa, Rechtsreferendar Sebastian Ziehm

Datum: 30. März 2016

Dieses Gutachten hat der Parlamentarische Beratungs- und Gutachterdienst im Auftrag des Abgeordneten Werner Lohn erstellt. Das Gutachten wurde durch den Abgeordneten zur Veröffentlichung freigegeben.

Die Gutachten des Parlamentarischen Beratungs- und Gutachterdienstes des Landtags Nordrhein-Westfalen sind urheberrechtlich geschützt. Die weitere Verarbeitung, Verbreitung oder Veröffentlichung - auch auszugsweise - ist nur unter Angabe der Quelle zulässig. Jede Form der kommerziellen Nutzung ist untersagt.

Inhaltsverzeichnis

A. GUTACHTENAUFTRAG 4
B. GUTACHTEN 5
I. ENTWICKLUNG DES DIENSTRECHTS SEIT 2006 5
1. Nordrhein-Westfalen 6
2. Bayern 10
3. Baden-Württemberg 11
II. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF 14
1. DRModG NRW-E 14
2. Bayern 17
3. Baden-Württemberg 19
III. LAUFBAHNGRUPPENSTRUKTUR 22
1. DRModG NRW-E 22
2. Bayern 25
3. Baden-Württemberg 31
IV. PERSONALENTWICKLUNG UND FORTBILDUNG 35
1. DRModG NRW-E 35
2. Bayern 36
3. Baden-Württemberg 39
V. MÖGLICHKEIT DES DIENSTHERRENWECHSELS 41
1. DRModG NRW-E 41
2. Bayern 44
3. Baden-Württemberg 45
VI. STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES 48
1. DRModG NRW-E 48
2. Bayern 49
3. Baden-Württemberg 50
VII. BESOLDUNGSENTWICKLUNG 52
1. DRModG NRW-E 52
2. Bayern 57
3. Baden-Württemberg 64
VIII. KARRIERECHANCEN VON FRAUEN 67
1. DRModG NRW-E 67
2. Bayern 68
3. Baden-Württemberg 70
C. ERGEBNIS 73
D. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 74
E. LITERATURVERZEICHNIS 76

A. Gutachtenauftrag

Im Jahr 2006 wurde die Gesetzgebungskompetenz der Länder für das Dienstrecht erheblich erweitert. Gestützt auf die neue Gesetzgebungskompetenz brachte die Landesregierung am 2. Dezember 2015 einen Gesetzentwurf für ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (nachfolgend „**DRModG NRW-E**“)[1] in die parlamentarische Beratung ein.

Mit Schreiben vom 17. Dezember 2015 hat der Abgeordnete Werner Lohn den Parlamentarischen Beratungs- und Gutachterdienst um die Anfertigung eines Gutachtens gebeten. Der Abgeordnete bittet um Prüfung, wie sich das Dienstrecht in den Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg seit dem Jahr 2006 im Vergleich mit den geplanten Neuerungen entwickelt hat. Dabei sollen die dienstrechtlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Laufbahngruppenstruktur, Personalentwicklung und –fortbildung, Möglichkeit des Dienstherrenwechsels, Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, Besoldungsentwicklung sowie zu Karrierechancen von Frauen berücksichtigt werden.

[1] Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 2. Dezember 2015, Drucksache 16/10380.

B. Gutachten

I. Entwicklung des Dienstrechts seit 2006

Mit der Föderalismusreform von 2006 wurde die Gesetzgebungskompetenz zwischen Bund und Ländern mit Wirkung zum 1. September 2006 neu geordnet.[2] Insgesamt wurden die Kompetenzen stärker voneinander abgegrenzt. Ziel war die Entflechtung der föderalen Beziehungen.[3] Die eigenen Kompetenzen der Länder wurden gestärkt und der neue Typus einer Abweichungsgesetzgebung für die Länder eingeführt.[4] Andererseits wurde die erst 1994 neu gefasste Erforderlichkeitsklausel in Art. 72 Abs. 2 Grundgesetz (nachfolgend „**GG**“) auf bestimmte Teile der konkurrierenden Gesetzgebung beschränkt.

Die Stärkung der Länderkompetenzen betraf insbesondere das Dienstrecht bzw. Beamtenrecht.[5] Die Rahmenkompetenz des Bundes betreffend die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst stehenden Personen wurde aufgehoben (Art. 75 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 GG aF).[6] Gleiches gilt für die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Besoldung und Versorgung in Art. 74a GG aF. Der Artikel wurde ebenfalls aufgehoben und die im Jahr 1971[7] dem Bund zugeordnete Kom-

[2] Föderalismusreform I, Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 (BGBl. I S. 2034); siehe aus der Literatur hierzu insbesondere *Degenhart*, Die Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen durch die Föderalismusreform, NVwZ 2006, S. 1209 ff. Zur Entwicklung des Beamtenrechts seitdem siehe *Battis/Grigoleit/Hebeler*, Entwicklung des Beamtenrechts in den Jahren 2010 – 2015, NVwZ 2016, S. 194 ff.; *Battis*, Reform des Beamtenrechts – eine Zwischenbilanz, ZBR 2010, S. 21 ff.; zur Reform auf Bundesebene siehe *Battis*, Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz, NVwZ 2009, S. 409 ff.

[3] *Degenhart*, NVwZ 2006, S. 1209. Der Gesetzentwurf zum DRModG NRW (dort S. 1) spricht insoweit von einer „*Stärkung der Gesetzgebung von Bund und Ländern durch eine deutlichere Zuordnung der Gesetzgebungskompetenzen*“.

[4] Siehe Art. 72 Abs. 3 GG.

[5] Kritisch zu den Auswirkungen der Föderalismusreform auf die Entwicklung des Beamtenrechts *Lecheler*, Die Auswirkungen der Föderalismusreform auf die Statusrechte der Beamten, ZBR 2007, S. 18 ff.; *Lorse*, Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, DÖV 2010, S. 829 ff. Einen Überblick über die Entwicklung direkt im Anschluss an die Reform gibt *Drescher*, Dienstrechtsreformen in Bund und Ländern, RiA 2007, S. 261 ff., dort auch zur Zusammenarbeit der „*Küstenländer*“, S. 263 f. Zur Fortentwicklung des Beamtenrechts aus einer europäischen Perspektive siehe *Demmke*, Beamtenrechtsreformen in Europa – Aktuelle Entwicklungen und empirische Erfahrungen, ZBR 2010, S. 109 ff., insbesondere S. 117 ff.; *derselbe*, Aktuelle Dienstrechtsreformen in Europa – Deutschland im Kontext europäischer Entwicklung, ZBR 2013, S. 217 ff.

[6] Der Typus der Rahmengesetzgebung wurde insgesamt abgeschafft und Art. 75 GG aF aufgehoben.

[7] Im Jahr 1971 wurde die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung und Versorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes als konkurrierende Kompetenz dem Bund zugeschrieben, Art. 74a Abs. 12 GG aF, vgl. Art. 1 Nr. 1 des Achtundzwanzigsten Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 18. März 1971, BGBl. I S. 206; dazu auch *Degenhart*, NVwZ 2006, S. 1209, 1213; *derselbe*, in: Sachs, Grundgesetz, Art. 74

petenz zur Regelung der Besoldung und Versorgung der Landesbeamten und Richter in die ausschließliche Kompetenz der Länder zurückgeführt. Dem Bund verbleibt allein eine konkurrierende Zuständigkeit für die Statusrechte und –pflichten der Beamten (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG), die weder unter die Abweichungskompetenz (Art. 72 Abs. 3 GG) noch die Erforderlichkeitsklausel (Art. 72 Abs.2 GG) fällt.[8] Die Landeskompetenz ist personell auf Richter in den Ländern sowie Beamte der Länder, Gemeinden und sonstiger öffentlich-rechtlicher Dienstherren beschränkt.[9] Der Begriff der Statusrechte beschreibt im Wesentlichen die Rechtsnatur, Begründung und Beendigung des Beamtenverhältnisses sowie grundlegende Rechte und Pflichten. Nicht umfasst sind insbesondere Laufbahnen, Besoldung und Versorgung.[10]

Abgesehen von den Statusrechten (und dem Recht der Bundesbeamten und -richter) ist das Beamtenrecht damit vollständig in die Kompetenz der Länder übergegangen. Nach Art. 125a Abs. 1 GG gilt das alte Bundesrecht vorübergehend fort, bis die Ländern es durch eigenes Recht ersetzen.[11]

1. Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen galt das Bundesrecht zunächst fort, § 125a GG, bis das Bundesbesoldungsgesetz im Mai 2013 mit dem Dienstrechtsanpassungsgesetz als Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (nachfolgend „**ÜBesG NRW**“) in ein Landesgesetz überführt und

Rn. 112. Für die Entwicklung des Besoldungsrechts ab der Weimarer Republik siehe *Becker/Tepke*, Besoldungs-Föderalismus statt einheitlichem Besoldungsrecht – eine aktuelle Bestandsaufnahme, ZBR 2011, S. 325 ff.; *Deja*, Die Besoldung und Versorgung der Beamten nach den Maßstäben des Alimentationsprinzips als Landeskompetenz, S. 17 ff.; zur Entwicklung der Beamtenversorgung nach 1970 siehe auch das Gutachten des *Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestags*, Leistungen der Rentenversicherung und der Beamtenversorgung des Bundes – Entwicklung und gesetzliche Regelungen mit größerer Tragweite seit Ende der 70er Jahre, S. 7 f., 16 ff.

[8] Sogenannte Vorranggesetzgebung, die der Zustimmung des Bundesrats bedarf, Art. 74 Abs. 2 GG, siehe *Degenhart*, in: Sachs, Grundgesetz, Art. 74 Rn. 112; *Seiler*, in: BeckOK Grundgesetz, Art. 74 Rn. 99. Hierauf gestützt hat der Bund das Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz, BeamtStG) vom 17. Juni 2008 erlassen, BGBl. I S. 1010, zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 16 Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009, BGBl. I S. 160. Siehe hierzu die Kommentierung von *Reiche*, Beamtenstatusgesetz, Kommentar, München 2012.

[9] Nicht erfasst sind Abgeordnete, Mitglieder der Landesregierungen sowie sogenannte „*Kirchenbeamte*“; zur Kompetenz des Bundes für Bundesrichter siehe Art. 98 Abs. 1 GG; für Bundesbeamte gilt Art. 73 Abs. 1 Nr. 8 GG; vgl. insgesamt *Degenhart*, in: Sachs, Grundgesetz, Art. 74 Rn. 113.Zur Dienstherrenfähigkeit siehe auch § 2 Beamtenstatusgesetz.

[10] Zu den Details siehe *Degenhart*, in: Sachs, Grundgesetz, Art. 74 Rn. 114 ff.; Seiler, in: BeckOK Grundgesetz, Art. 74 Rn. 98 sowie *Battis/Grigoleit*, Die Statusgesetzgebung des Bundes – Dienstrechtliche Gesetzgebungskompetenz und Gesetzgebungspflicht des Bundes nach der Föderalismusreform, ZBR 2008, S. 1 ff.; *Reiche*, Beamtenstatusgesetz, Kommentar, § 1 Rn. 2.

[11] Vgl. *Degenhart*, NVwZ 2006, S. 1209, 1215. Für Recht, das der Bund auf Grundlage von Art. 75 GG aF erlassen hat und das auch nach dem 1. September 2006 (zum Beispiel nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) als Bundesrecht erlassen werden könnte, bestimmt sich die Fortgeltung abweichend nach Art. 125b GG.

an einigen Stellen geändert wurde.[12] Durch das Dienstrechtsanpassungsgesetz kamen auch Änderungen insbesondere am Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (nachfolgend „**LBG NRW**“) und am Landesbesoldungsgesetz Nordrhein-Westfalen (nachfolgend „**LBesG NRW**“).[13] Die Änderungen erfolgten teilweise mit Blick auf in der Zwischenzeit ergangene Rechtsprechung; auch wurden Regelungen aus dem Arbeitnehmerbereich wirkungsgleich in das Landesbeamtengesetz übernommen.[14]

[12] Dienstrechtsanpassungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Mai 2013 (GV. NRW. S. 233). Siehe hierzu, insbesondere zur Einführung von Erfahrungsstufen, *Lorenz*, Neues Dienstrecht im Detail – Erfahrung entscheidet über Besoldung, nds 2013, S. 26

[13] LBG NRW, LBesG NRW sowie weitere dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften wurden seit 2006 auch durch andere Gesetze mehrfach geändert bzw. angepasst; vgl. nur Gesetz zur Änderung des Polizeigesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen und des Landesbesoldungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 29. März 2007, GV. NRW. S. 137; Gesetz zur Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes und zur Änderung weiterer Vorschriften über die Organisation der Polizei vom 29. März 2007, GV. NRW. S. 140; Gesetz über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (Personaleinsatzmanagementgesetz NRW - PEMG NRW) vom 19. Juni 2007, GV. NRW. S. 242; Gesetz zur Modernisierung des Justizvollzuges in Nordrhein-Westfalen (Justizvollzugsmodernisierungsgesetz - JVollzMoG) vom 19. Juni 2007, GV. NRW. S. 245, ber. S. 315 u. 2008 S. 186; Hochschulmedizingesetz vom 20. Dezember 2007, GV. NRW. S. 744; Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge sowie zur Änderung besoldungs-, versorgungs- und dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 20. Dezember 2007, GV. NRW. S. 750, ber. 2008 S. 54; Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen vom 24. März 2009, GV. NRW. S. 186; Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2009/2010 sowie zur Änderung und Aufhebung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 10. November 2009, GV. NRW. S. 570; Gesetz zur Änderung des Landesreisekostengesetzes (LRKG), der Trennungsentschädigungsverordnung (TEVO), des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) sowie zur Verlängerung der Befristung des Landesumzugskostengesetzes vom 8. Dezember 2009, GV. NRW. S. 760; Gesetz zur Anhebung des Eingangs- und des Spitzenamtes in der Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen und zur Änderung des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 5. April 2011, GV. NRW. S. 196; Gesetz über die Unabhängigkeit des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit vom 5. Juli 2011, GV. NRW. S. 338; Gesetz zur Stärkung des kommunalen Ehrenamtes und zur Änderung weiterer kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 18. September 2012, GV. NRW. S. 436; Fünftes Gesetz zur Änderung der gesetzlichen Befristungen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Inneres und Kommunales sowie des Justizministeriums vom 23. Oktober 2012, GV. NRW. S. 474; Gesetz zur Änderung der gesetzlichen Befristung im Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums vom 4. Dezember 2012, GV. NRW. S. 634; Gesetz zur Stärkung der kommunalen Demokratie vom 9. April 2013, GV. NRW. S. 194; Anerkennungsgesetz Nordrhein-Westfalen vom 28. Mai 2013, GV. NRW. S. 272; Gesetz über die Errichtung des Landesamtes für Finanzen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 16. Juli 2013, GV. NRW. S. 482; Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2013/2014 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 16. Juli 2013, GV. NRW. S. 486; Sechstes Gesetz zur Änderung der gesetzlichen Befristungen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Inneres und Kommunales vom 1. Oktober 2013, GV. NRW. S. 566; Erstes Gesetz zur Umsetzung der VN-Behindertenrechtskonvention in den Schulen vom 5. November 2013, GV. NRW. S. 618; Zweites Gesetz zur Änderung der gesetzlichen Befristungen im Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums vom 19. Dezember 2013, GV. NRW. S. 880; Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW) vom 16. September 2014, GV. NRW. S. 547; Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Justizgesetzes Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften vom 9. Dezember 2014, GV. NRW. S. 874; Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2015/2016 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2015, GV. NRW. S. 836; Gesetz über die Abschiebungshaft sowie zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Gesetzes zur Ausführung des Asylbewerberleistungsgesetzes vom 17. Dezember 2015, GV. NRW. S. 901; Gesetz zur Neuregelung der Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis im Land Nordrhein-Westfalen und zur Entfristung der Altersteilzeitregelung vom 17. Dezember 2015, GV. NRW. S. 938.

[14] Aus der Literatur zum Dienstrechtsanpassungsgesetz siehe insbesondere *Schrapper/Günther*, Novellierung des Dienstrechts in Nordrhein-Westfalen – Anpassung vor Reform, NWVBl. 2013, S. 349-356; *Hermes/Lorenz*, Mehr Einsparungs- als Modernisierungswille? Der Regierungsentwurf des neuen Dienstrechtsanpassungsgesetzes liegt dem Landtag vor, nds 2013, S. 26; zur Diskussion im Vorfeld siehe auch *Riedel*,

Im Jahr 2014 erfolgte dann eine Novelle der Laufbahnverordnung (nachfolgend „**LVO NRW**“), mit der die Aufstiegsregelungen angepasst und der Laufbahnwechsel flexibilisiert werden sollte.[15]

Nach diesen Zwischenschritten soll nun eine umfassende Novellierung des Dienstrechts durch das DRModG NRW-E erfolgen.[16] Der Gesetzentwurf sieht ein Artikelgesetz vor, mit einer Neufassung des Landesbeamtengesetzes, einem neuen Landesbesoldungsgesetz sowie einem neu gefassten Landesbeamtenversorgungsgesetz. Hinzu kommen Änderungen an weiteren Vorschriften sowie die Aufhebung einiger Normen.[17]

Gedanken zur Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen, NWVBl. 2011, S. 329-336 und *Kröpke*, Was ist eigentlich modern? Dienstrechtsreform für die Beamtinnen und Beamten in NRW, nds 2012, S. 17 (mit weiteren Beiträgen im Heft). Für eine Kommentierung des LBG NRW mit Stand Dienstrechtsanpassungsgesetz siehe *Schrapper/Günther*, LBG NRW, Kommentar, München 2013. Die Gesetzesbegründung findet sich im Gesetzentwurf der Landesregierung vom 4. Dezember 2012, Drs. 16/1625.

[15] Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung) vom 28. Januar 2014, GV. NRW. S. 22. Ausweislich der Begründung zum DRModG NRW-E war die Anpassung insbesondere erforderlich um zügig Rechtssicherheit für Aufstiege und Beförderungen zu schaffen, DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2. Zum Laufbahnrecht in NRW vgl. insbesondere *Idecke-Lux*, Quo vadis Laufbahnrecht? Schritte auf dem Weg zu einem modernen Laufbahnrecht in NRW, RiA 2014, S. 112 ff.; siehe zur LVO NRW auch die Kommentierung von *Tadday/Recher/Köhler/Naumann*, Laufbahnrecht NRW, Siegburg 2015.

[16] Zur Diskussion um die weitere Modernisierung des Dienstrechts in NRW nach dem Dienstrechtsanpassungsgesetz siehe beispielsweise *Landkreistag Nordrhein-Westfalen*: Thesenpapier der kommunalen Spitzenverbände zur Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen, Eildienst LKT NRW 2013, S. 338-339.

[17] Art. 1 Neufassung des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW), Art. 2 Neufassung des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG NRW, vgl. Aufhebung des ÜBesG NRW durch Art. 22), Art. 3 Neufassung Landesbeamtenversorgungsgesetz; ab Art. 4 Änderungen an bzw. Aufhebung von Normen: Strafvollzugsgesetz (Art. 4), UntersuchungshaftvollzugsG (Art. 5), JugendstrafvollzugsG (Art. 6), SicherungsverwahrungsG (Art. 7), Aufhebung Besoldungs- und Versorgungsgleichstellungsgesetz (Art. 8), HochschulG (Art. 9), KunsthochschulG (Art. 10), SchulG (Art. 11), LehrerausbildungsG (Art. 12), JuristenausbildungsG (Art. 13), SchiedsamtsG (Art. 14), Landeshaushaltsordnung (Art. 15), LandesforstG (Art. 16), LandesministerG (Art. 17), VerfassungsgerichtshofG (Art. 18), Aufhebung des Gesetzes zur Überleitung von Beamtinnen und Beamten des mittleren technischen Dienstes in den gehobenen technischen Dienst der Staatlichen Umweltverwaltung (Art. 19), Aufhebung des Gesetzes zur Anhebung der Beförderungsämter für Bedienstete des allgemeinen Vollzugs- und des Werkdienstes in Justizvollzugsanstalten sowie des Krankenpflegedienstes im Justizvollzugskrankenhaus Nordrhein-Westfalen in leitenden Funktionen (Art. 20), Gesetz über die Gewährung einer Zulage für freiwillige, erhöhte wöchentliche Regelarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst in NRW (Art. 21), Aufhebung des Übergeleiteten Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Art. 22), Aufhebung des Gesetzes zur Überleitung der vorhandenen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in die neuen Grundgehaltstabellen (Art. 23), Aufhebung des Gesetzes zur Erhöhung der Grundgehälter in den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 (Art. 24), Aufhebung des Gesetzes zur Anhebung des Eingangs- und des Spitzenamtes in der Laufbahn des Justizwachtmeisterdienstes des Landes Nordrhein-Westfalen (Art. 25), SonderzahlungsG (Art. 26), Aufhebung des Sonderzahlungsgesetzes (Art. 27), Landesbesoldungsgesetz (Art. 28, siehe auch Art. 2), Gesetz über die Anwendung beamten- und besoldungsrechtlicher Vorschriften auf nichtbeamtete Angehörige des öffentlichen Dienstes (Art. 29), LandesreisekostenG (Art. 30), Aufhebung des Versorgungslastenverteilungsgesetzes (Art. 31), VersorgungsfondsG (Art. 32), LandesdisziplinarG (Art. 33), Aufhebung der Altersteilzeitzuschlagsverordnung (Art. 34), Aufhebung der Verordnung über die Zahlung eines erhöhten Auslandszuschlags (Art. 35), Aufhebung der Auslandszuschlagsverordnung (Art. 36), Aufhebung der Auslandsverwendungszuschlagsverordnung (Art. 37), Aufhebung der Verordnung zur Übertragung besoldungsrechtlicher Zuständigkeiten (Art. 38), Aufhebung der Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit (Art. 39), Aufhebung der Verordnung zur Durchführung des § 31 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes (Bestimmung von Krankheiten für die beamtenrechtliche Unfallfürsorge) (Art. 40), Aufhebung der Beamtenversorgungs-Übergangsverordnung (Art. 41), Inkrafttreten (Art. 42).

Ausweislich der Gesetzesbegründung zielt der Gesetzentwurf insbesondere auf die folgenden Regelungsinhalte:[18]

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Personalentwicklung und Fortbildung sowie Behördliches Gesundheitsmanagement;
- Verbesserung der Karrierechancen für Frauen;
- Änderungen im Laufbahnrecht;
- Systematische Überarbeitung des Besoldungsrechts;
- Integration der jährlichen Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge;
- Neuregelung des Familienzuschlags der Stufe 1, insbesondere für Alleinerziehende;
- Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit für bestimmte Stellenzulagen;
- Verkürzung der Wartezeit auf Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes;
- Verbesserung der Besoldung des einfachen Dienstes;
- Erhöhung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit;
- Systematische Überarbeitung des Versorgungsrechts.

Der Gesetzentwurf befindet sich derzeit in der parlamentarischen Beratung. Nach der 1. Lesung am 16. Dezember 2015 wurde er zur weiteren Beratung an die Fachausschüsse überwiesen.[19]

[18] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 335 ff.

[19] Siehe Plenarprotokoll vom 16. Dezember 2015, 16/100, S. 10420 f.: Überweisung an die folgenden Ausschüsse: Innenausschuss (federführend); Haushalts- und Finanzausschuss; Rechtsausschuss; Ausschuss für Schule und Weiterbildung; Ausschuss für Innovation Wissenschaft und Forschung; Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales; Ausschuss für Kinder, Jugend und Familie; Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation; Integrationsausschuss. Vgl. insbesondere auch die Sachverständigen-Anhörung in einer gemeinsamen Sitzung des Innenausschusses (77. Sitzung), des Ausschusses für Frauen, Gleichstellung und Emanzipation (39. Sitzung) sowie des Unterausschusses Personal (47. Sitzung) vom 7. März 2016, E 16/1596 (mit Übersicht der geladenen Sachverständigen in der Anlage; für die Stellungnahmen siehe Bund Deutscher Kriminalbeamter / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3581, Deutscher Hochschulverband 16/3571, Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3561, Lehrer NRW - Verband für den Sekundarbereich 16/3559, Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen 16/3558, Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, Arbeitsgemeinschaft der Kanzlerinnen und Kanzler der Fachhochschulen in NRW 16/3564, Deutscher Amtsanwaltsverein / Landesgruppe Nordrhein-Westfalen 16/3554, Landesrechnungshof 16/3556, Landesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Frauenbüros, Gleichstellungsstellen Nordrhein-Westfalen 16/3547, Prof. Dr. Johannes Hellermann 16/3552, Gewerkschaft der Polizei / Landesbezirk Nordrhein-Westfalen 16/3551, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3550, Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Spitzenverbände Nordrhein-Westfalen 16/3549, Deutsche Steuer-Gewerkschaft / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3546, ver.di / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3545, Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW 16/3544, Verband Bildung und Erziehung / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3543, KOMBA-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen 16/3548, Deutscher Richterbund / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3537, Prof. Dr. Ulrich Battis 16/3549, Deutscher Gewerkschaftsbund / Bezirk Nordrhein-Westfalen 16/3539, Hochschullehrerbund / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3536, DBB Beamtenbund und Tarifunion / Landesbund Nordrhein-Westfalen 16/3533, Prof. Dr. Andreas Gourmelon 16/3524, Deutsche Polizeigewerkschaft / Landesverband Nordrhein-Westfalen 16/3479, Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen 16/3411), Ausschussprotokoll APr 16/1189.

2. Bayern

Der Freistaat Bayern gehörte zu den treibenden Kräften hinter der Ausweitung der Länderkompetenzen im Bereich des Dienstrechts; bereits am 5. September 2006 – nur fünf Tage nach dem Inkrafttreten der Föderalismusreform – beschloss das bayerische Kabinett die Entwicklung vollständig eigener bayerischer Gesetze.[20] Das Projekt war langfristig angelegt, ein Inkrafttreten für 2010 oder 2011 anvisiert.[21]

Die Vorarbeiten begannen mit einem Symposium im Dezember 2006, an das sich im Folgejahr zahlreiche Fachhearings anschlossen. Im Juni 2008 stellte die Staatsregierung dem Landtag die Eckpunkte zum ‚Neuen Dienstrecht in Bayern' vor.[22] Zwischenzeitlich kam es 2008 auch zu einer Neufassung des Bayerischen Beamtengesetzes (nachfolgend „**BayBG**"), um die bayerische Rechtslage an das neue Beamtenstatusgesetz anzupassen.[23] Nach weiteren Beratungen innerhalb der bayerischen Staatsregierung brachte diese ihren Gesetzentwurf zum ‚Neuen Dienstrecht in Bayern' am 26. Januar 2010 in die parlamentarische Beratung ein.[24] Nach einer Reihe von Änderungen beschloss der Bayerische Landtag das Gesetz am 14. Juli 2010.[25]

Es handelt sich um ein Mantelgesetz und umfasst mehrere eigenständige Gesetzte und Änderungsgesetze.[26] Neue eigenständige Gesetze sind das Bayerische Besoldungsgesetz (nachfolgend „**BayBesG**")[27], das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz (nachfolgend „**BayBeamtVG**")[28] und das Bayerische Leistungslaufbahngesetz (nachfolgend „**BayLlbG**").[29] Die Änderungen betreffen neben

[20] *Drescher*, Dienstrechtsreformen in Bund und Ländern, RiA 2007, S. 261, 263; siehe auch *Kathke*, Das bayerische Leistungslaufbahngesetz – Ein Beitrag zum gelebten Föderalismus, RiA 2011, S. 56.

[21] *Drescher*, Dienstrechtsreformen in Bund und Ländern, RiA 2007, S. 261, 263.

[22] Siehe hierzu auch die Darstellung des Entstehungsprozesses auf der Webseite des Bayerischen Finanzministeriums zum Neuen Dienstrecht, http://www.dienstrecht.bayern.de/historie/ mit weiteren Unterseiten zur Rolle von Landtag und Staatsregierung sowie zu Eckpunkten und Vorarbeiten (zuletzt abgerufen am 18. März 2016).

[23] Neufassung des BayBG vom 29. Juli 2008, GVBl. Bayern 2008, S. 500; *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 170.

[24] Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200.

[25] Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 5. August 2010, GVBl Bayern 2010, S. 410 ff. Die federführende Beratung erfolgte im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes; für die Beschlussempfehlung und den Ausschussbericht siehe BayLT Drs.16/5368.

[26] Siehe zum Neuen Dienstrecht in Bayern auch die zwei Monographien *Zieglmeier*, Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern, mit Versorgungslastverteilungs-Staatsvertrag, München 2010, sowie *Voitl/Luber*, Das neue Dienstrecht in Bayern – Bayerisches Beamtenrecht, 2. Auflage, München 2015.

[27] GVBl. Bayern 2010, S. 410 ff., § 1.

[28] GVBl. Bayern 2010, S. 410, 528 ff., § 2.

[29] GVBl. Bayern 2010, S. 410, 571 ff., § 3.

dem 2008 neugefassten BayBG eine Vielzahl weiterer Gesetze.[30] Ausweislich der Gesetzesbegründung zielte die Reform insbesondere auf die folgenden Punkte:[31]

- Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 67 Jahre;
- Neugestaltung des Laufbahnrechts (Einheitsleistungslaufbahn);
- Stärkere Berücksichtigung von Leistung und Erfahrung im Besoldungsrecht;
- Überarbeitung des Versorgungsrechts.

Das ‚Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern' trat am 1. Januar.2011 in Kraft.[32] Zur Umsetzung erließ die bayerische Landesregierung zahlreiche ergänzende Rechtsvorschriften.[33] Im Juni 2013 legte das Bayerische Ministerium der Finanzen einen Evaluationsbericht zur Dienstrechtsreform vor.[34]

3. Baden-Württemberg

Noch vor Inkrafttreten der Föderalismusreform hatte die baden-württembergische Landesregierung am 25. Juli 2006 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die dem Kabinett Eckpunkte zur Reform des Dienstrechts unterbreiten sollte. Dem folgte die Ankündigung des damaligen Ministerpräsidenten *Günther Oettinger* im Rahmen einer Fachkonferenz der Landesregierung zur Dienstrechtsreform am 18. Dezember 2006, Baden-Württemberg werde als erstes Bundesland die durch die Föderalismusreform gewonnenen Kompetenzen zu einer grundlegenden Dienstrechtsreform nutzen.[35]

Die angekündigte Generalrevision des öffentlichen Dienstrechts vollzog der baden-württembergische Gesetzgeber durch das Dienstrechtsreformgesetz für das Land Baden-Württemberg vom

[30] Bayerisches Disziplinargesetz (§ 5), Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern (§ 6), Bayerisches Personalvertretungsgesetz (§ 7), Bayerisches Richtergesetz (§ 8), Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung (§ 9), Gesetz zur Ausführung der Finanzgerichtsordnung (§ 10), Bayerische Haushaltsordnung (§ 11), Bayerisches Reisekostengesetz (§ 12), Bayerisches Umzugskostengesetz (§ 13), Rechnungshofgesetz (§ 14), Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Staatsregierung (§ 15), Bayerisches Abgeordnetengesetz (§ 16), Gesetz über die Errichtung einer Akademie für Politischen Bildung (§ 17), siehe GVBl. Bayern 2010, S. 410 ff.

[31] Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 5 ff.

[32] Siehe GVBl. Bayern 2010, S. 410, 619 f., § 18 (auch zu abweichenden Regeln zum Inkrafttreten bestimmter Normen).

[33] Siehe hierzu auch die Verwaltungsvorschriften zum bayerischen Beamtenrecht (VV-BeamtR) vom 13. Juli 2009, zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 24. April 2014.

[34] Bericht des Bayerischen Ministeriums der Finanzen zur Evaluation des Neuen Dienstrechts in Bayern, Juni 2013, zugänglich im Internet unter http://www.dienstrecht.bayern.de/Bericht_Endfassung.pdf (zuletzt abgerufen am 21. März 2016).

[35] *Epe*, Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts, BDVR-Rundschreiben 2011, S. 8, 9. Zum Stand der Reformüberlegungen in Baden-Württemberg direkt nach der Verabschiedung der Föderalismusreform siehe *Drescher*, Dienstrechtsreformen in Bund und Ländern, RiA 2007, S. 261, 264 f.

9. November 2010.[36] Auch aufgrund einiger Alleinstellungsmerkmale[37] hat die Dienstrechtsreform in Literatur und Praxis positive Resonanz erfahren.[38] Regelungen ergingen in umfangreicher Weise auf den Gebieten des Beamtenrechts, des Besoldungsrechts, des Versorgungsrechts und des Personalvertretungsrechts.[39] Die wesentlichen Regelungsinhalte waren hierbei:

- Erhöhung der Pensionsaltersgrenzen um zwei Jahre;
- Vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand auf Antrag;
- Freiwillige Weiterarbeit über die Pensionsaltersgrenze hinaus;
- Zahlreiche Änderungen im Laufbahnrecht;
- Familienpolitische Änderungen, insbesondere im Bereich der Teilzeitbeschäftigung;
- Neuregelung der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Beamtenversorgung;
- Trennung der Alterssicherungssysteme;
- Anpassung der Regelungen über die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

Dem Dienstrechtsreformgesetz schlossen sich insgesamt drei weitere das öffentliche Dienstrecht betreffende Änderungsgesetze an.[40] Zunächst wurden eingetragene Lebenspartnerschaften in

[36] GBl. BW 2010, S. 793-987.

[37] Wie etwa dem personalvertretungsrechtlichen Reformansatz des Dienstrechtsreformgesetzes, vgl. dazu *Lorse*, Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg – Generalrevision statt Revolution im „Ländle“, ZBR 2011, S. 1, 5.

[38] *Nikolisin/Körner*, Die Laufbahnverordnung-Innenministerium – ein Element des zukunftsorientierten Laufbahnrechts in Baden-Württemberg, VBlBW 2014, S. 91, 92.

[39] Geändert bzw. geschaffen wurden im Einzelnen: Landesbeamtengesetz, Landesbesoldungsgesetz, Landesbeamtenversorgungsgesetz, Ernennungsgesetz, Landesdisziplinargesetz, Landespersonalvertretungsgesetz, Landeshaushaltsordnung, Landesreisekostengesetz, Landesumzugskostengesetz, Gesetz über die Errichtung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung, Gesetz zur Aufhebung der Staatsschuldenverwaltung, Abgeordnetengesetz, Gesetz über Einsetzung und Verfahren von Untersuchungsausschüssen des Landtags, Ministergesetz, Rechnungshofgesetz, Gesetz zur Neuorganisation der Führungsakademie, Gemeindeordnung, Landkreisordnung, Landeskommunalbesoldungsgesetz, Aufwandsentschädigungsgesetz, Gesetz über den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg, Landesdatenschutzgesetz, Stiftungsgesetz, Sparkassengesetz, Schulgesetz, Privatschulgesetz, Gesetz über das Landesinstitut für Schulentwicklung, Medienzentrengesetz, Gesetz zur Errichtung der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen, Landeshochschulgesetz, DH-Errichtungsgesetz, KIT-Gesetz, Akademiengesetz, Universitätsklinika-Gesetz, Landesrichtergesetz, Juristenausbildungsgesetz, Gesetz zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung, Landesjustizkostengesetz, Vermessungsgesetz, Chancengleichheitsgesetz, Kinder- und Jugendhilfegesetz, Gesetz zur Errichtung der Zentren für Psychiatrie, Gesundheitsdienstgesetz, Landesnebentätigkeitsverordnung, Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung, Beurteilungsverordnung, Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung, Beihilfeverordnung, Jubiläumsgabenverordnung, Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten auf dem Gebiet der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge und des Sachschadenersatzes, Grundamtsbezeichnungs-Verordnung, Verordnung über die Zuständigkeiten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung, Landestrennungsgeldverordnung, Leistungsbezügeverordnung, Lehrkräftezulagenverordnung, Stellenobergrenzenverordnung, Sitzungsvergütungsverordnung, Heilfürsorgeverordnung, Hochschulnebentätigkeitsverordnung, Verordnung über die Arbeitszeit der beamteten Professoren an Universitätskliniken, Juristenausbildungs- und Prüfungsordnung, Landeslaufbahnverordnung.

[40] Neben den im Folgenden genannten drei Normen gab es noch weitere Gesetze mit Änderungen (auch) an beamtenrechtlichen Vorschriften; siehe nur (nicht abschließend) Gesetz zur Umsetzung der Polizeistrukturreform (Polizeistrukturreformgesetz - PolRG) vom 23. Juli 2013, GBl. BW S. 233; Gesetz über die Anerken-

dienstrechtlichen Fragen im vollen Umfang mit der Ehe gleichgestellt.[41] Daneben erfolgten nach nunmehr zweijähriger Evaluation der Regelungen der Dienstrechtsreform zahlreiche redaktionelle und klarstellende Änderungen.

Das zweite Änderungsgesetz[42] sollte der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur rückwirkenden Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften sowie dem nötigen Anpassungsbedarf bei verschiedenen Regelungen des Besoldungs-, Urlaubs-, Versorgungs- und Beihilferechts Rechnung tragen.

Das dritte, jüngst erlassene Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften vom 1. Dezember 2015[43] soll den personalwirtschaftlichen Erfordernissen der Zukunft (etwa in Gestalt einer freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres) Rechnung tragen und überdies die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern.

nung ausländischer Berufsqualifikationen in Baden-Württemberg (Landesanerkennungsgesetz Baden-Württemberg - AnGBW) vom 19. Dezember 2013, GBl. 2014 S. 1, ber. S. 91; Drittes Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz - 3. HRÄG) vom 1. April 2014, GBl. BW S. 99; Gesetz zur Änderung des Ernennungsgesetzes und anderer Vorschriften vom 25. November 2014, GBl. BW S. 581; Gesetz zur Errichtung der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg und Änderung anderer Vorschriften vom 12. Mai 2015, GBl. BW S. 326; Gesetz zur Änderung kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Oktober 2015, GBl. BW S. 870; Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst und zur Änderung anderer Vorschriften vom 17. Dezember 2015, GBl. BW S. 1210. Die Ausführungen in diesem Gutachten beschränken sich aus Gründen der Relevanz auf die im Folgenden genannten drei Änderungsgesetze.

[41] Siehe Gesetz zur Einbeziehung von Lebenspartnerschaften in ehebezogene Regelungen des öffentlichen Dienstrechts und zu weiteren Änderungen des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg und des Versorgungsrücklagegesetzes vom 24. Juli 2012 (GBl. BW 2012, S. 482-488).

[42] Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 12. November 2013 (GBl. BW 2013, S. 304-309).

[43] GBl. BW 2015, S. 1035-1040.

II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1. DRModG NRW-E

Ausweislich der Gesetzesbegründung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein „*zentrales Thema*“ des Gesetzesvorhabens.[44] Insbesondere sollen die Regelungen für Beurlaubungen und Teilzeit flexibler und so auch familienfreundlicher gestaltet werden. Betroffen von den angedachten Neuerungen ist insbesondere der Abschnitt 5 des LBG NRW-E (§§ 42 ff.).

Die Regelungen zu Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen sollen in § 64 LBG NRW-E zusammengefasst werden:

> ***§ 64 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen***
>
> *(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub ohne Besoldung zu bewilligen zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von*
> *1. mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder*
> *2. einer oder einem nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung pflegebedürftigen nahen Angehörigen.*
>
> *Während der Zeit des Urlaubs nach Satz 1 oder § 74 Absatz 2 kann Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.*
>
> *(2) Beamtinnen oder Beamten auf Widerruf, die ihren Vorbereitungsdienst nach dem 31. Dezember 2017 begonnen haben, kann aus den in Absatz 1 genannten Gründen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, soweit die Struktur der Ausbildung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird. Nähere Regelungen trifft die Verordnung nach § 7 Absatz 2.*
>
> *(3) Urlaub nach Absatz 1 darf auch in Verbindung mit Urlaub nach § 70 Absatz 1 insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Dabei bleiben Zeiten einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit nach § 74 Absatz 2 und einer Freistellung zur Pflege und Betreuung von Angehörigen nach § 67 unberücksichtigt. Der Bewilligungszeitraum kann bei Beamtinnen und Beamten im Schul- und Hochschuldienst bis zum Ende des laufenden Schuljahrs, Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden. Dies gilt auch bei Wegfall der tatbestandlichen Voraussetzungen des Absatzes 1.*
>
> *(4) Der Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen. Ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für eine Verlängerung eines Urlaubs oder eine Rückkehr aus dem Urlaub mit dem Ziel, eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.*

[44] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2, 335, 336. Zustimmend zu den vorgesehenen Änderungen *Lorenz*, Dienstrechtsreform NRW – Gesetzgebungsverfahren startet, nds 2015, S. 28.

> *(5) Während der Zeit des Urlaubs nach Absatz 1 besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen und Beamte mit Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch -Gesetzliche Krankenversicherung- (Artikel I des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482) vom 20. Dezember 1988 in der jeweils geltenden Fassung hat.*
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 41.

In Absatz 2 soll die Neuregelung auch Anwärterinnen und Anwärter die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen eröffnen. Unter Verweis auf organisatorische Gründe sieht der Gesetzentwurf für diese Regelung ein Inkrafttreten erst zum 1. Januar 2018 vor, § 64 Abs. 2 S. 1 LBG NRW-E.[45]

Für Urlaub und unterhälftige Teilzeitbeschäftigung soll die Höchstdauer von 12 Jahren auf 15 Jahre heraufgesetzt werden, § 64 Abs. 3 S. 1 LBG NRW-E. Elternzeit sowie Zeiten einer Freistellung zur Pflege und Betreuung von Angehörigen sollen dabei auf die Maximaldauer nicht angerechnet werden, § 64 Abs. 3 S. 2 LBG NRW-E. Weiterhin soll in § 64 Abs. 4 S. 2 LBG NRW-E ein Anspruch auf Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung normiert werden, soweit die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung oder des Urlaubs nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.[46]

Auch die Regelung zur Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (sogenanntes „*Sabbatjahr*“, auch „*Sabbatical*“ oder „*Jahresfreistellung*“) soll neu gefasst werden, § 65 LBG NRW-E:

> ***§ 65 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell***
>
> *(1) Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auch in der Weise bewilligt werden, dass während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf höchstens sieben Jahre betragen.*
>
> *(2) In Fällen von Teilzeitbeschäftigung nach § 64 kann die Ermäßigung der Arbeitszeit oder die ununterbrochene Freistellung auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Der Bewilligungszeitraum wird unterbrochen für die Dauer einer Elternzeit oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit. In Fällen von Teilzeitbeschäftigung nach § 67 erfolgt die Ermäßigung der Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraums.*

[45] Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 351.

[46] Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 351 („*ist*“ statt „*soll*“). Ausweislich der Gesetzesbegründung (dort S. 351) dient diese Regelung auch der Umsetzung der Rechtsprechung des BVerwG, Beschluss vom 23. April 2015, Az. 2 B 69/14, BeckRS 2015, 45527 (Amtliche Leitsätze: „*Einem teilzeitbeschäftigten Beamten muss die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden, wenn die Fortführung der Teilzeitbeschäftigung unzumutbar geworden ist. Hiervon ist auszugehen, wenn der Beamte - wie im Falle der Altersteilzeit im Blockmodell oder des sog. Sabbatjahres - eine spätere Freistellung bereits erdient hat, die Inanspruchnahme des Vorteils durch eine nachträglich eintretende Entwicklung aber unmöglich gemacht wird. Dem Antrag des Beamten können nur solche dienstlichen Belange des Dienstherrn entgegengehalten werden, deren Gewicht demjenigen der Gründe des Beamten zumindest gleichwertig sind. Das Anliegen, Präzedenzfälle zu vermeiden, genügt nicht*.“)

> […]
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 42.

Ausweislich der Gesetzesbegründung soll das Sabbatjahr als familienbedingtes Teilzeitmodell flexibilisiert und ausgebaut werden.[47] Nach § 65 Abs. 2 S. 1 LBG NRW-E soll die Freistellungsphase in den Fällen des § 64 (Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen) auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Für die Dauer einer Elternzeit oder einer Familienpflege- oder Pflegezeit wird der Bewilligungszeitraum unterbrochen, § 65 Abs. 2 S. 2 LBG NRW-E.[48]

Weiterhin greift der Gesetzentwurf in § 67 LBG NRW-E das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz auf, beides zum 1. Januar 2015 geändert durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:[49]

> ***§ 67 Familienpflegezeit, Pflegezeit***
>
> *Freistellungen im Rahmen der Pflegezeit und Familienpflegezeit sind zu gewähren. Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) und des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in ihrer jeweils geltenden Fassung auf Beamtinnen und Beamte mit Besoldung. Sie trifft insbesondere Regelungen über*
> *1. die Voraussetzungen der Inanspruchnahme,*
> *2. die Dauer,*
> *3. den Entlassungsschutz,*
> *4. die Kostenübernahme für ärztliche Bescheinigungen durch den Dienstherrn,*
> *5. die Teilzeitbeschäftigung,*
> *6. die Fortzahlung von Leistungen des Dienstherrn.*
>
> *Für die Dauer einer vollständigen Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz gilt § 64 Absatz 5 entsprechend.*

§ 67 S. 1 LBG NRW-E bestimmt einen entsprechenden Anspruch für die Beamtenschaft in NRW. Näheres soll durch Rechtsverordnung geregelt werden, § 67 S. 2, 3 LBG NRW-E.[50]

Im Versorgungsrecht sollen sich die Zuschläge für Kindererziehung und Pflege in Zukunft nicht mehr nach einem Bruchteil des aktuellen Rentenwerts richten. Eingeführt werden soll stattdessen ein Festbetrag (§ 59 Abs. 4, 6 LBeamtVG NRW-E, bislang § 50a Abs. 4, § 50b Abs. 2 LBeamtVG NRW).[51] Der Kindererziehungszuschlag und der kinderbezogene Teil des Familienzuschlags sollen

[47] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2.

[48] Siehe auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 351.

[49] Siehe die Art. 1 und 2 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014, BGBl. 2014 I S. 2462 ff.

[50] Siehe hierzu auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 352; vgl. auch § 74 LBG NRW-E.

[51] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 337, 409 f.

zusätzlich zum Ruhegehalt gezahlt werden (§ 59 Abs. 1 LBeamtVG NRW-E, bislang § 50a LBeamtVG NRW).[52] Weitere Anpassungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen im Besoldungsrecht erfolgen.[53]

2. Bayern

Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern brachte auch Veränderungen betreffend eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei dies kein Schwerpunkt der Reform war. Entsprechend der früheren Regelung in § 125b BRRG normiert beispielsweise Art. 14 Abs. 2 BayLlbG, dass eine Erhöhung der fachlichen Anforderungen für die Einstellung in den öffentlichen Dienst nicht berücksichtigt wird, wenn sich die Bewerbung um eine Einstellung aufgrund von Geburt oder Kinderbetreuung verzögert hat.

> ***Art. 14 Einstellung***
>
> […]
>
> *(2) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung um Einstellung nur infolge der Geburt oder der Betreuung eines Kindes verzögert hat, und ist die Bewerbung innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes oder sechs Monate nach Erfüllung der ausbildungsmäßigen Einstellungsvoraussetzungen erfolgt, so ist der Grad der fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem die Bewerbung ohne die Geburt oder die Betreuung des Kindes hätte erfolgen können. Führt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass der Bewerber oder die Bewerberin ohne diese Verzögerung eingestellt worden wäre, kann er oder sie vor anderen Bewerbern und Bewerberinnen eingestellt werden.* […]

Weitere familienpolitische Änderungen durch das Neue Dienstrecht betreffen vorwiegend das Besoldungsrecht, siehe dazu VII.2.

Allerdings verabschiedete der Bayerische Landtag am 8. Juli 2015 das Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern.[54] Hierdurch kam es zu Änderungen an BayBG, BayBesG, BayLlbG und Bayerischem Richtergesetz (nachfolgend „**BayRiG**“). Das Gesetz trat überwiegend zum 1. August 2015 in Kraft.[55]

[52] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 409 f.; siehe auch § 61 LBeamtVG NRW-E, dazu DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 337, 411 f.

[53] Siehe dazu unten B.VII.1.

[54] Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern vom 17. Juli 2015, GVBl. 2015, S. 240; für den Gesetzentwurf siehe Bay. LT Drucksache 17/6577.

[55] Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern vom 17. Juli 2015, GVBl. 2015, S. 240, § 5, siehe dort auch die abweichende Regelung für die Änderungen am BayBesG (rückwirkendes Inkrafttreten zum 1. April 2014).

Das Gesetz führte zu einer Flexibilisierung der Regelungen zum Freistellungsjahr („*Sabbatjahr*"), Art. 88 BayBG.[56] Durch eine Änderung in Art. 88 Abs. 4 BayBG wurde der maximale Gesamtbewilligungszeitraum von sieben auf zehn Jahre erhöht. Betreffend die Genehmigung wurde die „*Kann*"- in eine „*Soll*"-Regelung geändert.

Das Kombinationsverbot für Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand wurde durch Änderung von Art. 64 Nr. 1, Art. 91 Abs. 1 Satz 3 BayBG aufgehoben.[57] Bei einer entsprechenden Verbindung kann der Antragsteller bereits mit 62 Jahren und fünf Monaten in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintreten. Ein Anspruch besteht nicht. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Änderung den individuellen Lebensumständen Rechnung tragen. Oft werde der gewonnene Freiraum genutzt, um sich verstärkt der Familie zu widmen, beispielsweise durch Betreuung der Enkelkinder. Hierdurch werde die jüngere Generation bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.[58]

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege naher Angehöriger weiter zu verbessern, ist nun eine (weitere) familienpolitische Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen (Art. 89 BayBG) für die Dauer von insgesamt zwei Jahren auch dann zulässig, wenn die zuvor geltende Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren bereits erreicht ist.[59] Dazu wird Art. 92 Abs. 1 S. 2 BayBG bzw. Art. 8d Abs. 1 BayRiG neu gefasst.

Durch Änderungen in Art. 15 Abs. 3, 4 BayLlbG werden Pflege- und Elternzeiten bei der beruflichen Entwicklung besser berücksichtigt.[60] Diesem Ziel dient auch die „*fiktive Laufbahnnachzeichnung*" durch den neu eingefügten Art. 17a BayLlbG:

> ***Art. 17a Fiktive Laufbahnnachzeichnung***
>
> *(1) Liegt keine verwendbare dienstliche Beurteilung vor, soll bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung eines Beamten oder einer Beamtin unter Berücksichtigung des seinerzeit angelegten Maßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamtinnen diese fiktiv fortgeschrieben werden.*
>
> *(2) Bei Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft im Personalrat, als Gleichstellungsbeauftragter oder als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist die letzte periodische Beurteilung gemäß Abs. 1 fortzuschreiben.*
>
> *(3) Die fiktive Fortschreibung ist in den Fällen des Abs. 1 auf drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume zu beschränken.*

[56] Siehe auch die entsprechende Regelung in Art. 8a Abs. 4 BayRiG.

[57] Siehe auch die entsprechende Regelung in Art. 7 Abs. 3 Nr. 1, Art. 8c Abs. 3 Satz 2 BayRiG.

[58] Gesetzesbegründung, Bay. LT Drucksache 17/6577, S. 6.

[59] Zur Überbrückung unvorhergesehener finanzieller Engpässe aufgrund der Pflege naher Angehöriger wurden die entsprechenden bayerischen Vorschussrichtlinien angepasst, vgl. Gesetzesbegründung, BayLT Drucksache 17,6577, S. 2.

[60] Zu den Details siehe die Gesetzesbegründung, Bay. LT Drucksache 17/6577, S. 4, 8.

(4) Das Ergebnis einer Erprobungszeit ist fiktiv festzustellen.

Ausgehend von der letzten periodischen Beurteilung wird die Laufbahn fiktiv nachgezeichnet. Die Neuregelung erlaubt auch eine Beförderung während Beurlaubung oder Elternzeit.[61]

3. Baden-Württemberg

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetz und der folgenden Änderungsgesetzgebung besondere Aufmerksamkeit zuteil. Als Beitrag zum „*Kinderland Baden-Württemberg*“ – einer Leitidee der Landesregierung mit dem Ziel, für alle Kinder im Land ein kindgerechtes Lebensumfeld zu schaffen – war es ausweislich der Begründung der Gesetzesentwürfe[62] ein zentrales Anliegen, ein herausgehobenes Bewusstsein für die Bedürfnisse von Kindern zu schaffen und sie in der Gesetzgebung des öffentlichen Dienstrechts in besonderem Maße zu berücksichtigen.

Insbesondere glich der Gesetzgeber die Situation der Beamtinnen und Beamten an den Bereich der Tarifbeschäftigten an.[63] So haben nunmehr auch diese einen Anspruch auf Sonderurlaub zur Betreuung kranker Kinder, wie dies bei Tarifbeschäftigten der Fall ist. Die Regelungen der § 71 Abs. 2 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg (nachfolgend „**LBG BW**“), § 29 Abs. 2 Arbeitszeit und Urlaubsverordnung Baden-Württemberg (nachfolgend „**AzUVO BW**“) sehen bei Kindern bis zu zwölf Jahren oder behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindern entsprechenden Urlaub unter nahezu vollkommener Belassung[64] der Bezüge zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege vor. Der Anspruch besteht längstens für zehn Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 25 Arbeitstage im Kalenderjahr. Für Alleinerziehende besteht der Anspruch längstens für 20 Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 50 Arbeitstage im Kalenderjahr. Die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes ist durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Ebenfalls am Bereich der Tarifbeschäftigten orientiert ist die Einführung von Pflegezeiten nach § 74 LBG BW. Hiernach dürfen Beamte ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage – davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge – dem Dienst fernbleiben, wenn dies

[61] Gesetzesbegründung, Bay. LT Drucksache 17/6577, S. 9.

[62] Vgl. insbesondere den Entwurf zum jüngsten Änderungsgesetz, LT BW Drs. 15/7552, S. 19 f. und zum Dienstrechtsreformgesetz, LT BW Drs. 14/6694, S. 377, 379, 383.

[63] So übertrug der Gesetzgeber zuletzt durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften vom 01.12.2015 (GBl. BW 2015, S. 1035-1040) etwa das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) mit Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes wirkungsgleich in das öffentliche Dienstrecht; vgl. hierzu *Eckstein*, Die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg, VBlBW 2011, S. 416, 419.

[64] Nach § 29 Abs. 2 S. 5 AzUVO BW wird der Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge für neun Zehntel der relevanten Tage bewilligt.

erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige[65] in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Fernbleiben vom Dienst und dessen voraussichtliche Dauer sind hierbei unverzüglich anzuzeigen. Die Voraussetzungen für das Fernbleiben sind auf Verlangen nachzuweisen. Daneben besteht die Möglichkeit einer Beurlaubung bis zur Dauer von sechs Monaten ohne Dienst- oder Anwärterbezüge. Während der Pflegezeit besteht die kranken- und sozialrechtliche Absicherung nach §§ 48a, 46, 47 AzUVO BW.

Erfolgt eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, so ist dies nunmehr auch im Rahmen einer sogenannten „*unterhälftigen Teilzeit*“ nach § 69 Abs. 2 LBG BW möglich. Damit ist die Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit gemeint. Vor der Dienstrechtsreform konnte die unterhälftige Teilzeit nur während der Elternzeit in Anspruch genommen werden.[66] Im Übrigen ist die Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus Gründen der Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 69 Abs. 1 LBG BW zu bewilligen. Gleiches gilt für die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach § 69 Abs. 3 LBG BW. Voraussetzung ist hierbei jeweils, dass die Beschäftigung dienstlichen Belangen nicht entgegensteht bzw. sie im Interesse des Dienstherrn liegt.

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung wurden auch die Regelungen über das sogenannte ‚Sabbatjahr‘ vereinfacht und flexibilisiert. Nach § 69 Abs. 5 LBG BW kann Teilzeitbeschäftigung in der Weise bewilligt werden, dass der Teil, um den die regelmäßige Arbeitszeit im Einzelfall ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum von bis zu einem Jahr zusammengefasst wird. Das Sabbatjahr soll hierbei regelmäßig am Ende des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Auch wurden im Rahmen der Regelung Anspar- und Pflegesituationen entkoppelt. So kann das Sabbatjahr auf Antrag des Betroffenen auch bis vor den Eintritt in den Ruhestand aufgeschoben werden. Auch können mehrere Sabbatjahre zusammengefasst werden.

Überdies erfolgte eine grundlegende, pauschalierende Neuregelung der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Beamtenversorgung. Der Kinderzuschlag wird nunmehr pauschal nach § 66 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (nachfolgend „**LBeamtVG BW**“) unabhängig von der tatsächlichen Zeit der Kindererziehung festgelegt.[67] Der Kinderzuschlag wird hier-

[65] Dies sind nach § 7 Abs. 3 PflegezeitG: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

[66] *Epe*, Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts, BDVR-Rundschreiben 2011, S. 8, 10.

[67] Derzeit beträgt die Höhe des Kinderzuschlags pro Kind 90,78 Euro.

bei unabhängig davon gewährt, ob der Beamte entsprechend den Regelungen des Landesbeamtengesetzes vom Dienst freigestellt oder beschäftigt ist. Durch die Neuregelung werden auch Kinder bei Mehrlingsgeburten jeweils gesondert berücksichtigt. Der Altersabstand zwischen mehreren Kindern ist irrelevant.

III. Laufbahngruppenstruktur

1. DRModG NRW-E

Das DRModG NRW bezweckt die Anpassung der Laufbahngruppenstruktur[68] an die Entwicklung im Hochschulbereich, insbesondere an die neue gestufte Studienstruktur aus Bachelor und Master. Das Laufbahnrecht soll unter Beibehaltung des Laufbahnprinzips neu gefasst und durch die Reduzierung der Anzahl der Laufbahngruppen in seiner Struktur vereinfacht werden. Dabei soll die besoldungsrechtliche Ämterordnung weiterhin die Grundlage der laufbahnrechtlichen Ämterstruktur bilden.[69]

Aus vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) werden künftig zwei, die Laufbahngruppen 1 und 2. Beide Laufbahngruppen erhalten jeweils zwei unterschiedliche Einstiegsämter. Laufbahngruppe wie Einstiegsamt richten sich nach der Vor- und Ausbildung. Die neue Systematik soll ausweislich der Gesetzesbegründung dem Grundsatz des lebenslangen Lernens Rechnung tragen. Die Befähigung beruhe nicht isoliert auf einer zu Beginn des Berufslebens absolvierten Ausbildung. Zentrale und wesentliche Kompetenzen könnten auch im Laufe eines Berufslebens erworben werden.[70] Umgesetzt werden soll die neue Laufbahngruppenstruktur in den §§ 5 ff. LBG NRW-E:

[68] Zur Entwicklung des Laufbahnrechts in NRW siehe insbesondere *Idecke-Lux*, Quo vadis Laufbahnrecht? Schritte auf dem Weg zu einem modernen Laufbahnrecht in NRW, RiA 2014, S. 112 ff.; zu den Laufbahngruppen-Systemen in verschiedenen Bundesländern *Pechstein*, Laufbahnrecht in Bund und Ländern, 3. Auflage, München 2015; *Holland-Letz*, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Bund und Ländern nach der Föderalismusreform I, ZBR 2012, S. 217 ff.; *Förster*, Die Reform des Dienstrechts in Brandenburg und anderen Bundesländern, LKV 2009, S. 497, 498 f.; *Lorse*, Das neue Dienstrecht zwischen Anspruch und Wirklichkeit, ZBR 2013, S. 79, 84; *derselbe*, Leistungsbezogene Bestenauslese am Maßstab des Statusamtes oder des Anforderungsprofils? ZBR 2014, S. 289, 290 f. (auch zum Zusammenhang zwischen Beförderungsentscheidung, Statusamt und Laufbahnprinzip); zur verfassungsrechtlichen Bedeutung des Laufbahngrundsatzes siehe *Pechstein*, Das Laufbahnrecht in der Gesetzgebungskompetenz der Länder, ZBR 2008, S. 73, 74 f.; für eine Kommentierung der nordrhein-westfälischen Vorschriften *Tadday/Recher/Köhler/Naumann*, Laufbahnrecht NRW, Siegburg 2015; zur Gesetzgebungskompetenz vgl. *Kathke*, Die Gesetzgebungskompetenz von Bund und Ländern – Neue Schnittstellen im Laufbahnrecht nach der Föderalismusreform I, RiA 2012, S. 185 ff. Nach der Rechtsprechung des BVerfG zählt das Laufbahnprinzip zu den bestimmenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, siehe BVerfG, Beschluss vom 14. Dezember 1982, Az. 2 BvR 1251/79, BVerfGE 62, 374 (=NJW 1984, S. 915 ff.. Zu den verfassungsrechtlichen Grenzen für den Gesetzgeber bei der Ausgestaltung des beamtenrechtlichen Laufbahngrundsatzes siehe auch *Bochmann*, Die rahmenrechtliche Neuordnung des Laufbahnwesens im Entwurf für das Gesetz zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts, ZBR 2006, S. 69 ff. Eine europäische Perspektive auf die Entwicklung des Laufbahnrechts findet sich bei *Demmke*, Aktuelle Dienstrechtsreformen in Europa – Deutschland im Kontext europäischer Entwicklung, ZBR 2013, S. 217, 222 f.

[69] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 338 f.

[70] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 339.

§ 5 Begriff und Gliederung der Laufbahnen

(1) Es gibt Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und Laufbahnen besonderer Fachrichtung. Eine Laufbahn umfasst alle Ämter, die derselben Fachrichtung und derselben Laufbahngruppe angehören; zur Laufbahn gehört auch der Vorbereitungsdienst.

(2) Es gibt die Laufbahngruppen 1 und 2. Innerhalb der Laufbahngruppen gibt es nach Maßgabe des Besoldungsrechts erste und zweite Einstiegsämter. Der Zugang zu einer Laufbahngruppe und innerhalb einer Laufbahngruppe zu einem Einstiegsamt richtet sich nach den in § 6 normierten Zugangsvoraussetzungen. Besondere fachgesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(3) Laufbahnen besonderer Fachrichtung sind:
1. Gesundheit,
2. technische Dienste (einschließlich naturwissenschaftlicher Dienste),
3. nichttechnische Dienste,
4. Bildung und Wissenschaft.
Die Zuordnung der bisherigen Laufbahnen und der fachlichen Schwerpunkte zu den jeweiligen Laufbahnen besonderer Fachrichtung erfolgt nach Maßgabe der Laufbahnverordnung vom 28. Januar 2014 (GV. NRW. S. 22, ber. S. 203) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Die Laufbahnbefähigung gilt für alle innerhalb einer Fachrichtung wahrzunehmenden Ämter einer Laufbahngruppe, soweit nicht für einzelne Ämter eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch besondere Rechtsvorschrift zwingend vorgeschrieben oder ihrer Eigenart nach zwingend erforderlich ist oder besondere Voraussetzungen nach § 8 Absatz 2 (Erwerb der fachlichen Voraussetzungen bei Laufbahnen besonderer Fachrichtung) gefordert worden sind.

§ 6 Zugangsvoraussetzungen zu den Laufbahnen

(1) Für den Zugang zu den Laufbahnen ist als Bildungsvoraussetzung mindestens zu fordern:
1. für die Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule oder in gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand,
2. für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt,
a) der mittlere Schulabschluss (Fachoberschulreife) oder ein gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand oder
b) der erfolgreiche Besuch einer Hauptschule oder ein gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand sowie eine förderliche abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis,
3. für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt,
a) eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder ein gesetzlich als gleichwertig anerkannter Bildungsstand oder
b) das Abschlusszeugnis eines zu einem Bachelorgrad oder einer entsprechenden Qualifikation führenden geeigneten Studiums an einer Fachhochschule, einer Universität, einer technischen Hochschule, einer Berufsakademie oder einer gleichstehenden Hochschule,
4. für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt,
a) ein mit einem Mastergrad abgeschlossenes, geeignetes Hochschulstudium oder
b) ein gleichwertiger Abschluss an einer Universität, einer technischen Hochschule oder einer anderen gleichstehenden Hochschule.

[…]

§ 7 Anforderungen an den Vorbereitungsdienst

(1) Soweit ein Vorbereitungsdienst vorgesehen ist, leisten die Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber diesen im Beamtenverhältnis auf Widerruf. […]

[…]

§ 8 Erwerb der fachlichen Voraussetzung bei Laufbahnen besonderer Fachrichtung

(1) Die Einrichtung von Laufbahnen besonderer Fachrichtung setzt voraus, dass die Ausbildungsinhalte eines Vorbereitungsdienstes mindestens gleichwertig durch Kenntnisse und Fähigkeiten aus einer hauptberuflichen Tätigkeit ersetzt werden können. […]

(2) Als hauptberufliche Tätigkeit können nur solche Tätigkeiten anerkannt werden, die nach den Grundsätzen der funktionsbezogenen Bewertung gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten des auszuübenden Amtes vermitteln. […]

[…]

§ 9 Laufbahnverordnung

(1) Die Landesregierung erlässt unter Berücksichtigung der Erfordernisse der einzelnen Verwaltungen durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten (Laufbahnverordnung). Dabei sind auch nach Maßgabe der §§ 5 bis 23 insbesondere zu regeln
1. die Voraussetzungen für die Einrichtung und Ausgestaltung von Laufbahnen, insbesondere Regelungen zum Befähigungserwerb sowie die Feststellung der bei einem anderen Dienstherrn erworbenen Laufbahnbefähigung,
2. Mindestanforderungen an einen Vorbereitungsdienst, insbesondere seine Dauer, seine Kürzung durch Anrechnung und seine Verlängerung sowie seinen Abschluss,
3. Mindestanforderungen an eine hauptberufliche Tätigkeit,
4. Art, Dauer und Berechnung der Probezeit, ihre Verlängerung und die Anrechnung von Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit sowie die Dauer der Mindestprobezeit,
5. Beförderungsvoraussetzungen,
6. die in der Laufbahn regelmäßig zu durchlaufenden Ämter, sowie die davon abweichende vorzeitige Beförderung auf der Grundlage einer Qualifizierung durch ein Studium,
7. die Voraussetzungen für den Aufstieg in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (Laufbahnbefähigung im Wege des Aufstiegs),
8. die Einstellungsvoraussetzungen für andere Bewerberinnen und Bewerber,,
9. der Verzicht auf eine erneute Probezeit, die in einem früheren Richter- oder Beamtenverhältnis bereits abgeleistet worden ist,
10. der Verzicht auf das erneute Durchlaufen von Laufbahnämtern, die in einem früheren Richter- oder Beamtenverhältnis bereits erreicht worden sind,
11. die inhaltlichen Anforderungen für die Anerkennung einer Laufbahnbefähigung bei einem Laufbahnwechsel sowie die Ausgestaltung des Laufbahnwechsels,
12. Kosten und Kostenerstattung für eine berufliche Qualifizierung oder ein Studium und
13. Festlegung von Höchstaltersgrenzen für die Einstellung oder Übernahme ins Beamtenverhältnis.

[…]

Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 14 ff.

Unverändert wird zwischen Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und Laufbahnen besonderer Fachrichtung unterschieden (§ 5 Abs. 1 LBG NRW-E), wobei die Laufbahnen besonderer Fachrichtung in § 5 Abs. 3 LBG NRW-E normiert werden. Eine Neufassung sei erforderlich, da insbesondere die neuen Studienabschlüsse im Bereich der Laufbahngruppen keine konkrete Zuordnung zu einem Berufsbild und einer darüber definierten Laufbahn besonderer Fachrichtung mehr zuließen.[71] Daher sehe die Neufassung nur noch vier weit gefasste Laufbahnen besonderer Fachrichtung vor.[72]

Die Zugangsvoraussetzungen zu den einzelnen Laufbahnen soll sich künftig nach § 6 LBG NRW-E richten. Zur Laufbahngruppe 2 gehören dabei die Laufbahnen, die einen Hochschulabschluss oder gleichwertigen Bildungsstand voraussetzen. Verzahnungsamt zwischen den Laufbahngruppen ist künftig A 9 als Endamt der Laufbahngruppe 1 und Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2.

[71] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 340.

[72] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 340.

Für „Andere Bewerberinnen und Bewerber“ (§ 3 Abs. 1 S. 2 LBG NRW-E) soll zur Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts das Erfordernis eines Mindestalters in § 12 Abs. 2 LBG NRW gestrichen werden.[73] Stattdessen sollen andere Anforderungen an Art und Umfang der Lebens- und Berufserfahrung durch die LVO NRW bestimmt werden können (§ 12 Abs. 2 LBG NRW-E).

Die Regelung zum Erlass der Laufbahnverordnung soll weitgehend unverändert in § 9 LBG NRW-E übernommen werden.[74] Bereits 2014 erfolgte eine Novelle der Laufbahnverordnung, mit der die Aufstiegsregelung angepasst und der Laufbahnwechsel flexibilisiert werden sollte.[75] Daneben sollte die Neufassung der Berücksichtigung der unterschiedlichen neuen Hochschulabschlüsse dienen und Rechtssicherheit für Aufstiege und Beförderungen schaffen.[76]

2. Bayern

Das Leistungslaufbahngesetz (BayLlbG) stellt einen der Schwerpunkte der bayerischen Dienstrechtsreform dar. Dabei wurden die laufbahnrechtlichen Vorschriften im BayBG und in der bisherigen Laufbahnverordnung aufgrund des Regelungszusammenhangs und aus Gründen der Rechtsvereinfachung im neuen BayLlbG zusammengefasst und neu geregelt.[77]

Besonders deutlich zeigt sich die Auseinanderentwicklung des Dienstrechts der Länder am novellierten Laufbahnrecht:[78] In Bayern wurden die bisherigen vier vertikalen Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener, höherer Dienst) zu einer einheitlichen Laufbahn zusammengefasst, der sogenannten Einheitsleistungslaufbahn.[79] Dadurch entfallen die Verzahnungsämter (bislang A6, A9

[73] BVerwG, Urteile vom 26. September 2012, Az. 2 C 74/10 und 2 C 75/10, BeckRS 2012, 60251 (Amtlicher Leitsatz: „*Es verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG Aufstiegsmöglichkeiten zur Laufbahn des gehobenen Dienstes von einem Mindestalter von 40 Jahren oder einer Mindestverweildauer von zwölf Jahren in dem Verwaltungszweig abhängig zu machen*.“); vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 343.

[74] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 342.

[75] Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung) vom 28. Januar 2014, GV. NRW. S. 22; vgl. auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2, 335.

[76] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2, 335.

[77] Das neue BayLlbG wurde bereits mehrfach geändert, zuletzt durch das Gesetz zur Änderung des Bayerischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und anderer Rechtsvorschriften vom 22. Dezember 2015, GVBl. 2015, S. 497, dort § 2; siehe auch das Gesetz zur Änderung des Leistungslaufbahngesetzes und anderer Rechtsvorschriften vom 22. Mai 2013, GVBl 2013 S. 301, dort § 1.

[78] *Lorse*, Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, DÖV 2010, S. 829, 832 f., der mit Verweis auf die Neufassungen in Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachen („*Küstenmodell*“) von „*Entwicklungen mit zentrifugaler Wirkung*“ spricht.

[79] Kritisch zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit des bayerischen Modells *Lorse*, Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, DÖV 2010, S. 829, 833; *Pechstein*, Die verfassungsrechtliche Stellung des höheren

und A13). Diese Spitzenämter der bisherigen niedrigeren Laufbahngruppen, die zugleich Eingangsämter der nächsten Laufbahn waren, müssen daher bei einem Aufstieg nicht doppelt durchlaufen werden.[80] Der jeweilige Einstieg erfolgt abhängig von der Qualifikation in einer von vier Qualifikationsebenen.

Auch die Fachlaufbahnen wurden dereguliert und die bislang mehr als 300 Fachlaufbahnen auf nur sechs reduziert (Verwaltung & Finanzen, Bildung & Wissenschaft, Justiz, Polizei & Verfassungsschutz, Gesundheit, Naturwissenschaft & Technik).[81] Um den Anforderungen der Praxis trotz der reduzierten Fachlaufbahnen gerecht zu werden, können innerhalb der Fachlaufbahnen Schwerpunkte gesetzt werden. Ein Schwerpunktwechsel innerhalb der Fachlaufbahn ist mit Zustimmung der aufnehmenden obersten Dienstbehörde möglich, Art. 9 Abs. 1 Bay LlbG. Dagegen ist ein Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen nur zulässig, wenn die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn auf Grund der bisherigen Vorbildung, Ausbildung und Tätigkeit durch Unterweisung, förderliche praktische Tätigkeit oder zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann, Art. 9 Abs. 2 BayLlbG. Neben der aufnehmenden obersten Dienstbehörde muss auch der Landespersonalausschuss zustimmen.[82] Im erleichterten Wechsel von Fachlaufbahn bzw. Schwerpunkt wird eine wesentliche Besserung gegenüber der früheren Rechtslage gesehen; die Neuregelung fördere und stärke die Mobilität der Beamtinnen und Beamten.[83]

Die Bewertungen des von Bayern eingeschlagenen Weges in der Literatur gehen auseinander.[84]

Die gesetzlichen Regelungen zur Neugliederung finden sich in den Art. 5 ff. BayLlbG:

Dienstes vor dem Hintergrund der angekündigten Reform des Laufbahnrechts in Bayern, ZBR 2009, S. 20 ff. (bezogen auf eine Entwurfsfassung); *Wißmann*, Laufbahn und Leistung. Zur verfassungsrechtlichen Bewertung der bayerischen Dienstrechtsreform, ZBR 2011, S. 361 ff.; gegen die Vorbehalte und als direkte Replik auf *Wißmann* dagegen *Eck*, Leistungsgerechte Entwicklung in der Laufbahn, RiA 2012, S. 102 ff. Für einen Vergleich des bayerischen Wegs mit dem Entwurf der Küstenländer siehe *Hoffmann*, Neues Laufbahnrecht in Bund und Länder – Eine vergleichende Betrachtung, DÖD 2012, S. 25, 26 ff.

[80] Künftige Amtsbezeichnung ist dabei grundsätzlich die der bisherigen höheren Laufbahngruppe.

[81] Die Zuordnung der früheren Fachlaufbahnen zu den sechs neu eingerichteten Fachlaufbahnen richtet sich nach den Anlagen 3 und 4 zur Übergangsvorschrift in Art. 70 Abs. 6 S. 1 BayLbG. Vgl. zu den Fachlaufbahnen auch *Schnellenbach*, Beamtenrecht in der Praxis, S. 16, Rn. 22; *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 170, 172, 177.

[82] *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 170, 177.

[83] So *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 170, 177.

[84] Siehe *Kathke*, Das bayerische Leistungslaufbahngesetz – Ein Beitrag zum gelebten Föderalismus, RiA 2011, S. 56, 62 der meint, Bayern vollende den Ansatz der norddeutschen Küstenländer und habe bei den Fachlaufbahnen den stringentesten Weg eingeschlagen. Kritisch dagegen *Lorse*, Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, DÖV 2010, S. 829, 833, der beispielsweise in der Abschaffung der Laufbahngruppen bei gleichzeitig angestrebter „*modularer Qualifizierung*“ für die „*nächste Qualifikationsebene*“ einen Widerspruch („*eingewebten Systemfehler*“) erkennt. In den Novellen in Baden-Württemberg und Niedersachsen bleibe das Bemühen sichtbar, die dienstliche Laufbahn nach Leistungskriterien zu differenzieren.

Art. 5 Leistungslaufbahn und Fachlaufbahnen

(1) Der Einstieg in die Leistungslaufbahn erfolgt entsprechend der Vor- und Ausbildung in einer der vier Qualifikationsebenen (Art. 7 und 8).

(2) Innerhalb der Leistungslaufbahn bestehen folgende Fachlaufbahnen:
1. Verwaltung und Finanzen,
2. Bildung und Wissenschaft,
3. Justiz,
4. Polizei und Verfassungsschutz,
5. Gesundheit,
6. Naturwissenschaft und Technik.
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.

Art. 6 Qualifikationserwerb

(1) Regelbewerber und Regelbewerberinnen erwerben die Qualifikation für eine Fachlaufbahn durch
1. Ableisten des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung,
2. Erwerb der Vorbildung und hauptberufliche Tätigkeit nach den Art. 38 bis 40,
3. Anerkennung eines in einem Mitgliedstaat im Sinn des Art. 42 Abs. 2 erworbenen Qualifikationsnachweises gemäß Art. 41 bis 51,
4. Anerkennung nach Art. 9 Abs. 2 oder 3 oder Art. 11 oder
5. Feststellung der Staatsministerien gemäß Abs. 2.
In der ersten Qualifikationsebene entfällt die Qualifikationsprüfung.

[…]

(3) Andere Bewerber und Bewerberinnen erwerben die Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes. Die Qualifikation ist vor der Einstellung gemäß Art. 52 Abs. 2 festzustellen.

Art. 7 Vorbildung

(1) Für den Einstieg in einer Qualifikationsebene ist, soweit dieses Gesetz keine abweichenden Regelungen trifft, mindestens folgende Vorbildung erforderlich:
1. für die erste Qualifikationsebene der erfolgreiche Hauptschulabschluss,
2. 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,
3. für die dritte Qualifikationsebene die Fachhochschulreife oder eine andere Hochschulreife,
4. 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.

[…]

Art. 8 Ausbildung

(1) Der Vorbereitungsdienst vermittelt die berufliche Grundbildung sowie die fachlichen Kenntnisse, Methoden und berufspraktischen Fähigkeiten für den Einstieg in einer Qualifikationsebene. […]

(2) 1Der Vorbereitungsdienst dauert, soweit dieses Gesetz keine abweichenden Regelungen trifft, bei einem Einstieg in der
1. ersten Qualifikationsebene bis zu einem Jahr,
2. zweiten Qualifikationsebene zwei Jahre, wobei die fachtheoretische Ausbildung in der Regel sechs Monate beträgt,
3. dritten Qualifikationsebene drei Jahre; der Vorbereitungsdienst vermittelt in einem Studiengang einer Fachhochschule oder in einem gleichstehenden Studiengang mit mindestens 18monatiger

fachtheoretischer und mindestens 12monatiger berufspraktischer Studienzeit die zur Aufgabenerfüllung notwendigen wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden sowie die berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse.
4. vierten Qualifikationsebene mindestens zwei Jahre.

[…]

Der Einstieg in die Leistungslaufbahn erfolgt wie bisher nach Vor- und Ausbildung sowie gegebenenfalls unter Berücksichtigung beruflicher Leistungen; nun allerdings in vier unterschiedliche Qualifikationsebenen statt Laufbahngruppen.[85] Das System baut dabei auf das bestehende Schul- und Hochschulrecht auf. Die zu erlangenden Abschlüsse prägen den Aufbau der Qualifikationsebenen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die kontinuierliche Umstellung der Hochschulabschlüsse auf das Bachelor/Master-System (Bologna-Prozess) auch im bayerischen Laufbahnrecht nachvollzogen wurde.[86]

Der Qualifikationserwerb für den Einstieg in die Leistungslaufbahn erfolgt im Regelfall über Vorbereitungsdienst und Qualifikationsprüfung (Art. 6 Abs. 1 Nr. 1, Art. 8 Abs. 3 BayLlbG).[87] Abweichend davon erlaubt das BayLlbG den Einstieg u.a. aber auch bei Erwerb der Vorbildung und einer entsprechenden hauptberuflichen Tätigkeit (Art. 6 Abs. 1 Nr. 2, Art. 38 ff. BayLlbG), bei in anderen EU-Staaten erworbenen Qualifikationen (Art. 6 Abs. 1 Nr. 3, Art. 41 ff. BayLlbG), insbesondere aber auch für sogenannte ‚Andere Bewerber', welche die Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung erlangt haben (Art. 6 Abs. 3, Art. 52 f. BayLlbG).[88] Die Probezeit für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit beträgt einheitlich zwei Jahre (Art. 12 Abs. 2 S. 2 BayLlbG).[89]

Durch den Wegfall der Laufbahngruppen musste der bayerische Landesgesetzgeber auch eine Neuregelung für das Aufrücken in die nächsthöhere Qualifikationsebene treffen; den früheren „*Aufstieg*" bzw. Laufbahnwechsel.[90] Die entsprechende Regelung trifft Art. 17 Abs. 6 BayLlbG:

Art. 17 Beförderungen

[…]

[85] Siehe *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 171 ff. zur Struktur und den verschiedenen Begrifflichkeiten.

[86] Während Art. 7 Abs. 1 Nr. BayLlbG einen Master-Abschluss vorsieht, kann ein Bachelor-Abschluss zusammen mit weiteren Kriterien ebenfalls den Zugang zum Öffentlichen Dienst ermöglichen, siehe Art. 28 BayLlbG und insbesondere Art. 38 ff. BayLlbG zum sonstigen Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn.

[87] Zu den Details siehe *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 172 ff.

[88] *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 174 f.; siehe hierzu auch die Ausführungen unter B.VI.2.

[89] Siehe *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 175 f., auch zur Anrechnung von Zeiten, einer möglichen Verlängerung oder Verkürzung sowie zur neu eingeführten Beurteilung (‚Leistungseinschätzung') nach Ablauf der halben Probezeit, Art. 55 Abs. 1 BayLlbG.

[90] Siehe *Mehre*, Die modulare Qualifizierung im Wettbewerbsföderalismus, RiA 2011, S. 237 ff. mit einem Überblick über die verschiedenen Aufstiegsregelungen in Bund und Ländern.

> *(6) Die Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 7, A 10 oder A 14 setzt den Erwerb der Qualifikation für die entsprechende Qualifikationsebene nach Art. 7 und 8 oder erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der modularen Qualifizierung nach Art. 20 voraus. Die Beförderung darf nicht vor Ablauf einer Dienstzeit (Art. 15) von zehn Jahren erfolgen, sofern die Qualifikation nach Art. 20 erworben wird.*

Der Aufstieg in die nächsthöhere Ebene setzt demnach entweder eine entsprechende Ausbildungsqualifizierung oder eine modulare Qualifizierung voraus.[91] Es handelt sich um zwei grundverschiedene Wege. Ausgangspunkt ist die periodische Beurteilung (Art. 56 ff. BayLlbG)[92], in der für geeignete Kandidatinnen und Kandidaten festzuhalten ist, ob diese für eine Ausbildungsqualifizierung oder eine modulare Qualifizierung in Frage kommen. Es handelt sich um ein sich ausschließendes Alternativverhältnis.[93]

> ***Art. 58 Inhalt der periodischen Beurteilung und Zwischenbeurteilung***
>
> […]
>
> *5) In der periodischen Beurteilung ist eine Feststellung aufzunehmen, wenn der Beamte oder die Beamtin für*
> *1. die Ausbildungsqualifizierung,*
> *2. die modulare Qualifizierung*
> *in Betracht kommt.*

Die Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 Abs. 1 BayLlbG) ersetzt den bisherigen Regelaufstieg und ermöglicht den Aufstieg in Beförderungsämter der zweiten und dritten Qualifikationsebene (A 7 und A 10), nicht aber in solche der vierten Ebene (A 14). Die Aufstiegskandidaten treten im Zulassungsverfahren zunächst in Konkurrenz zueinander (Art. 37 Abs. 3 BayLlbG). Im Rahmen der Ausbildung müssen sie dann die entsprechende Qualifikationsprüfung (Art. 7 Abs. 1 BayLlbG) ablegen.[94]

> ***Art. 37 Ausbildungsqualifizierung***
>
> *(1) Beamte und Beamtinnen, die in der ersten oder zweiten Qualifikationsebene eingestiegen sind, können sich für die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene desselben oder eines verwandten fachlichen Schwerpunkts qualifizieren, wenn sie im Rahmen der Ausbildung (Art. 8 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 Nrn. 2 und 3) die entsprechende Qualifikationsprüfung bestanden haben.*
>
> *(2) Zur Ausbildungsqualifizierung kann zugelassen werden, wer*
> *1. sich bei einem Einstieg in der ersten Qualifikationsebene in einer Dienstzeit (Art. 15) von mindestens zwei Jahren, in der zweiten Qualifikationsebene von mindestens drei Jahren nach Erwerb der dafür notwendigen Qualifikation bewährt hat,*
> *2. in der letzten periodischen Beurteilung, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen darf, eine positive Feststellung gemäß Art. 58 Abs. 5 Nr. 1 erhalten hat und*

[91] *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 178 ff.

[92] Siehe dazu auch B.IV.2.

[93] *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 180; zur Eignungsfeststellung siehe auch *Mehre*, Die modulare Qualifizierung im Wettbewerbsföderalismus, RiA 2011, S. 237, 241; *Eck*, Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung nach dem Neuen Dienstrecht in Bayern – Praxistaugliche Ausgestaltung auch im kommunalen Bereich?, KommP BY 2010, S. 213, 214.

[94] Zu den Details der Ausbildungsqualifizierung siehe *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 178 f.; *Konrad*, Die modulare Qualifizierung, Heidelberg u.a. 2012, S. 5 ff.

3. nach dem Ergebnis des Zulassungsverfahrens nach Abs. 3 erkennen lässt, dass er den Anforderungen in der neuen Qualifikationsebene gewachsen sein wird. […]

(3) In dem Zulassungsverfahren ist festzustellen, ob der Beamte oder die Beamtin nach dem allgemeinen Bildungsstand und den fachlichen Kenntnissen für die Ausbildungsqualifizierung geeignet ist. […]

[…]

Die modulare Qualifizierung ermöglicht den Aufstieg in die Beförderungsämter aller Ebenen (A 7, A 10 und A14), exklusiv also auch den Aufstieg in die Beförderungsämter der vierten Ebene (A 14). Hinter der modularen Qualifizierung steht der Gedanke des lebenslangen Lernens.[95] Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung sollen auf die Anforderungen der nächsten Qualifikationsebene vorbereiten und sowohl inhaltlich als auch zeitlich miteinander vergleichbar sein. Die einzelnen Systeme müssen vom Landespersonalausschuss genehmigt werden (Art. 20 Abs. 3 BayLlbG); dem Ausschuss kommt somit eine Kontrollfunktion zu.[96]

Art. 20 Modulare Qualifizierung

(1) Die modulare Qualifizierung vermittelt unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen förderlichen Berufserfahrung eine entsprechende Qualifikation für die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene.

(2) Die Maßnahmen der modularen Qualifizierung haben auf der typischerweise vorhandenen förderlichen Berufserfahrung aufzusetzen, die in der Fachlaufbahn oder im fachlichen Schwerpunkt ab der jeweiligen Qualifikationsebene erworben worden ist. Sie bereiten zeitlich und inhaltlich gezielt auf die steigenden Anforderungen ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vor. Sie sollen sich über mehrere Ämter erstrecken und können über die Ämter der nächsthöheren Qualifikationsebene hinausreichen. Ein angemessener Teil der Maßnahmen der modularen Qualifizierung hat aus überfachlichen Inhalten zu bestehen. 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. Im angemessenen Umfang kann die Anrechnung von Fortbildungen (Art. 66) als Maßnahmen der modularen Qualifizierung vorgesehen werden; im Übrigen bleibt Art. 66 unberührt.

(3) 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.

(4) Die Eignung für die modulare Qualifizierung wird im Rahmen einer positiven Feststellung gemäß Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 in der periodischen Beurteilung, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen darf, zuerkannt.

[95] Zu den Details der modularen Qualifizierung siehe *Konrad*, Die modulare Qualifizierung, Heidelberg u.a. 2012; *Mehre*, Die modulare Qualifizierung. Kernelement der Leistungslaufbahn, KommP BY 2010, S. 207 ff.; *dieselbe*, Die modulare Qualifizierung im Wettbewerbsföderalismus, RiA 2011, S. 237, 239 ff.; Verordnung der Staatsministerien zur Durchführung der modularen Qualifizierung (ModQV) vom 14. Oktober 2011, Bay. GVBl. 2011, S. 538-541; Konzept des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Durchführung der modularen Qualifizierung (VV-ModQV-StMWFK) vom 17. Februar 2012, Amtsblatt der Bayerischen Staatsministerien für Unterricht und Kultus und Wissenschaft, Forschung und Kunst, S. 134-143, zugänglich im Internet unter https://www.verkuendung-bayern.de/files/kwmbl/2012/07/kwmbl-2012-07.pdf (zuletzt abgerufen am 22. März 2016).

[96] *Mehre*, Die modulare Qualifizierung. Kernelement der Leistungslaufbahn, KommP BY 2010, S. 207, 211; *dieselbe*, Die modulare Qualifizierung im Wettbewerbsföderalismus, RiA 2011, S. 237, 244 f.; *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 180.

> *(5) Die oberste Dienstbehörde stellt den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung fest. Wird ein System der modularen Qualifizierung gemäß Abs. 2 Satz 3 Alternative 2 gestaltet, sind Teilfeststellungen des erreichten Standes vorzunehmen.*

Die Bewertungen von Ausbildungsqualifikation und modularer Qualifizierung in der Literatur gehen auseinander.[97] Besondere Kritik trifft die modulare Qualifizierung im direkten Vergleich mit der Ausbildungsqualifikation. Die modulare Qualifizierung verläuft über Fortbildungsveranstaltungen und Module. Lediglich eine der fachlich-theoretische Inhalte vermittelnden Maßnahmen soll mit einer Prüfung enden.[98] In der Ausbildungsqualifikation sind dagegen die entsprechende Qualifikationsprüfung sowie ggf. noch eine vorhergehende Zwischenprüfung zu bestehen. Die Ausbildungsqualifikation sei unattraktiv, wenn die Aufstiegswilligen dasselbe Ergebnis auch durch die weitgehend prüfungslose Teilnahme an einer modularen Qualifizierung erreichen könnten. [99]

3. Baden-Württemberg

Ausweislich der Begründung des Gesetzesentwurfs war es ein wesentliches Anliegen der Dienstrechtsreform, das Laufbahnrecht innerhalb bestimmter Rahmenvorgaben soweit wie möglich zu deregulieren, die Eigenverantwortung der Dienstherrn zu stärken, das dem Laufbahnprinzip immanente Leistungsprinzip zu fördern und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg zu sichern.[100] Umgesetzt wurde dies zum Teil dadurch, dass den Ministerien im Wege der Verordnungsermächtigung zahlreiche Befugnisse zur Einrichtung und Ausgestaltung der Laufbahnen, fachlichen Anforderungen sowie zur Ausgestaltung des Aufstiegs übertragen wurden. Diese Aufgaben kamen vor der Reform dem Landespersonalausschuss zu,[101] dessen Entscheidungsmodus jedoch teilweise als aufwendig angesehen wurde.[102] Für die Einrichtung und Ausgestaltung von

[97] Siehe *Kathke*, Das bayerische Leistungslaufbahngesetz – Ein Beitrag zum gelebten Föderalismus, RiA 2011, S. 56,60, der die Reform positiv würdigt und Bayern in der Rolle des Vorreiters sieht; vgl. auch *Voitl/Luber*, Das Neue Dienstrecht in Bayern, S. 62 ff. Kritisch dagegen *Lorse*, Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, ZRP 2010, S. 119, 120 f., der befürchtet, die Binnendifferenzierungen innerhalb der Leistungslaufbahn würden verschwimmen. Das Fehlen einer verbindlichen Abschlussprüfung reduziere die Leistungsanforderungen. *Lorse* sieht eine zunehmende „*Enthierachisierung*“ und „*Expertifizierung*“ der Beamtenstrukturen. Bayern könne nur eingeschränkt als Vorbild empfohlen werden.

[98] Zu Prüfung und anderen Erfolgsnachweisen bei der modularen Qualifizierung siehe *Mehre*, Die modulare Qualifizierung im Wettbewerbsföderalismus, RiA 2011, S. 237, 243 f.

[99] Siehe die Zusammenfassung der Kritik bei *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 180, mit weiteren Nachweisen zu den einzelnen Kritikpunkten. Insbesondere im Vergleich mit der vierten Qualifikationsebene/Hochschulniveau werden erhebliche Bedenken geäußert, vgl. *Baßlsperger*, a.a.O., S. 180 Fn. 46.

[100] LT BW Drs. 14/6694, S. 376.

[101] *Lorse*, Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg – Generalrevision statt Revolution im „Ländle“, ZBR 2011, S. 1, 2.

[102] *Burkhart*, Dienstrechtsreform: Erfüllte und enttäuschte Erwartungen, BWGZ 2010, S. 885, 886 f.

Laufbahnen in seinem Geschäftsbereich erließ auf diese Weise etwa das Innenministerium am 9. Juli 2013 die Laufbahnverordnung-Innenministerium.[103]

Eine wesentliche Neuerung im Rahmen der Dienstrechtsreform stellt die Abschaffung des einfachen Dienstes dar. Im Rahmen der Beratungen wurde argumentiert, dass angesichts der zunehmenden Anforderungen an die Vor- und Ausbildung eine Einstufung in eine solche Laufbahngruppe als nicht mehr zeitgemäß anzusehen sei. Dies gelte gerade auch in den Bereichen, in denen die Beamten des einfachen Dienstes eingesetzt seien.[104] Im Übrigen beließ es die Dienstrechtsreform bei den drei Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes. Im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes kam es aufgrund der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge an den Universitäten (Bologna-Reform) zu einer Anpassung der Bildungsvoraussetzungen.

Bis zur Dienstrechtsreform verlief der klassische Weg zum Erwerb einer Laufbahnbefähigung über einen Vorbereitungsdienst bzw. ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis mit anschließender Laufbahnprüfung.[105] Ausnahmen bildeten nur Laufbahnen besonderer Fachrichtung, die sich durch einen hohen Grad an Spezialisierung (wie etwa der ärztliche Dienst oder der höhere Dienst in der Bauphysik) auszeichneten. Das Reformgesetz erweiterte die Möglichkeiten des Zugangs zu einer Laufbahn. So sieht etwa § 16 Abs. 1 Nr. 2 lit. a LBG BW eine laufbahnqualifizierende Zusatzausbildung (sogenanntes „*Trainee*“) vor, die nach Abschluss der einschlägigen Bildungsvoraussetzungen absolviert werden kann. Ferner kann die Befähigung zur Laufbahn im öffentlichen Dienst unter bestimmten Voraussetzungen aus einer mindestens dreijährigen Berufstätigkeit resultieren, vgl. § 16 Abs. 1 Nr. 2 lit. b LBG BW.

Die Einstellung in das Beamtenverhältnis erfolgt grundsätzlich im Eingangsamt einer Laufbahn, § 18 Abs. 1 LBG BW. Eine Einstellung im ersten oder zweiten Beförderungsamt ist nach § 18 Abs. 2 LBG BW ausnahmsweise dann zulässig, wenn besondere dienstliche Bedürfnisse dies rechtfertigen und eine Einstellung im Eingangsamt aufgrund der bisherigen Berufserfahrung eine unzumutbare Härte für die Bewerberin oder den Bewerber bedeuten würde. Damit sollen die Fälle Berücksichtigung finden, in denen aus stellentechnischen Gründen oder aufgrund der speziellen Erfordernisse des jeweiligen Berufszweigs der Übernahme ins Beamtenverhältnis zunächst eine langjährige Tätigkeit mit solchen Aufgaben vorausging, die der Laufbahn im Wesentlichen entsprechen.[106]

[103] GBl. BW 2013, S. 221-224; die Kompetenz zum Erlass der Verordnung ergibt sich aus §§ 16 Abs. 2, 21 Abs. 6 S. 1 u. 3, 22 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 LBG BW.

[104] LT BW Drs. 14/6694, S. 376; siehe auch *Nikolisin/Körner*, Die Laufbahnverordnung-Innenministerium – ein Element des zukunftsorientierten Laufbahnrechts in Baden-Württemberg, VBlBW 2014, S. 91, 96.

[105] *Nikolisin/Körner*, Die Laufbahnverordnung-Innenministerium – ein Element des zukunftsorientierten Laufbahnrechts in Baden-Württemberg, VBlBW 2014, S. 91, 94.

[106] LT BW Drs. 14/6694, S. 402; *Eckstein*, Die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg, VBlBW 2011, S. 416, 418.

Bei Beförderungen entfielen die bislang geltenden Mindestdienst- und Wartezeiten. Nunmehr gelten nur noch die Wartezeiten nach § 20 Abs. 3 LBG BW, die jeweils den Ablauf eines Jahres seit der Einstellung bzw. seit der letzten Beförderung vorschreiben. Der Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn wurde durch das Dienstrechtsreformgesetz ferner einheitlich in § 22 LBG BW geregelt. Verzichtet wurde hierbei auf die zuvor geltenden Mindestwartezeiten und auf das vorgeschriebene Mindestdienstalter. Im Rahmen ihres jeweiligen Geschäftsbereichs können die Ministerien durch Rechtsverordnung jeweils Ausnahmen vorsehen, etwa wenn die Besonderheit einer Laufbahn dies erfordert, vgl. § 22 Abs. 4 Nr. 1 LBG BW.

Die nähere Ausgestaltung der Laufbahnen obliegt den Ministerien ebenfalls kraft Verordnungsermächtigung, vgl. § 16 Abs. 2 LBG BW. Sie können nach den besonderen Erfordernissen der jeweiligen Laufbahn eine Höchstaltersgrenze[107] oder besondere gesundheitliche oder körperliche Voraussetzungen vorsehen und für den Erwerb der Laufbahnbefähigung gegebenenfalls den Nachweis zusätzlicher Fachkenntnisse oder besondere Anforderungen hinsichtlich der Vor- und Ausbildung festschreiben. Voraussetzung hierfür ist indes, dass die Besonderheit der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten dies auch erfordert. Ferner eröffnen die §§ 15 ff. LBG BW zahlreiche weitere Möglichkeiten, durch Rechtsverordnung detailliertere bzw. abweichende Regelungen zu treffen, etwa zur Dauer der Probezeit für Beamte im Polizeivollzugsdienst, § 19 Abs. 8 LBG BW.

Die eingangs erwähnte Laufbahnverordnung des Innenministeriums vom 9. Juli 2013[108] verdeutlicht in anschaulicher Weise den flexiblen Spielraum der Exekutive bei der Ausgestaltung der Laufbahngruppen. Exemplarisch hierfür ist etwa § 2 der Verordnung, der die Laufbahnbefähigung für den mittleren Dienst festschreibt:

> ***§ 2 LVO-IM - Laufbahnbefähigung für den mittleren Verwaltungsdienst***
>
> *(1) Die Laufbahnbefähigung für den mittleren Verwaltungsdienst erwirbt, wer den Vorbereitungsdienst nach Maßgabe der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren Verwaltungsdienst erfolgreich abgeschlossen und die Laufbahnprüfung bestanden hat.*
>
> *(2) Die Laufbahnbefähigung für den mittleren Verwaltungsdienst erwirbt auch, wer die Bildungsvoraussetzungen nach § 15 Absatz 1 Nummer 1 LBG durch eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem verwaltungsnahen Beruf, der nach Art, Bedeutung und Schwierigkeit den Anforderungen der Laufbahn des mittleren Verwaltungsdienstes vergleichbar ist, besitzt und eine mindestens dreijährige dieser Laufbahn entsprechende Tätigkeit nachweist. Ein Jahr der Tätigkeit soll auf eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst entfallen.*

Auf diese Weise können die personalverwaltenden Stellen die Besetzung einer konkreten Stelle bei Vorliegen entsprechender Gründe zwar an eine genau definierte fachliche Vorbildung koppeln; sie

[107] Siehe zu Altershöchstgrenzen allerdings BVerfG, Beschluss vom 21. April 2015, Az. 2 BvR 1322/12, 2 BvR 1989/12, NVwZ 2015, 1279 sowie *Reuter*, Die Auswirkungen des unionsrechtlichen Altersdiskriminierungsverbots auf das deutsche Beamtenrecht, S. 77 ff.; *Klaß*, Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, S. 181 f.

[108] GBl. BW 2013, S. 221-224.

können aber auch in flexibler Weise auf solche Einschränkungen verzichten und so den Bewerberkreis für die zu besetzende Stelle weiter öffnen.[109] Davon profitieren insbesondere Bewerberinnen und Bewerber, die berufliche Erfahrungen oder besondere Qualifikationen vorweisen können.

[109] Vgl. hierzu auch *Nikolisin/Körner*, Die Laufbahnverordnung-Innenministerium – ein Element des zukunftsorientierten Laufbahnrechts in Baden-Württemberg, VBlBW 2014, S. 91, 96.

IV. Personalentwicklung und Fortbildung

1. DRModG NRW-E

Personalentwicklung und Fortbildung sollen als „*unverzichtbare Elemente einer modernen Personalverwaltung*“ im neuen Landesbeamtengesetz verankert werden.[110] Hierzu soll die entsprechende Regelung in § 42 LBG NRW-E neu gefasst werden:

> ***§ 42 Fortbildung und Personalentwicklung***
>
> *(1) Der Dienstherr fördert und entwickelt die Eignung, Leistung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten.*
>
> *(2) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und fortzuentwickeln und insbesondere an Fortbildungen in dienstlichem Interesse teilzunehmen.*
>
> *(3) Die Beamtinnen und Beamten haben einen Anspruch auf Teilnahme an für ihre berufliche Tätigkeit förderlichen Fortbildungsmaßnahmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Satz 1 gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung von Kindern oder Pflege einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind.*
>
> *(4) Die dienstvorgesetzte Stelle ist verpflichtet, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und dies regelmäßig fortzuentwickeln. Dies kann auch in Form einer Dienstvereinbarung geschehen.*
>
> *(5) Die näheren Anforderungen an Personalentwicklungskonzepte und an Fortbildungsmaßnahmen können die Laufbahnverordnungen regeln.*
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 14 ff.

Abs. 1 regelt die Pflicht der Dienstherrn, die Eignung, Leistung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage von Personalentwicklungskonzepten zu fördern und zu entwickeln; Abs. 2 begründet die korrespondierende Fortbildungspflicht der Beamtinnen und Beamten. Diesen wird ein Anspruch auf Fortbildung eingeräumt (Abs. 3). Die dienstvorgesetzten Stellen sollen verpflichtet werden, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen und fortzuentwickeln (Abs. 4).[111]

Die Personalentwicklung soll auch den demografischen Wandel berücksichtigen. Dies betrifft auch das Alter für den Ruhestandseintritt. Hier ermöglicht § 32 LBG NRW ein Hinausschieben:

> ***§ 32 Hinausschieben des Ruhestandeintritts***
>
> *(1) Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag der Beamtin oder des Beamten um bis zu*

[110] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 335. Zum Personalmanagement im öffentlichen Dienst siehe auch *Gourmelon*, Strategien und Maßnahmen einer systematischen Personaleinführung, DÖD 2011, S. 197 ff.

[111] Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 349.

> *drei Jahre, jedoch nicht über das Ende des Monats, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird hinaus, hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Eintritt in den Ruhestand zu stellen.* […]
>
> […]
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 30 f.

Die Norm wurde redaktionell angepasst, entspricht im Übrigen aber der bereits geltenden Rechtslage.[112] Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass die Regelungen zum Laufbahnrecht, insbesondere betreffend Beförderungen, Laufbahnwechsel und Stufenaufstieg, naturgemäß einen erheblichen Einfluss auf die Personalentwicklung haben.[113]

2. Bayern

Die neue bayerische Laufbahnordnung betrifft insbesondere auch die Personalentwicklung und Fortbildung in Bayern; die Berücksichtigung der erhöhten Anforderungen an einen modernen Öffentlichen Dienst und die Förderung einer flexiblen und modernen Personalführung und –entwicklung sind zentrale Motive des neuen Laufbahnrechts.[114] Zentraler Baustein eines Systems des „*lebenslangen Lernens*“ ist dabei die bereits unter III.2 dargestellte modulare Qualifizierung nach Art. 20 BayLlbG.[115]

Die bereits vor der Dienstrechtsreform bestehende Regelung zu Fortbildungsmaßnahmen[116] findet sich nun weitgehend unverändert in Art. 66 BayLlbG:

> ***Art. 66 Grundsätze der Fortbildung***
>
> *(1) Die dienstliche Fortbildung wird von der obersten Dienstbehörde gefördert und geregelt. Die einzelnen Fortbildungsmaßnahmen werden regelmäßig durch die obersten Dienstbehörden und durch die von ihnen beauftragten Behörden oder Stellen durchgeführt. Die Gelegenheit zur Fortbildung soll möglichst gleichmäßig gegeben werden.*
>
> *(2) Die Beamten und Beamtinnen sind verpflichtet, an Maßnahmen der Einführungs-, Anpassungs- und Förderungsfortbildung teilzunehmen. Sie sind außerdem verpflichtet, sich selbst fortzubilden, damit sie den Änderungen der Aufgaben und der Anforderungen gewachsen sind (Anpassungsfortbildung).*
>
> *(3) Wer seine Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse durch geeignete Fortbildung nachweislich wesentlich gesteigert hat, ist zu fördern und soll unter Beachtung der Grundsätze des Art. 16 Gelegen-*

[112] Siehe DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 348.

[113] Vgl. dazu auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2 f.

[114] *Hoffmann*, Neues Laufbahnrecht in Bund und Länder – Eine vergleichende Betrachtung, DÖD 2012, S. 25.

[115] Siehe die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 546 ff.

[116] Früher § 67 der bayerischen Laufbahnverordnung, siehe auch die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 565.

heit erhalten, Fähigkeiten und fachliche Kenntnisse auf einem höherwertigen Dienstposten anzuwenden und hierbei die besondere Eignung zu beweisen. Welche Fortbildungen geeignet sind, regeln die obersten Dienstbehörden.

Wichtiger Bestandteil der Reform des Dienstrechts ist auch die stufenweise Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 67 Jahre.[117] Die Regelung betrifft ebenfalls die Personalentwicklung, dient sie doch auch dazu die Leistungsfähigkeit der Verwaltung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sicherzustellen.[118]

Weiterhin wurde im Rahmen der Dienstrechtsreform das Beurteilungssystem überarbeitet, um es einfacher und transparenter zu gestalten, Art. 54 ff. BayLlbG.[119] In regelmäßigen Abständen, mindestens alle vier Jahre, muss grundsätzlich eine periodische Beurteilung erfolgen. Zu bewerten sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung anhand vom Gesetz vorgegebener Kriterien, Art. 58 Abs. 3 BayLlbG. Weiter soll die Beurteilung darlegen, ob eine Eignung zur Ausbildungsqualifikation oder modularen Qualifizierung gegeben ist, Art. 58 Abs. 5 BayLlbG.[120]

Art. 56 Periodische Beurteilung

(1) Fachliche Leistung, Eignung und Befähigung sind mindestens alle vier Jahre dienstlich zu beurteilen (periodische Beurteilung). Dies gilt nicht für Beamte und Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und während der Probezeit.

[…]

Art. 58 Inhalt der periodischen Beurteilung und Zwischenbeurteilung

[…]

(3) Zu beurteilen ist
1. die fachliche Leistung anhand der Kriterien:
a) Quantität,
b) Qualität,
c) Serviceorientierung, insbesondere gegenüber dem Bürger,
d) Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, und
e) soweit Beamte und Beamtinnen Führungsaufgaben wahrnehmen, der Führungserfolg,
2. die Eignung anhand der Kriterien:
a) Auffassungsgabe,
b) Einsatzbereitschaft,
c) geistige Beweglichkeit,
d) Entscheidungsfreude und
e) Führungspotential,
3. die Befähigung anhand der Kriterien:
a) Fachkenntnisse,

[117] Die stufenweise Anhebung begann 2012 und endet 2029. Es bestehen abweichende Regeln für bestimmte Beschäftigte, beispielsweise Vollzugsbeamte im Schicht- oder Wechselschichtdienst.

[118] Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 3 f.

[119] Siehe die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 5, zu den einzelnen Regelungen der Art. 54 ff. BayLlbG S. 558 ff.

[120] Siehe dazu schon unter B.III.2.

b) mündliche Ausdrucksfähigkeit,
c) schriftliche Ausdrucksfähigkeit und
d) zielorientiertes Verhandlungsgeschick.

(4) Die periodische Beurteilung ist mit einer detaillierten Aussage zur Verwendungseignung abzuschließen. Sofern eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt, ist bei der Verwendungseignung eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen. Schließlich ist darzulegen, für welche dienstlichen Aufgaben der Beamte oder die Beamtin in Betracht kommt und welche Einschränkungen gegebenenfalls bestehen.

(5) In der periodischen Beurteilung ist eine Feststellung aufzunehmen, wenn der Beamte oder die Beamtin für
1. die Ausbildungsqualifizierung,
2. die modulare Qualifizierung
in Betracht kommt.

[…]

Die Bewertung erfolgt über eine Skala von 1-16 Punkten, wobei neben der Bewertung der einzelnen Leistungs-, Eignungs- und Befähigungsmerkmale auch ein Gesamturteil abzugeben ist, Art. 59 Abs. 1, 2 BayLlbG.[121]

Abschließend ist noch auf die neu eingefügte Nr. 5 in Art. 115 Abs. 1 BayBG hinzuweisen, der dem Landespersonalausschuss die Rolle eines ressortübergreifenden Kompetenzzentrums für Personalentwicklungsmaßnahmen zuschreibt:

Art. 115 Aufgaben

(1) Der Landespersonalausschuss hat außer den ihm in sonstigen Vorschriften dieses Gesetzes der des Leistungslaufbahngesetzes eingeräumten Befugnissen die folgenden Aufgaben:

[…]

5.als Kompetenzzentrum dienstherrenübergreifende Konzepte für Personalentwicklungsmaßnahmen unter Einbindung der obersten Dienstbehörden zu erstellen,

[…]

Die Gesetzesbegründung verweist hierzu auf die neue laufbahnrechtliche Systematik. Aufgrund dieser sei es besonders wichtig, Kompetenzen der dienstherrenübergreifenden Personalentwicklung beim Landespersonalausschuss zu sammeln. Auf dessen Beratungskompetenz könnten die obersten Dienstbehörden dann zurückgreifen.[122]

[121] Die Ministerien können für ihren Geschäftsbereich abweichende Notenskalen vorsehen. Verbale Hinweise und Erläuterungen zu den einzelnen Merkmalen sind zulässig, Art. 59 Abs. 1 BayLlbG. Siehe dazu auch *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 181. Weiterhin werden Bewertungen für leistungsabhängige Vergütungsbestandteile bzw. Leistungsstufenaufstieg (Art. 30, Art. 66, Art. 67 BayLlbG) mit der Beurteilung verbunden. Siehe dazu auch B.VII.2.

[122] Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 573, zu Nr. 30 (Art. 115 BayBG).

3. Baden-Württemberg

Möglichkeiten der Fortbildung des bestehenden Personals schuf die Dienstrechtsreform durch § 50 LBG BW:

> ***§ 50 Fortbildung***
>
> *Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, an der dienstlichen Fortbildung teilzunehmen und sich außerdem selbst fortzubilden, damit sie insbesondere die Fach-, Methoden- und sozialen Kompetenzen für die Aufgaben des übertragenen Dienstpostens erhalten und fortentwickeln sowie ergänzende Qualifikationen für höher bewertete Dienstposten und für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erwerben. Die Dienstherrn fördern die dienstliche Fortbildung. Beamtinnen und Beamte, die durch Fortbildung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nachweislich wesentlich gesteigert haben, sollen nach Möglichkeit gefördert werden und vor allem Gelegenheit erhalten, ihre Eignung auf höher bewerteten Dienstposten zu beweisen.*

Ausweislich der Begründung des Gesetzesentwurfs[123] soll dadurch ein Prozess des „*lebenslangen Lernens*“ ermöglicht werden. Dabei kommt der regelmäßigen Fortbildung der Beamtinnen und Beamten aufgrund dienstlicher Veranlassung - aber auch aus eigenem Antrieb - besondere Bedeutung zu. Gestützt wird dies durch allgemeine Verpflichtungen für die Beamtenschaft ebenso wie für den jeweiligen Dienstherrn. Auf diese Weise soll die Bereitschaft zum Erhalt und zur Steigerung von Qualifikationen eingefordert und gefördert werden.

Auch wird die Personalentwicklung durch den demografischen Wandel beeinflusst. Das betrifft u.a. die Frage, bis zu welchem Alter die im öffentlichen Dienst Beschäftigten ihrer Tätigkeit nachgehen. Die Dienstrechtsreform hat diesbezüglich mehrere, zum Teil abgestufte Altersgrenzen etabliert. Für den Regelfall hebt § 36 Abs. 1 LBG BW die zuvor geltende Altersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre an. Liegt ein entsprechendes dienstliches Interesse vor, so kann der Eintritt in den Ruhestand nach § 39 LBG BW auf Antrag bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem der Beamte das 70. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben werden. Für bestimmte Berufsgruppen gelten indes andere Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand (§ 36 Abs. 2-4 LBG BW) und entsprechend abweichende Regelungen für ein Hinausschieben der Altersgrenze (§ 39 Abs. 2 LBG BW).[124]

Wie oben schon ausgeführt steht die laufende Entwicklung des Personals weiterhin im engen Zusammenhang mit der Struktur der Laufbahngruppen. Insbesondere sind hierbei die Möglichkeiten des Stufenaufstiegs und der Beförderung im Übrigen zu berücksichtigen. Hervorzuheben ist aber auch der sogenannte „*horizontale Laufbahnwechsel*“ nach § 21 LBG BW (andere Laufbahn mit an-

[123] LT BW Drs. 14/6694, S. 426.

[124] *Gaenslen*, Anspruch des Beamten auf Hinausschieben des Ruhestands, ZBR 2014, S. 370, 371 mit weiteren Nachweisen.

derer Fachrichtung in der gleichen Laufbahngruppe). Ausweislich der Begründung des Gesetzesentwurfs[125] sollte dieser durch die Dienstrechtsreform vereinfacht und erleichtert werden, um die Flexibilität des Dienstherrn bei Personaleinsatz und Personalentwicklung zu erhöhen.

> ***§ 21 LBG BW – Horizontaler Laufbahnwechsel***
>
> *(1) Ein horizontaler Laufbahnwechsel ist nur zulässig, wenn die Beamtin oder der Beamte die Befähigung für die neue Laufbahn besitzt.*
>
> *(2) Beamtinnen und Beamte, die eine Laufbahnbefähigung besitzen, können die Befähigung für eine Laufbahn anderer Fachrichtung in derselben Laufbahngruppe erwerben, wenn sie über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren erfolgreich in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt wurden und zu erwarten ist, dass sie für die neue Laufbahn allgemein befähigt sind. Die Frist nach Satz 1 kann um bis zu zwei Jahre verkürzt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte erfolgreich an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen hat. Ein anderweitiger Erwerb der Befähigung nach § 16 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 5 bleibt unberührt.*
>
> *(3) Über den Erwerb der Befähigung nach Absatz 2 Satz 1 und 2 entscheidet der für die Einführung in die neue Laufbahn zuständige Dienstvorgesetzte.*
>
> […]
>
> *(5) Die Ministerien können im Rahmen ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Innenministerium besondere Anforderungen für den Erwerb der Laufbahnbefähigung festlegen, wenn dies die Besonderheiten der Laufbahn und der wahrzunehmenden Tätigkeiten erfordern.*
>
> […]

Vor der Reform konnte ein solcher Laufbahnwechsel nur erfolgen, wenn der Landespersonalausschuss die Befähigung für die neue Laufbahn vorher festgestellt hatte.

[125] LT BW Drs. 14/6694, S. 407.

V. Möglichkeit des Dienstherrenwechsels

1. DRModG NRW-E

Das DRModG NRW-E enthält an verschiedenen Stellen Regelungen, die ausweislich der Gesetzesbegründung der Mobilität der Beschäftigten und der Erleichterung eines Dienstherrenwechsels zu dienen bestimmt sind.[126]

Die Neufassung des § 10 LBG NRW soll die Mobilität durch Anerkennung einer außerhalb von NRW erworbenen Laufbahnbefähigung fördern[127]:

> ***§ 10 Sicherung der Mobilität***
>
> *(1) Eine nach dem 1. April 2009 beim Bund oder in einem anderen Land erworbene Laufbahnbefähigung soll als Befähigung für eine Laufbahn vergleichbarer Fachrichtung in Nordrhein-Westfalen anerkannt werden. Soweit die Ausbildung bei dem anderen Dienstherrn hinsichtlich der Dauer oder der Inhalte ein erhebliches Defizit gegenüber der Ausbildung in Nordrhein-Westfalen aufweist, das nicht bereits durch die vorhandene Berufserfahrung ausgeglichen ist, kann die Anerkennung vom Ableisten einer Unterweisung oder von Fortbildungsmaßnahmen abhängig gemacht werden.*
>
> […]
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 18.

Eine nach dem 1. April 2009 beim Bund oder einem anderen Land erworbene Laufbahnbefähigung soll grundsätzlich anerkannt werden. Nur in Ausnahmefällen soll hierzu eine weitere Unterweisung oder Fortbildung erforderlich werden. Unverändert übernommen werden soll die schon bisher geltende Regelung zur Anerkennung der Laufbahnbefähigung auf Grund der Richtlinie 2005/36/EG[128] und auf Grund in Drittstaaten erworbener Berufsqualifikationen, § 11 LBG NRW.

Ausweislich der Gesetzesbegründung dient auch die Neufassung der Regelung zur Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen der Förderung der Mobilität der Beschäftigten (§ 57 LBesG NRW-E, derzeit § 13 ÜBesG NRW).[129]

---

[126] Teilweise wird der Begriff der ‚Mobilität' auch verwendet, um wechselnde Einsätze (Rotation) zur Steigerung der Verwendungsbreite zu beschreiben. Siehe dazu sowie zur Bedeutung der Mobilität als wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung *Lorse*, Mobilität (Personalrotation) im öffentlichen Dienst, DÖV 2013, S. 245 ff. sowie S. 248 zur Rotation in NRW.

[127] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 342.

[128] Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, Amtsblatt der Europäischen Union L 255/22. Siehe hierzu auch *Klaß*, Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, S. 233 ff.

[129] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 377 f.

§ 57 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen

(1) Der Wegfall einer Stellenzulage aus dienstlichen Gründen wird ausgeglichen, wenn die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Die Ausgleichszulage wird auf den Betrag festgesetzt, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 Prozent des nach Satz 2 zustehenden Betrages. Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen des Anspruchs auf eine Stellenzulage, wird diese auf die Ausgleichszulage angerechnet. Bezugszeiten von Stellenzulagen, die bereits zu einem Anspruch auf eine Ausgleichszulage geführt haben, bleiben für weitere Ausgleichsansprüche unberücksichtigt. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit die Stellenzulage ruhegehaltfähig war.

[…]

Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 106.

Weiterhin zu nennen sind hier die Regelungen für eine Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel in § 61 LBesG NRW-E. Die Gesetzesbegründung verweist hier auf die Unterschiede in der Höhe der Besoldung bei Bund und Ländern, die nach der Föderalismusreform von 2006 entstanden seien.[130] Aufgrund des demographischen Wandels würde sich der Wettbewerb um die besten Fachkräfte verstärken. Um die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit von NRW zu stärken, werde eine Ausgleichszulage für den Fall des Dienstherrenwechsels vom Bund oder einem anderen Land eingeführt:

§ 61 Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel

(1) Verringert sich aufgrund einer Versetzung, die auf Antrag erfolgt, in den Geltungsbereich dieses Gesetzes die Summe der Dienstbezüge, ist eine Ausgleichszulage zu gewähren. Dies gilt nicht für einen Wechsel in die Besoldungsgruppen W 2 oder W 3 der Landesbesoldungsordnung W. Die Ausgleichszulage bemisst sich in Höhe des Unterschiedsbetrages, der sich zwischen den Summen der Dienstbezüge in der bisherigen Verwendung und in der neuen Verwendung zum Zeitpunkt der Versetzung ergibt. Sie vermindert sich bei jeder Erhöhung der Dienstbezüge um die Hälfte des Erhöhungsbetrages.

(2) Dienstbezüge im Sinne dieser Bestimmung sind das Grundgehalt, Amts- und Stellenzulagen, die Strukturzulage, der Familienzuschlag, Ausgleichs- und Überleitungszulagen sowie auf einen Monat umgerechnete Sonderzahlungen.

(3) Bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen, einer Übernahme oder einem Übertritt in den Geltungsbereich dieses Gesetzes gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Die Ausgleichszulage nach Satz 1 ist ruhegehaltfähig, soweit sie ruhegehaltfähige Dienstbezüge ausgleicht.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei Wechseln aus einem Beamten- oder Richterverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes in den Geltungsbereich des Gesetzes, bei denen eine Ernennung erfolgt.

Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 108.

[130] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 379 f.

Daneben enthält § 69 LBesG NRW-E eine Regelung für Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit, die im Wesentlichen dem bisherigen § 72 ÜBesG NRW entspricht.[131]

Mit Blick auf die Versorgungslasten gilt für länderübergreifende Dienstherrenwechsel seit dem 1. Januar 2011 der Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln.[132] Auch hierdurch soll die Mobilität der Beamtenschaft – ohne statusrechtliche Einbuße – im Bundesgebiet sichergestellt werden. Die Versorgungslastenverteilung bei landesinternen Dienstherrenwechseln regelt das geänderte Landesbeamtenversorgungsgesetz (nachfolgend „**LBeamtVG NRW-E**“) im Abschnitt 11 (§§ 94 ff.).[133] Zentral ist § 96 LBeamtVG NRW-E, der für die Versorgungslastenteilung die Zahlung einer Abfindung vorsieht:

> ***§ 96 Abfindung***
>
> *(1) Die Versorgungslastenteilung erfolgt durch Zahlung einer Abfindung.*
>
> […]
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 235.

Eine solche Abfindung ermöglicht es, diese Fälle abschließend zu entscheiden und laufende Zahlungen zu vermeiden. Durch die Neuregelung soll insbesondere auch eine Kompatibilität mit den Regelungen des Staatsvertrags hergestellt werden; wenn also neben den landesinternen Wechsel auch ein bund-/länderübergreifender Wechsel des Dienstherrn tritt.[134]

[131] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 382.

[132] BGBl. 2010 I, S. 1290; siehe dazu die ausführliche Darstellung bei *Wahlers*, Der Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln, ZBR 2010, S. 406 ff. Für eine europäische Perspektive siehe *Klaß*, Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, S. 338 ff.

[133] Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 426 ff. Siehe im Übrigen auch die Regelungen zu Unfallfürsorgeansprüchen bei Dienstherrenwechsel in § 55 LBeamtVG NRW-E, dazu auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 407 f.

[134] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 426.

2. Bayern

Auch für Bayern gilt der Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln.[135] Für landesinterne Dienstherrenwechsel und die damit einhergehende Versorgungslastverteilung gelten die Art. 94 ff. BayBeamtVG, die in Übereinstimmung mit dem Staatsvertrag eine Abfindungszahlung vorsehen[136]:

> ***Art. 96 Abfindung***
>
> *(1) Die Versorgungslastenteilung erfolgt durch Zahlung einer Abfindung.*
>
> […]

Im Übrigen nimmt die Gesetzesbegründung ausdrücklich Bezug auf das sich nach der Föderalismusreform diversifizierende Laufbahnrecht in Bund und Ländern. Die neuen Länderkompetenzen würden zu unterschiedlichen Systemen führen. Bayerische Dienstherren seien daran interessiert qualifizierte Beamte und Beamtinnen aus Bund und anderen Ländern zu gewinnen. Art. 11 Abs. 1 BayLlbG solle daher einen Wechsel nach Bayern erlauben, wenn die nötige Qualifikation vorliege.[137]

> ***Art. 11 Sicherung der Mobilität***
>
> *(1) In ein Beamtenverhältnis nach Art. 1 Abs. 1 BayBG kann übernommen werden, wer auf Grund einer Qualifikation entsprechend den Laufbahnvorschriften des Bundes oder eines anderen Landes sowie seines individuellen Berufswegs einen Stand an Wissen und Fertigkeiten aufweist, der der nach bayerischen Vorschriften erforderlichen Qualifikation gleichwertig ist.*
>
> *(2) Eine auf Grund von Abs. 1 erworbene Qualifikation erkennt die oberste Dienstbehörde an; im nichtstaatlichen Bereich bedarf es der Zustimmung des Landespersonalausschusses. Die oberste Dienstbehörde kann zusätzliche Unterweisungs- oder Fortbildungsmaßnahmen anordnen.*
>
> *(3) Bei der Übernahme von Beamten und Beamtinnen und der Wiedereinstellung früherer Beamter und Beamtinnen von Dienstherren außerhalb des Geltungsbereichs des Bayerischen Beamtengesetzes ist dieses Gesetz anzuwenden; dies gilt nicht, wenn die Übernahme kraft Gesetzes oder auf Grund eines Rechtsanspruchs in ihrer bisherigen Rechtsstellung erfolgt*

Für den Wechsel von einem außerbayerischen Dienstherrn in den Geltungsbereich des BayBesG regelt Art. 30 Abs. 4 BayBesG die anfängliche Zuordnung zur Besoldungsstufe.[138] Der Werdegang

[135] Die Ratifizierung erfolgte mit Beschluss des Bayerischen Landtags vom 22. April 2010, GVBl. 2010, S. 206.

[136] Siehe auch die Übergangsvorschriften in Art. 108 ff. BayBeamtVG.

[137] Gesetzesbegründung, Bay. LT Drucksache 16/3200, S. 542 f.

[138] Siehe *Wonka*, Stufenein- und –aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht – Teil I, RiA 2014, S. 6, 9, 10.

ist entsprechend einer fiktiven Einstellung bei einem bayerischen Dienstherrn nachzuzeichnen. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Berücksichtigung von Dienstzeiten bei anderen Dienstherrn der Mobilität der Beamtenschaft dienen.[139]

3. Baden-Württemberg

Auch für Baden-Württemberg gilt natürlich der genannte Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln.[140] Landesinterne Dienstherrnwechsel und die damit einhergehende Versorgungslastverteilung sind hingegen in den §§ 78 ff. LBeamtVG BW geregelt:

> ***§ 78 LBeamtVG BW – Dienstherrnwechsel***
>
> *(1) Ein Dienstherrnwechsel liegt vor, wenn eine Person, die in einem in § 1 Abs. 1 und 3 genannten Rechtsverhältnis steht, bei diesem Dienstherrn ausscheidet und in ein in § 1 Abs. 1 oder 3 genanntes Rechtsverhältnis eines anderen Dienstherrn tritt. Einbezogen sind kommunale Wahlbeamte. Einbezogen sind ferner dienstordnungsmäßige Angestellte eines Sozialversicherungsträgers und Angestellte im Dienst von kommunalen Spitzenverbänden oder ihren Landesverbänden sowie von Spitzenverbänden der Sozialversicherung oder ihren Landesverbänden, soweit eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gewährleistet ist und soweit sie keine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente haben. Ausgenommen sind Beamte auf Widerruf.*
>
> *(2) Als Dienstherrnwechsel gilt auch die Übernahme in den Dienst nach Maßgabe der §§ 16 und 17 BeamtStG und der §§ 26 bis 30 LBG, soweit die abgebende Körperschaft bestehen bleibt und nicht etwas anderes geregelt wird.*

Mit dem Wechsel des Dienstherrn geht die Versorgungslast auf den neuen Dienstherrn über – dessen Einverständnis vorausgesetzt.[141] Als Ausgleich hierfür leistet der abgebende Dienstherr eine einmalige Zahlung, durch welche die bei ihm entstandenen Versorgungslasten abgegolten werden:

> ***§ 80 LBeamtVG – Abfindung***
>
> […]
>
> *(2) Die Höhe der Abfindung entspricht dem Produkt aus den Bezügen (§ 81 Abs. 1), den in vollen Monaten ausgedrückten Dienstzeiten (§ 81 Abs. 2) und einem Bemessungssatz. Der Bemessungssatz ist vom Lebensalter der wechselnden Person zum Zeitpunkt des Ausscheidens beim abgebenden Dienstherrn abhängig und beträgt*
> *1. bis Vollendung des 30. Lebensjahres 15 Prozent,*
> *2. bis Vollendung des 50. Lebensjahres 20 Prozent,*
> *3. nach Vollendung des 50. Lebensjahres 25 Prozent.*
>
> […]

[139] Gesetzesbegründung, Bay. LT Drucksache 16/3200, S. 347, 380.

[140] Die Ratifizierung erfolgte mit Gesetz vom 15. Juni (GBl. BW 2010, S. 417-422).

[141] Vgl. zu Funktion, Wirkung, Rechtsnatur und Formalia des Einverständnisses allgemein *Günther*, Zum Einverständnis des aufnehmenden Dienstherrn mit landes- bzw. bundesübergreifender Versetzung, RiA 2009, S. 193 ff.; zur Umsetzung des Versorgungslastausgleichs in der Praxis siehe die Denkschrift des Rechnungshofs Baden-Württemberg 2014, Beitrag Nr. 5, Punkt 2.1 ff. (abrufbar unter http://www.rechnungshof.baden-wuerttemberg.de/de/veroeffentlichungen/denkschriften/312302/316581.html, zuletzt abgerufen am 25.02.2016).

Neben Fragen der Versorgungslast trägt die Dienstrechtsreform auch dem Wettbewerb zwischen Bund und Ländern um qualifizierte Fachkräfte Rechnung. Um die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten, wird unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen gewährt:

> ***§ 64 LBesG BW – Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen***
>
> *(1) Der Wegfall einer Stellenzulage während eines Dienstverhältnisses nach § 1 Abs. 1 aus dienstlichen Gründen wird ausgeglichen, wenn die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Die Ausgleichszulage wird auf den Betrag festgesetzt, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgemonats um 20 Prozent des nach Satz 2 maßgebenden Betrags. Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen Übertragung eines höherwertigeren Amtes, einer höherwertigeren Funktion oder wegen des Anspruchs auf eine Stellenzulage, so vermindert sich die Ausgleichszulage um den Erhöhungsbetrag. Bezugszeiten von Stellenzulagen, die bereits zu einem Anspruch auf eine Ausgleichszulage geführt haben, bleiben für weitere Ausgleichsansprüche unberücksichtigt.*
>
> *(2) Bestand innerhalb des Zeitraumes nach Absatz 1 Satz 1 ein Anspruch auf mehrere Stellenzulagen für einen Gesamtzeitraum von mindestens fünf Jahren, ohne dass eine der Stellenzulagen allein für fünf Jahre zugestanden hat, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich die Ausgleichszulage nach der Stellenzulage mit dem niedrigsten Betrag bemisst.*
>
> […]

Gewährt werden kann ferner eine Ausgleichszahlung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben, die aufgrund eines Dienstherrnwechsels nicht abgegolten werden können, § 71 LBesG BW. Um die Wettbewerbsfähigkeit im Sinne der Ermöglichung umfassender Mobilität zu gewährleisten, eröffnet § 75 LBesG BW die Möglichkeit zur Gewährung weiterer Sonderzuschläge:

> ***§ 75 LBesG BW – Sonderzuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit***
>
> *(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes die Gewährung von nicht ruhegehaltfähigen Sonderzuschlägen zu regeln. Sonderzuschläge dürfen nur gewährt werden, wenn Dienstposten andernfalls insbesondere im Hinblick auf die erforderliche fachliche Qualifikation sowie die Bedarfs- und Bewerberlage nicht anforderungsgerecht besetzt werden können.*
>
> *(2) Der Sonderzuschlag darf 25 Prozent des Anfangsgrundgehalts der jeweiligen Besoldungsgruppe des Beamten oder Richters nicht übersteigen; bei Beamten der Besoldungsgruppe W 1 darf er hiervon abweichend 15 Prozent des Grundgehalts seiner Besoldungsgruppe nicht übersteigen. Sonderzuschläge sollen grundsätzlich befristet werden.*
>
> *(3) Im Landesbereich dürfen Sonderzuschläge nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher Regelungen gewährt werden.*

Eng mit der Befähigung zur jeweiligen Laufbahn verbunden ist die Frage, unter welchen Voraussetzungen Beamte anderer Dienstherrn vom neuen Dienstherrn aufgenommen werden können. Hierzu normiert § 23 Abs. 1 LBG BW, dass eine beim Bund oder in einem anderen Land erworbene oder dort anerkannte Laufbahnbefähigung grundsätzlich auch in Baden-Württemberg anerkannt werden soll. Der Beamte wird dann in eine dem Inhalt und der Aufgabenstellung der bisherigen Laufbahn

vergleichbare, in Baden-Württemberg eingerichtete Laufbahn übernommen.[142] Allerdings wird den Ministerien die Möglichkeit eingeräumt, bei wesentlichen Unterschieden in Ausbildungsinhalten, Ausbildungsdauer oder bei Fehlen sonstiger Mindestanforderungen durch Rechtsverordnung Ausgleichs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine zusätzliche Berufserfahrung festzulegen.

[142] LT BW Drs. 14/6694.

VI. Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes

1. DRModG NRW-E

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes kann nicht anhand einzelner Bestimmungen, sondern nur in einer Gesamtbetrachtung des Dienstrechts bewertet werden. Dabei sind viele Regelungen zu berücksichtigen, die in diesem Gutachten an anderer Stelle dargestellt werden. Neben der Besoldung und den Aufstiegschancen ist hier insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nennen.

Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes auch durch die Einführung eines behördlichen Gesundheitsmanagements gestärkt werden.[143] Das Gesundheitsmanagement soll im Rahmen der Dienstrechtsreform als Element der Personalverwaltung verankert werden.[144] Hierdurch soll die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und das Land NRW als Arbeitgeber attraktiver werden.[145] Erstmalig werde die Pflicht zur Durchführung eines behördlichen Gesundheitsmanagements in einem Land gesetzlich fixiert:[146]

Geregelt werden soll das behördliche Gesundheitsmanagement in § 76 LBG NRW-E:

> ***§ 76 Behördliches Gesundheitsmanagement***
>
> *(1) Gesundheitsmanagement ist die strategische Steuerung und Integration der gesundheitsrelevanten Maßnahmen und Prozesse in der Behörde.*
>
> *(2) Die oberste Dienstbehörde erstellt ein Rahmenkonzept für das Gesundheitsmanagement und entwickelt dieses regelmäßig fort. Für die in § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3 genannten Beamtinnen und Beamten erstellt die dienstvorgesetzte Stelle das Rahmenkonzept.*
>
> *(3) Jede Behörde entwickelt in diesem Rahmen ihr eigenes Konzept oder einen Katalog zum Behördlichen Gesundheitsmanagement. Für Schulen handelt die zuständige obere Schulaufsichtsbehörde. Dabei sollen insbesondere gesundheitsbelastende Faktoren identifiziert werden sowie Möglichkeiten diesen zu begegnen. Gesundheitsrelevante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Mitarbeiterführung sollen aufeinander abgestimmt werden.*
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 49.

[143] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 353. Siehe hierzu auch *Lorenz*, Dienstrechtsreform NRW-Gesetzgebungsverfahren startet, nds 2015, S. 28, 29, die weitergehend eine höhere Verbindlichkeit, landesweite Standards und eine Koordinierungsstelle fordert.

[144] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 335.

[145] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 3.

[146] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 353.

Nach einer Definition in Abs. 1 regelt Abs. 2 die Pflicht der obersten Dienstbehörde zur Erstellung und Fortentwicklung eines entsprechenden Rahmenkonzeptes. Die Pflicht zur Entwicklung eines eigenen Konzepts für jede Behörde findet sich dann in Abs. 3.

Zur Attraktivität zählt weiterhin auch die Zugänglichkeit für Quereinsteiger, also solche Bewerberinnen und Bewerber, die zuvor nicht im öffentlichen Dienst tätig waren. Die Anforderungen an Art und Umfang der Lebens- und Berufserfahrung für solche „*Andere Bewerberinnen und Bewerber*“ (§ 3 Abs. 1 S. 2 LBG NRW-E) sollen durch die LVO NRW bestimmt werden (§ 12 Abs. 2 LBG NRW-E). Das Erfordernis eines Mindestalters soll entfallen.[147]

2. Bayern

Wie schon dargelegt kann die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nur anhand einer Gesamtbetrachtung bewertet werden. Hier ist zunächst auf die Ausführungen zu den bayerischen Regelungen in diesem Gutachten zu verweisen.

Weiterhin soll der Zugang für Quereinsteiger, sogenannte „*andere Bewerber*“, erleichtert werden (Art. 6 Abs. 3, Art. 52 f. BayLlbG):[148]

> ***Art. 6 Qualifikationserwerb***
>
> *(1) Regelbewerber und Regelbewerberinnen erwerben die Qualifikation für eine Fachlaufbahn durch 1. Ableisten des Vorbereitungsdienstes und Bestehen der Qualifikationsprüfung,* […]
>
> […]
>
> *(3) Andere Bewerber und Bewerberinnen erwerben die Qualifikation durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes. Die Qualifikation ist vor der Einstellung gemäß Art. 52 Abs. 2 festzustellen.*
>
> […]
>
> ***Art. 52 Qualifikationsvoraussetzungen***
>
> *(1) Andere Bewerber und Bewerberinnen (Art. 4 Abs. 2) können berücksichtigt werden, wenn an der Gewinnung ein besonderes dienstliches Interesse besteht. Sie erwerben die Qualifikation für eine Fachlaufbahn durch Lebens- und Berufserfahrung. Die für Regelbewerber und Regelbewerberinnen erforderlichen Voraussetzungen für den Qualifikationserwerb (Art. 6 Abs. 1) dürfen von ihnen nicht gefordert werden.*
>
> *(2) Die oberste Dienstbehörde stellt bei ihnen die Fachlaufbahn, einen gebildeten fachlichen Schwerpunkt sowie die Qualifikationsebene fest. Bei der Feststellung der Qualifikation nach Satz 1 dürfen keine geringeren Anforderungen gestellt werden als sie von Regelbewerbern und Regelbewerberinnen gefordert werden. Die oberste Dienstbehörde kann die Zuständigkeit nach Satz 1 auf den Landespersonalausschuss übertragen.*

[147] Siehe hierzu auch schon die Ausführungen unter B.III.1.

[148] Siehe hierzu schon die Ausführungen oben unter B.III.2.

Diese Öffnung des öffentlichen Dienstes hat in der Literatur aber auch breite Kritik erfahren.[149] Eine Steuerung durch den Landespersonalausschuss ist nicht zu erwarten, da dieser nur in Ausnahmefällen zu beteiligen ist.[150]

3. Baden-Württemberg

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes kann wie dargelegt nur anhand einer Gesamtbetrachtung der jeweiligen Regelungen bewertet werden. Das betrifft zwar nicht ausschließlich, aber doch maßgeblich Aspekte, die im Rahmen dieses Gutachtens bereits an anderer Stelle Berücksichtigung fanden.

So ermöglicht die Flexibilisierung des Laufbahnrechts vermehrt auch Bewerber mit Berufserfahrung anstelle bestimmter Ausbildungsvoraussetzungen zu berücksichtigen. Solchen „*Quereinsteigern*“ wird so ein deutlicher Anreiz für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst gegeben. In eine ähnliche Richtung, dem Personalaustausch zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, zielt die durch das Dienstrechtsreformgesetz eingeführte Mitnahmefähigkeit der Versorgungsanwartschaften (sogenannte „*Portabilität*“).[151] Hiernach haben Beamte Anspruch auf sogenanntes Altersgeld, soweit sie auf Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden und keine Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung gegeben sind. Der Anspruch entsteht, wenn der ehemalige Beamte eine altersgeldfähige Dienstzeit von mindestens fünf Jahren erdient hat, § 85 Abs. 1 LBeamtVG BW.

Auf die herausgehobene Bedeutung von Aufstiegschancen, Besoldung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf[152] wurde bereits hingewiesen. Abgesehen von Beförderungsämtern, Amts- und Stellenzulagen kann auch eine leistungsorientierte[153] Alimentation dazu dienen, den öffentlichen

[149] Siehe *Lorse*, Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, DÖV 2010, S. 829, 835, der diese Regelung als Verletzung von Grundgedanken des Laufbahnprinzips kritisiert. Der Zugang zum öffentlichen Dienst sei gegen „*Vetternwirtschaft und Nepotismus zu sichern*“. Weiterhin sieht *Lorse* einen kritikwürdigen Abbau der Kontroll- und Prüfkompetenzen des Landespersonalausschusses. Äußerst kritisch auch *Wißmann*, Laufbahn und Leistung. Zur verfassungsrechtlichen Bewertung der bayerischen Dienstrechtsreform, ZBR 2011, S. 361, 364 f, 372; gegen die Vorbehalte und als direkte Replik auf *Wißmann* dagegen *Eck*, Leistungsgerechte Entwicklung in der Laufbahn, RiA 2012, S. 102, 107 f.

[150] *Baßlsperger*, Neues Beamtenrecht in Bayern, PersV 2011, S. 175.

[151] Umfassend dazu *Schönrock*, Portabilität der Altersversorgung – Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg, ZBR 2011, S. 372, 374 ff. Kritisch zur Mitnahmefähigkeit *Lorse*, Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, DÖV 2010, S. 829, 836 f.

[152] Bereits ausgeführt wurden diesbezüglich die Möglichkeiten der Berücksichtigung von Betreuungs- und Pflegezeiten und Modelle der Teilzeitarbeit, siehe B.II.3.

[153] Umfassend zum System einer leistungs- und funktionsbezogenen Bezahlung *Lorse*, Dienstrecht im Umbruch, VBlBW 2006, S. 81, 82 ff.; *Mandelartz*, Leistungsbezogene Bezahlung im öffentlichen Dienst – Ein Schritt in die richtige oder falsche Richtung?, NVwZ 2006, S. 996 ff. *Gourmelon/Mühlenkamp/Bogner*, Chancen und Risiken anreizorientierter Entgeltsysteme, VM 2007, S. 185 ff. Zur leistungsbezogenen Bezahlung

Dienst attraktiver zu gestalten. So rückt bei der Frage des Aufstiegs nicht das Lebensalter, sondern die dienstbezogene Erfahrung in den Vordergrund (vgl. § 31 LBesG BW). Auch dient die Perspektive, sich im Verlauf seiner Tätigkeit weiterentwickeln zu können, der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes (s.o.).

von Tarifbeschäftigten siehe auch *Kuner*, Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst, 2. Auflage 2013.

VII. Besoldungsentwicklung

1. DRModG NRW-E

Vorweg ist festzuhalten, dass durch den Übergang der besoldungsrechtlichen Gesetzgebungskompetenz an die Länder auch in materieller Hinsicht der vormalige Grundsatz bundeseinheitlicher Besoldung aufgegeben wurde.[154]

Durch das DRModG NRW sollen das ÜBesG NRW und das bisherige LBesG NRW im novellierten Landesbesoldungsgesetz (nachfolgend „**LBesG NRW-E**“) zusammengefasst werden.[155] Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorhandenen Landesbeamten soll der *status quo* betreffend Amtsbezeichnung und Einstufung des Amtes ohne Änderung in das neue Recht überführt werden.[156]

Neben einer Bereinigung, Überarbeitung und neuen Strukturierung beinhaltet der Gesetzentwurf aber auch inhaltliche Änderungen betreffend die Entwicklung der Besoldung:

Die jährliche Sonderzahlung soll ab dem 1. Januar 2017 ohne inhaltliche Änderung in die monatlichen Zahlungen integriert werden. Hierzu soll das derzeit geltende Sonderzahlungsgesetz aufgehoben und die Werte in den Besoldungstabellen entsprechend angepasst werden.[157]

Weiterhin ist vorgesehen die Voraussetzungen für einen Familienzuschlag der Stufe 1 für Alleinerziehende abzusenken (§ 43 LBesG NRW-E, derzeit § 40 Abs. 1 Nr. 4 ÜBesG NRW).[158] Bislang dür-

[154] BVerwG, Urteil vom 20. März 2008, Az. 2 C 49/07, NVwZ 2008, 1129, 1131, dort Rn. 31; *Seiler*, in: BeckOK, Grundgesetz, Art. 74 Rn. 97.

[155] Entsprechend enthält der Gesetzentwurf für das DRModG in Art. 2 eine Neufassung für das Landesbesoldungsgesetz und bestimmt in Art. 22 die Aufhebung des bisherigen ÜBesG NRW. Siehe zum Besoldungsrecht *Hebeler/Kersten/Lindner*, Handbuch Besoldungsrecht, München 2015 sowie die umfassende Kommentierung zum nordrhein-westfälischen Landesbesoldungsrecht bei *Schubert/Wirth/Pilz*, Landesbesoldungsrecht Nordrhein-Westfalen, Siegburg 2015. Kritisch zur Zersplitterung der Regelugen *Becker/Tepke*, Besoldungs-Föderalismus statt einheitlichem Besoldungsrecht – eine aktuelle Bestandsaufnahme, ZBR 2011, S. 325 ff.

[156] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 387 zu § 86 LBesG NRW-E. Zu den Übergangsregelungen für den Hochschulbereich siehe §§ 87 f. LBesG NRW-E.

[157] Siehe hierzu auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 359, sowie die Übergangsvorschriften in § 91 Abs. 8, 9, 10 LBesG NRW-E. Für die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren soll ausgleichend eine Erhöhung um 2,5 % erfolgen, § 33 Abs. 3 LBesG NRW-E, siehe dazu auch DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 370.

[158] Siehe DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 372 f. Zu unterschiedlichen Ausgestaltungen siehe auch *Becker / Tepke*, Ausgestaltung des besoldungsrechtlichen Familienzuschlags im Bund und in den Ländern, ZBR 2016, S. 27 ff.

fen die für das Kind zur Verfügung stehenden Unterhaltsmittel eine bestimmte Grenze (Eigenmitttelgrenze) nicht überschreiten. Diese Eigenmittelgrenze soll entfallen, soweit ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Hierzu soll in § 43 Abs. 1 LBesG NRW-E ein neuer Satz 3 eingefügt werden:

> ***§ 43 Stufen des Familienzuschlags***
>
> *(1) [1]Zur Stufe 1 gehören* […] *[3]Zur Stufe 1 gehören ferner andere Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, die ein Kind nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 und 65 des Einkommensteuergesetzes oder der §§ 3 und 4 des Bundeskindergeldgesetzes zustehen würde.*
>
> […]
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 98.

Die angedachte Neuregelung entspricht § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG.

In § 48 LBesG NRW-E (entspricht derzeit § 42 ÜBesG NRW) soll die Ruhegehaltfähigkeit der Stellenzulagen für bestimmte Beschäftigte wieder eingeführt werden. Die Regelung soll Beschäftigte betreffen, die lange im Vollzugsdienst bei Polizei, Feuerwehr, Justiz und Steuerfahndung oder beim Verfassungsschutz tätig waren.[159] Nach § 91 Abs. 6 LBesG NRW-E soll die Regelung auch für Personen gelten, die bereits vor Inkrafttreten des DRModG NRW den Ruhestand erreicht haben.[160] Die Ruhegehaltfähigkeit sei 2007 bzw. 2010 ausgelaufen und solle nun erneut eingeführt werden. Die entsprechende Regelung findet sich in § 48 Abs. 5 S. 2 ff. LBesG NRW-E:

> ***§ 48 Stellenzulagen***
>
> […]
>
> *(5) Die Stellenzulagen nach § 55 Absatz 1 Nummer 1 und 2 sind ruhegehaltfähig. Die Stellenzulagen nach den §§ 49 bis 52 und nach § 56 Nummer 1 gehören zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, wenn die Beamtin oder der Beamte*
> *1. mindestens zehn Jahre zulagenberechtigt verwendet worden ist oder*
> *2. während einer zulagenberechtigenden Verwendung wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden oder verstorben ist und diese Verwendung mindestens zwei Jahre gedauert hat oder infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigungen, die sie oder er sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand versetzt worden oder verstorben ist*. […]
>
> […]
>
> Vgl. DRModG NRW-E Drucksache 16/10380, S. 102.

[159] Siehe DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 4, 336, 375.

[160] Siehe DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 375, 390; allerdings keine Nachzahlung für die Vergangenheit.

Die Wartefrist für die Zulage bei Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes soll von 18 Monaten auf 12 Monate abgesenkt werden, § 59 Abs. 1 LBesG NRW-E (bisher § 46 ÜBesG NRW).[161]

Die Besoldung im einfachen Dienst, insbesondere im Justizwachtmeisterdienst, soll durch Einfügung weiterer Erfahrungsstufen verbessert werden. Das DRModG-E sieht dazu für die Besoldungsgruppen A 3 und A 4 drei weitere Erfahrungsstufen vor. Für A 5 sollen zwei und für A 6 soll eine Stufe ergänzt werden. Soweit bereits die (bislang) letzte Erfahrungsstufe erreicht wurde, sieht die Übergangsvorschrift in § 91 Abs. 11 LBesG NRW-E – abhängig vom in der Erfahrungsstufe verbrachten Zeitraum – einen automatischen Aufstieg um bis zu drei Stufen vor.[162] Daneben soll eine Erhöhung der Amtszulagen in A 6 und A 7 für den Justizwachtmeisterdienst zu einer strukturell höheren Bewertung der sogenannten Zwischenämter führen.[163]

Durch § 71 LBesG NRW-E soll die Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit an die neue Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts angepasst werden.[164] Die Höhe des Zuschlags soll deutlich erhöht und die bislang bestehende Aufzehrregelung aufgegeben werden.

Das DRModG NRW-E sieht folgende Besoldungstabellen vor:[165]

[161] Siehe DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 3, 336, 378 f.

[162] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 391.

[163] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 391, dort die Kommentierung zu § 91 Abs. 11 aE.

[164] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 383; siehe hierzu BVerwG, Urteil vom 27. März 2014, Az. 2 C 50/11, NVwZ 2014, 957; Urteil vom 18. Juni 2015, Az. 2 C 49/13, NVwZ 2016, 137 (bessere Besoldung als im gleichen Umfang freiwillig Teilzeitbeschäftigte). Bislang finden sich die entsprechenden Vorschriften in der nordrhein-westfälischen Verordnung über die Gewährung eines Zuschlages zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit vom 9. Oktober 2007, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28. August 2012 (GV. NRW. S. 385).

[165] Siehe die Anlagen 6 bis 9 zur Neufassung des LBesG NRW nach dem Gesetzentwurf zum DRModG NRW, Drucksache 16/10380, dort S. 155 ff. Bei den Grundgehaltssätzen handelt es sich um Monatsbeträge in Euro. Für einen Vergleich der unterschiedlichen Besoldung in den Ländern siehe *Becker/Tepke*, Überblick über die Einkommensentwicklung der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen durch Erlass entsprechender Landesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetze in den Jahren 2013/2014, ZBR 2014, S. 300 ff.; *Zinner*, Die Entwicklung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern – ein Rückblick auf das Jahr 2015, RiA 2016, S. 1, 3 f.; zur Entwicklung der Besoldung im Bund auch *Meier*, Das Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetz 2014/2015, ZBR 2015, S. 189 ff.

Landesbesoldungsordnung A (gültig seit 01.09.2014, inklusive Sonderzahlung)

	2 - Jahres - Rhythmus					3 - Jahres - Rhythmus				4 - Jahres - Rhythmus		
Besold.	Erfahrungsstufe											
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1857,95	1901,79	1945,65	1989,47	2033,30	2077,18	2121,01	2164,84	2208,66	2252,49		
A 3	1933,68	1980,32	2026,96	2073,60	2120,27	2166,93	2213,57	2260,21	2306,85	2353,49		
A 4	1976,63	2031,56	2086,44	2141,39	2196,31	2251,22	2306,10	2360,99	2415,87	2470,76		
A 5	1992,25	2062,57	2117,21	2171,83	2226,47	2281,10	2335,75	2390,40	2445,05	2499,70		
A 6	2038,42	2098,40	2158,39	2218,39	2278,37	2338,38	2398,37	2458,37	2518,34	2578,32		
A 7	2100,80	2154,08	2228,66	2303,25	2377,85	2452,42	2527,04	2580,27	2633,57	2686,87		
A 8		2229,76	2293,49	2389,06	2484,67	2580,23	2675,87	2739,58	2803,28	2867,04	2930,75	
A 9		2344,28	2406,22	2507,01	2607,80	2708,58	2809,38	2878,64	2947,97	3017,25	3086,54	
A 10		2522,72	2608,81	2737,92	2867,08	2996,22	3125,36	3211,45	3297,54	3383,62	3469,70	
A 11			2889,93	3018,41	3146,90	3275,41	3403,90	3489,55	3575,22	3660,90	3746,56	3832,23
A 12				3252,67	3405,87	3559,07	3712,26	3814,38	3916,52	4018,66	4120,79	4222,90
A 13					3805,22	3970,62	4136,04	4246,32	4356,59	4466,88	4577,17	4687,45
A 14					4040,45	4254,96	4469,44	4612,46	4755,47	4898,48	5041,48	5184,50
A 15						4667,84	4903,68	5092,35	5281,03	5469,72	5658,39	5847,07
A 16						5143,71	5416,44	5634,68	5852,90	6071,09	6289,32	6507,52

Landesbesoldungsordnung B (gültig seit 01.09.2014, inklusive Sonderzahlung)

BesGr.	
B 1	5847,07
B 2	6783,59
B 3	7180,07
B 4	7595,33
B 5	8071,75
B 6	8521,66
B 7	8959,29
B 8	9415,41
B 9	9981,77
B 10	11740,50
B 11	12193,78

Landesbesoldungsordnung R (gültig seit 01.09.2014, inklusive Sonderzahlung)

	2 - Jahres - Rhythmus											
	Erfahrungsstufe											
BesGr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R 1		3888,32	3975,40	4200,03	4424,69	4649,31	4873,95	5098,61	5323,24	5547,88	5772,50	5997,18
R 2			4513,14	4737,77	4962,40	5187,07	5411,71	5636,33	5860,99	6085,61	6310,27	6534,87
R 3	7180,07											
R 4	7595,33											
R 5	8071,75											
R 6	8521,66											
R 7	8959,29											
R 8	9415,41											

Landesbesoldungsordnung W (gültig seit 01.09.2014, inklusive Sonderzahlung)

BesGr.	
W 1	4086,23
W 2	5377,56
W 3	5940,01

Die Regelung zur Anpassung der Besoldung in § 14 Abs. 1 ÜBesG NRW soll ohne inhaltliche Änderung in § 16 LBesG-E übernommen werden.[166] Die Landesregierung verweist hierzu in der Gesetzesbegründung auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Alimentationsprinzip als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums.[167] Die Regelung sehe keinen Anspruch auf eine automatische Anpassung vor, sondern sei vielmehr Selbstbindung des Gesetzgebers an die verfassungsrechtlichen Vorgaben. Die konkrete Änderung sei jeweils einem Besoldungsanpassungsgesetz vorbehalten.[168]

Besonders zu berücksichtigen sind hier die am 5. Mai 2015 und am 17. November 2015 ergangenen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zu den sich aus dem Alimentationsprinzip ergebenden verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Höhe der Beamtenbesoldung.[169]

Für die Verjährung von Ansprüchen soll § 7 LBesG NRW-E abweichend von den allgemeinen Regeln (§§ 194 ff., 199 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch) eine kenntnisunabhängige Verjährungsfrist von drei Jahren festschreiben.[170]

---

[166] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 363.

[167] Siehe DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 363, mit Verweis auf BVerfG, Urteil vom 1. Dezember 1954, Az. 2 BvG 1/54, NJW 1955, 57 (= BVerfGE 4, 115); Beschluss vom 11. Juni 1958, Az. 1 BvR 1/52, 46/52, NJW 1958, 1228 (=BVerfGE 8,1); Beschluss vom 14. Juni 1960, Az. 2 BvL 7/60, NJW 1960, 1445 (=BVerfGE 11, 203); Beschluss vom 7. Mai 1963, Az. 2 BvR 481/60, BeckRS 9998, 114033 (=BVerfGE 16, 94) sowie Beschluss vom 11. April 1967, Az. 2 BvL 3/62, NJW 1967, 1851 (=BVerfGE 21, 329). Zu den verfassungsrechtlichen Grenzen der Besoldungsgesetzgebung siehe auch *Kersten*, in: Hebeler/Kersten/Lindner, Handbuch Besoldungsrecht, § 3 Besoldung und Verfassung, S. 31 ff. sowie *Deja*, Die Besoldung und Versorgung der Beamten nach den Maßstäben des Alimentationsprinzips als Landeskompetenz, S. 50 ff. Zur Richterbesoldung siehe auch *Börneke***,** Ungereimtheiten der Richterbesoldung, RiA 2016, S. 4 ff., der die derzeitige Systematik der R-Besoldung für mit höherrangigem Recht unvereinbar hält und eine neue, bundesweit einheitliche Regelung anregt.

[168] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 363, mit Verweis auf die zu beachtenden Grundsätze aus BVerfGE, Urteil vom 5. Mai 2015, Az. 2 BvL 17/09 u.a., NJW 2015, 1935.

[169] BVerfG, Urteil vom 5. Mai 2015, Az. 2 BvL 17/09 u.a., NJW 2015, 1935; Beschluss vom 17. November 2015, Az. 2 BvL 19/09, 20/09, 5/13 und 20/14, NVwZ 2016, 223, Rn. 70 ff., auch zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Besoldung nach A 9 in den Jahren 2003 und 2004 sowie nach A 12 und A 13 im Jahr 2003 in Nordrhein-Westfalen (Rn. 142 ff, 155). Siehe zur Entscheidung vom 17. November 2015 auch die Vorlage der Landesregierung 16/3718 vom 18. Februar 2016. Nach Auffassung von *Stuttmann* folgt aus dieser Entscheidung des BVerfG die Notwendigkeit die Besoldung aller Besoldungsgruppen anzuheben, *Stuttmann*, BVerfG zur A-Besoldung: Die Besoldung aller Besoldungsgruppen muss angehoben werden, NVwZ 2016, S. 184 ff. Zu der genannten Entscheidung des BVerfG siehe auch *Stuttmann*, Zeitenwende – Die Bestimmung der Minimalbesoldung nach dem BVerfG, NVwZ 2015, S. 1007 ff.; vgl. zu beiden genannten Entscheidungen auch *Zinner*, Die Entwicklung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern – ein Rückblick auf das Jahr 2015, RiA 2016, S. 1, 2 f. Siehe zu den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Alimentationsprinzips auch die Entscheidung des BVerfG zur W 2 – Besoldung, Urteil vom 14. Februar 2012, Az. 2 BvL 4/10, NVwZ 2012, 357; dazu *Battis*, Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur W-2-Besoldung, Der Personalrat 2012, S. 197 ff.

[170] Siehe dazu auch die Übergangsregelung in § 91 Abs. 5 LBesG NRW-E. Zur Geltung der allgemeinen Verjährungsvorschriften für Zahlungsansprüche mit normativer Grundlage siehe OVG Münster, Urteil vom 27. Oktober 2014, Az. 3 A 1217/14, dort Rn. 197 ff. – juris (Unterhaltsbeihilfe für Referendare).

2. Bayern

Unmittelbar nach Inkrafttreten der Föderalismusreform erhöhte der Freistaat Bayern die Besoldung mit Wirkung zum 1. Oktober 2006 um 3 %.[171] Betreffend die Höhe der Besoldung gehört Bayern insgesamt zur Spitzengruppe.[172] Zur Veranschaulichung der Besoldungsentwicklung sollen auch hier die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen in Gestalt der jeweiligen Besoldungstabellen aufgeführt werden (Stand 1. März 2016):[173]

"

Anlage 3

Besoldungsordnung A

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A 3	2 026,00	2 071,38	2 116,80	2 162,21	2 207,61	2 253,02	2 298,42	2 343,83	2 389,22		
A 4	2 075,87	2 129,29	2 182,77	2 236,22	2 289,67	2 343,12	2 396,56	2 449,99	2 503,43		
A 5	2 106,03	2 159,24	2 212,40	2 265,60	2 318,76	2 371,94	2 425,14	2 478,32	2 531,50		
A 6	2 160,56	2 218,97	2 277,33	2 335,71	2 394,13	2 452,53	2 510,93	2 569,29	2 627,67		
A 7	2 240,00	2 313,48	2 386,97	2 460,43	2 533,92	2 607,41	2 659,85	2 712,33	2 764,82		
A 8	2 314,54	2 377,34	2 471,49	2 565,66	2 659,80	2 754,00	2 816,76	2 879,51	2 942,30	3 005,07	
A 9	2 435,89	2 497,65	2 598,15	2 698,62	2 799,14	2 899,63	2 968,70	3 037,81	3 106,88	3 175,97	
A 10	2 613,82	2 699,65	2 828,38	2 957,18	3 085,92	3 214,68	3 300,52	3 387,51	3 475,30	3 563,12	
A 11		2 991,64	3 123,56	3 255,48	3 388,62	3 523,60	3 613,55	3 703,55	3 793,54	3 883,52	3 973,48
A 12			3 364,75	3 525,64	3 686,57	3 847,48	3 954,76	4 062,02	4 169,30	4 276,58	4 383,85
A 13				3 945,34	4 119,12	4 292,86	4 408,70	4 524,54	4 640,40	4 756,23	4 872,09
A 14				4 192,44	4 417,76	4 643,08	4 793,31	4 943,53	5 093,73	5 243,96	5 394,19
A 15					4 851,46	5 099,20	5 297,41	5 495,58	5 693,77	5 891,98	6 090,15
A 16					5 351,33	5 637,82	5 867,07	6 096,29	6 325,50	6 554,71	6 783,92

[171] *Drescher*, Dienstrechtsreformen in Bund und Ländern, RiA 2007, S. 261, 263.

[172] Siehe auch *Lorse*, Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, ZRP 2010, S. 119, wonach sich die Kosten für das neue Besoldungsrecht auf ca. EUR 300 Mio. belaufen. Die unveränderte Beibehaltung von Sonderzahlungen und die Ausweitung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile positioniere Bayern in der Spitzengruppe des öffentlichen Dienstes.

[173] Anlage 3 zum BayBesG, Gehaltstabellen zuletzt geändert durch Gesetz zur Anpassung der Bezüge vom 24. Juli 2015, Bay. GVBl 2015 S. 266-296, zum Inkrafttreten der aktuellen Tabellen (§ 2 Nr. 4) siehe § 8 Abs. 2 Nr. 4. Insgesamt zum neuen BayBesG vgl. *Hoffmeyer*, Das neue Bayerische Besoldungsgesetz, KommP BY 2010, S. 219 ff.

Besoldungsordnung B

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge)

Besoldungsgruppe	Euro
B 2	7 073,93
B 3	7 490,38
B 4	7 926,58
B 5	8 427,04
B 6	8 899,61
B 7	9 359,33
B 8	9 838,45
B 9	10 433,37
B 10	12 280,79
B 11	12 756,94

Besoldungsordnung R

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Stufe										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	2-Jahres-Rhythmus										
R 1	4 032,64	4 124,12	4 360,10	4 596,05	4 832,01	5 067,97	5 303,96	5 539,89	5 775,90	6 011,84	6 247,85
R 2			4 924,95	5 160,91	5 396,89	5 632,85	5 868,83	6 104,78	6 340,72	6 576,71	6 812,64
R 3	7 490,38										
R 4	7 926,58										
R 5	8 427,04										
R 6	8 899,61										
R 7	9 359,33										
R 8	9 838,45										
R 9	10 433,37										

Besoldungsordnung W

Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)

Besoldungsgruppe	Festbetrag
W 1	4 357,26

Besoldungsgruppe	Stufe		
	1	2	3
	5 Jahre	7 Jahre	
W 2	5 408,57	5 629,33	5 960,47
W 3	6 401,99	6 622,74	6 898,69

Das Grundgehalt bestimmt sich wie üblich nach den Besoldungsgruppen des verliehenen Amtes. Die Besoldungsgruppe A 2 fiel bei der Reform weg, die Ämter dieser Gruppe wurden neu bewertet.[174] Ämter mit Amtszulagen (Zwischenämter) in den Besoldungsgruppen A 3 bis A 5 wurden durch

[174] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 348.; *Lorse*, Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, ZRP 2010, S. 119.

Anhebung auf die nächsthöhere Besoldungsgruppe aufgelöst.[175] Weiter wurden in den Gruppen A 3 bis A 7 sowie A 12 bis A 14 die ersten mit einem Wert belegten Stufen gestrichen, in den Gruppen A 13 und A 14 auch die zweite mit einem Wert belegte Stufe.[176] Dies führt zu einer Erhöhung der Einstiegsbesoldung. In den Gruppen A 3 bis A 6 erhöhte sich das Endgrundgehalt durch das Anfügen weiterer Stufen.[177]

Der Anstieg des Grundgehalts folgt nicht mehr dem Alter, sondern Erfahrungsstufen.[178] Eine relativ großzügige Anerkennung von Vordienstzeiten ermöglicht zu Beginn einen raschen Stufenaufstieg.[179] Neben den berücksichtigungsfähigen Zeiten nach Art. 31 Abs. 1 BayBesG ist hier insbesondere auch auf Art. 31 Abs. 2 BayBesG zu verweisen, der die Anerkennung jeder sonstigen hauptberuflichen Beschäftigungszeit ermöglicht, soweit diese für die Beamtentätigkeit „*förderlich*“ war.[180] Dabei handelt es sich bei Art. 31 II 1 BayBesG um einen Kopplungstatbestand, wobei ein unbestimmter Rechtsbegriff („*förderlich*“) auf Tatbestandsseite mit einer Ermessensregelung auf Rechtsfolgenseite zusammentrifft.

> ***Art. 31 Berücksichtigungsfähige Zeiten***
>
> *(1) Für die Stufenfestlegung nach Art. 30 Abs. 1 Sätze 2 und 6 ist der Diensteintritt um folgende berücksichtigungsfähige Zeiten fiktiv vorzuverlegen:*
> *1. Zeiten einer in den Laufbahnvorschriften für die Zulassung zur Fachlaufbahn in der entsprechenden Qualifikationsebene zusätzlich zu den Mindestanforderungen nach Art. 7 und 8 LlbG vorgeschriebenen hauptberuflichen Beschäftigung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis,*
> *2. a) Zeiten des Wehr- oder Zivildienstes, eines Entwicklungshelferdienstes oder eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres, soweit dadurch die Pflicht, Grundwehrdienst oder Zivildienst zu leisten, erloschen ist, wenn der Ausgleich zur Vermeidung beruflicher Verzögerungen nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz, dem Zivildienstgesetz, dem Entwicklungshelfer-Gesetz oder dem Soldatenversorgungsgesetz erfolgt; ist eine Berücksichtigung der Zeiten gemäß der Regelungen nach Buchst. b im größeren Umfang möglich, findet diese Anwendung,*
> *b) Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes nach dem Wehrpflichtgesetz, eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz, eines Entwicklungshelferdienstes nach*

[175] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 348.

[176] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 348.

[177] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 348.

[178] Zum Stufenaufstieg siehe *Wonka*, Stufenein- und –aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht – Teil II, RiA 2014, S. 62 ff. sowie die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 347 f. Zu den europarechtlichen Hintergründen der Umstellung *Klaß*, Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, S. 355 ff., sowie die Leitentscheidungen des EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014, Az. C-501/12 u.a., EuZW 2014, 749; Urteil vom 9. September 2015, Az. C-20/13, NVwZ 2016, 131.

[179] *Lorse*, Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, ZRP 2010, S. 119. Zur anfänglichen Stufeneinordnung und zur Anerkennung von Vordienstzeiten siehe *Wonka*, Stufenein- und –aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht – Teil I, Teil II, RiA 2014, S. 6, 7; S. 62, 64 ff.; *Hoffmeyer*, Das neue Bayerische Besoldungsgesetz, KommP BY 2010, S. 219 ff.

[180] Zum weiten Anwendungsbereich siehe auch *Wonka*, Stufenein- und –aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht – Teil II, RiA 2014, S. 62, 67 ff.

dem Entwicklungshelfer-Gesetz oder eines Freiwilligendienstes im Sinn des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. d des Einkommensteuergesetzes im Umfang von insgesamt höchstens zwei Jahren,
3. Elternzeiten bis zu drei Jahren für jedes Kind,
4. 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,
5. 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,
6. Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz.

(2) Der Zeitpunkt des Diensteintritts kann auf Antrag mit Wirkung vom Ersten des Antragsmonats um sonstige für die Beamtentätigkeit förderliche hauptberufliche Beschäftigungszeiten fiktiv vorverlegt werden. […]

(3) Abweichend von Art. 30 Abs. 2 Satz 3 wird das regelmäßige Aufsteigen in den Stufen durch folgende Zeiten nicht verzögert:
1. Zeiten nach Abs. 1 und 2, […]

[…]

Im Verlauf der weiteren Dienstzeit ist Voraussetzung für den Stufenaufstieg, dass die Leistung den Mindestanforderungen entspricht (Art. 30 Abs. 3 BayBesG). Die Besoldungsentwicklung soll so dem Leistungsgedanken Rechnung tragen.[181]

Art. 30 Bemessung des Grundgehalts

(1) Das Grundgehalt in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A wird nach Stufen bemessen. […]

(2) Das Grundgehalt steigt bei einer Leistung, die den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht, in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe) an. Die Zeitabstände nach Satz 1 betragen bis zu der in Anlage 3 dargestellten vierten Stufe zwei Jahre, danach bis zur achten Stufe drei Jahre und darüber hinaus vier Jahre. […]

(3) Voraussetzung für den Stufenaufstieg nach Abs. 2 ist, dass der Dienstherr feststellt, dass die Leistungen des Beamten oder der Beamtin den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen. Das Nähere kann die Staatsregierung durch Rechtsverordnung regeln. Zeiten, in denen die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorliegen, verzögern den Stufenaufstieg solange, bis festgestellt wird, dass die Leistungen den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entsprechen. […]

[…]

[181] *Zieglmeier*, Die neue bayerische Richterbesoldung, BayVBl 2010 S. 677.

Die Leistungsfeststellung für den Stufenaufstieg wird grundsätzlich mit der periodischen Beurteilung verbunden (Art. 62 Abs. 1 S. 1 BayLlbG).[182] Die Leistungsfeststellung findet so nicht vor jedem Stufenaufstieg, sondern im Rahmen der regelmäßigen Beurteilung statt.[183] An die Mindestanforderungen sind keine allzu hohen Leistungsanforderungen zu stellen.[184] Bei einer negativen Leistungsfeststellung, wenn also die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind, kommt es zum Stufenstopp. Voraussetzung ist aber, dass der Beamte zuvor rechtzeitig und ausdrücklich auf die Leistungsmängel hingewiesen wurde (Art. 62 Abs. 4 S. 2 BayLlbG). Bei einem Stufenstopp sind die Leistungen in jährlichen Abständen erneut zu überprüfen.[185]

Das neue bayerische Besoldungsrecht beinhaltet daneben weitere leistungsbezogene Besoldungselemente. Bescheinigt die Leistungsfeststellung dauerhaft herausragende Leistungen kann der Unterschiedsbetrag zur nächsthöheren Stufe als Zulage gezahlt werden (sog. Leistungsstufe).

> ***Art. 66 Leistungsstufe***
>
> *(1) Für dauerhaft herausragende Leistungen kann Beamten und Beamtinnen der Besoldungsordnung A der Unterschiedsbetrag zur nächsthöheren Stufe des Grundgehalts als Zulage vorweg gezahlt werden (Leistungsstufe). Die Leistungsstufe wird bis zum Erreichen der nächsten Regelstufe ab dem Zeitpunkt gezahlt, der in der Vergabeentscheidung bestimmt ist. Eine rückwirkende Festsetzung ist möglich. Beamten und Beamtinnen, die die Endstufe ihrer Besoldungsgruppe erreicht haben, kann die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Endstufe und der vorhergehenden Stufe für maximal vier Jahre gezahlt werden.*
>
> *(2) Eine Leistungsstufe nach Abs. 1 Sätze 1 und 4 wird auf Grund einer Leistungsfeststellung gewährt. Übersteigt die Zahl der Beamten und Beamtinnen mit der maßgeblichen Leistungsfeststellung die Vergabemöglichkeiten, ist aus dem betroffenen Beamtenkreis eine Auswahlentscheidung anhand von Leistungskriterien zu treffen. Das Nähere kann die Staatsregierung durch Rechtsverordnung regeln. Ein Anspruch auf die Gewährung einer Leistungsstufe besteht nicht.*

Für herausragende Einzelleistungen kann eine Leistungsprämie gewährt werden:

> ***Art. 67 Leistungsprämie***
>
> *(1) Für eine herausragende besondere Einzelleistung kann Beamten und Beamtinnen der Besoldungsordnungen A und B eine Leistungsprämie gewährt werden. Ein Anspruch auf Gewährung einer Leistungsprämie besteht nicht.*

---

[182] Zu den Einzelheiten der Leistungsfeststellung vgl. *Wonka*, Stufenein- und –aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht – Teil II, RiA 2014, S. 62, 63 f.; *Eck*, Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung nach dem Neuen Dienstrecht in Bayern – Praxistaugliche Ausgestaltung auch im kommunalen Bereich?, KommP BY 2010, S. 213, 215; zur periodischen Beurteilung nach Art. 56 ff. BayLlbG siehe auch die Ausführungen unter B.IV.2.

[183] Einzelheiten der Leistungsfeststellung regeln die einschlägigen Verwaltungsvorschriften, vgl. Nr. 30.3 der Bayerischen Verwaltungsvorschriften zum Besoldungsrecht (BayVwVBes) sowie Abschnitt 4 der Bayerischen Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR).

[184] Siehe *Wonka*, Stufenein- und –aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht – Teil II, RiA 2014, S. 62, 63, wonach im Regelfall ein gewichtiges Fehlverhalten, beispielsweise eine „*wiederholt schlampige Aufgabenerledigung*“ oder eine „*konstant destruktive Arbeitsweise*“ vorliegen müsse. Kritisch zur leistungsabhängigen Bezahlung *Lorse*, Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, ZRP 2010, S. 119, 121, der meint, es sei eine Nivellierung der erforderlichen Leistungsanforderungen zu erwarten.

[185] Vgl. Art. 30 Abs. 3 S. 3, 4 BayBesG in Verbindung mit Art. 62 Abs. 5 S. 1 BayLlbG.

(2) Die Leistungsprämie wird maximal in Höhe des Anfangsgrundgehalts einer Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung A oder des Grundgehalts einer Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung B gewährt, der der Beamte oder die Beamtin im Zeitpunkt der Festsetzung der Leistungsprämie angehört. Sie soll in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Leistung gewährt werden. Sie kann als Einmalbetrag oder in maximal zwölf monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt werden. […]

[…]

Im Bereich der Zulagen wird für die Besoldungsgruppe A 16 eine besondere Zulage für die Leitung besonders bedeutender/großer unterer Behörden eingeführt.[186] Bestimmte Stellenzulagen, insbesondere für den Vollzugsdienst, wurden als „*Zulage für besondere Berufsgruppen*“ in Art. 34 Abs. 2 BayBesG neu geregelt:[187]

Art. 34 Amtszulagen und Zulagen für besondere Berufsgruppen

[…]

(2) Eine dem Abs. 1 entsprechende Amtszulage (Zulage für besondere Berufsgruppen) wird bei Verwendung von Beamten und Beamtinnen bzw. deren Tätigkeiten in folgenden Bereichen gewährt:
1. für die Wahrnehmung von Aufgaben nach Art. 3 des Bayerischen Verfassungsschutzgesetzes oder im Verfassungsschutzdienst bei einer Tätigkeit für eine Stelle im Sinn von Art. 3 Abs. 1 Nr. 3 des Bayerischen Sicherheitsüberprüfungsgesetzes,
2. im Polizeivollzugsdienst (Art. 1 des Polizeiorganisationsgesetzes, Art. 1 des Polizeiaufgabengesetzes),
3. in Justizvollzugsanstalten, an der Bayerischen Justizvollzugsakademie in Straubing, in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte sowie in geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei psychiatrischen Krankenhäusern oder bei Entziehungsanstalten (Art. 28 Abs. 1 Satz 1 des Unterbringungsgesetzes), die ausschließlich dem Vollzug von Maßregeln der Sicherung und Besserung dienen,
4. im Einsatzdienst der Feuerwehr (Art. 4 Abs. 1 des Bayerischen Feuerwehrgesetzes),
5. im Steuerfahndungsdienst (§§ 208 und 404 der Abgabenordnung),
6. als Hubschrauberführer oder Hubschrauberführerin sowie als Flugtechniker oder Flugtechnikerin mit einem gültigen Luftfahrtschein bei der Polizeihubschrauberstaffel in Bayern.
Satz 1 Nr. 1 gilt auch für Beamte und Beamtinnen der Besoldungsordnung B; Satz 1 gilt bei Erfüllung der Voraussetzungen nach Maßgabe der Anlage 4 entsprechend auch für Anwärter und Anwärterinnen (Art. 26 Abs. 7 Satz 3).

[…]

Die Sonderzahlung wird unverändert und ohne zeitliche Befristung fortgezahlt.[188] Die zugehörige Regelung wurde in Art. 82 ff. in das BayBesG integriert; das frühere Bayerische Sonderzahlungsgesetz trat außer Kraft.[189]

---

[186] *Lorse*, Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, ZRP 2010, S. 119; Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 349.

[187] Siehe *Kathke*, Probleme mit dem Grundgehalt. Zur Auslegung des BeamtStG im Grenzbereich von Bundes- und Landeskompetenz, RiA 2011, S. 143 f., der insoweit von „*besoldungsrechtlichem Neuland*“ spricht.

[188] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 350, 426 ff. Auf eine Integration in das Grundgehalt wurde verzichtet, um – so die Gesetzesbegründung – ihren „*Charakter als in die Zukunft gerichtete Sonderleistung zu erhalten*“.

[189] Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 5. August 2010, Bay. GVBl. 2010, S. 410 ff., § 18 Abs. 4 Nr. 2. Zu den familienbezogenen Bestandteilen der Sonderzahlung siehe Art. 83 Abs. 1, 2, Art. 85 BayBesG

Familienbezogene Versorgungsleistungen finden sich nun zusammengefasst in Abschnitt 5 des BayBeamtVG, Art. 69 ff.[190] Den Familienzuschlag regeln die Art. 35 ff. BayBesG, wobei die familienbezogenen Besoldungsbestandteile nun den Grundbezügen zugerechnet werden, Art. 2 Abs. 2 Nr. 4 BayBesG.[191] Eingetragene Lebenspartnerschaften werden der Ehe gleichgestellt, Art. 36 Abs. 1 Nr. 1 BayBesG. Der Erhalt des Kinderzuschlags wird grundsätzlich an den Bezug von Kindergeld geknüpft, Art. 36 Abs. 2 BayBesG; anders für Alleinerziehende, Art. 36 Abs. 1 S. 2, 3 (Eigenmittelgrenze).[192]

> ***Art. 36 Stufen des Familienzuschlags***
>
> *(1) Zur Stufe 1 gehören*
> *1. verheiratete Beamte und Beamtinnen sowie Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft (jeweils Lebenspartnerschaft im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes),*
>
> […]
>
> *Zur Stufe 1 gehören auch andere Beamte und Beamtinnen, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kindbezogenen Teils des Familienzuschlags, das Sechsfache des Betrags der Stufe 1 übersteigen.* […]
>
> *(2) Zur Stufe 2 und den folgenden Stufen gehören die Beamten und Beamtinnen der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder 65 EStG oder des § 3 oder 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Zahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Die Entscheidung der Familienkasse ist bindend.*

sowie die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 426 ff.

[190] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 8, 352, 494 ff.

[191] Siehe dazu auch die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 358. Mit Verweis auf die Rechtsprechung des BVerfG - Urteil vom 30. März 1977, Az. 2 BvR 1039, 1045/75, NJW 1977, 1869 (=BVerfGE 44, 249); Beschluss vom 24. November 1998, Az. 2 BvL 26/91 u.a., NJW 1999, 1013 (=BVerfGE 99, 300) - wird dort ausgeführt, dass die Einbeziehung den bisherigen sozialen Ausgleichscharakter des Zuschlags in einen alimentativen Grundbezug verwandle und so aufwerte. Auch die Ballungsraumzulage enthält einen familienbezogenen Teil bzw. Zuschlag, Art. 94 Abs. 2 BayBesG. Zum Familienzuschlag für Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger siehe Art. 97 BayBEsG sowie die Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 435 f..

[192] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 388.

Bei der Ausgleichszulage für den Wegfall einer mindestens fünf Jahre bezogenen Stellenzulage werden Familienzeiten (Elternzeit, Pflege von Angehörigen, Art. 31 Abs. 1 Nr. 3, 4 BayBesG) nun nicht mehr als Unterbrechung des Fünfjahreszeitraums gewertet.[193]

> ***Art. 52 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen***
>
> *(1) Der Wegfall einer Stellenzulage aus dienstlichen Gründen wird durch Ausgleichszulage ausgeglichen, wenn der Beamte oder die Beamtin vor dem dienstlichen Verwendungswechsel mindestens fünf Jahre ununterbrochen zulageberechtigend verwendet worden ist. Eine Unterbrechung ist unschädlich, wenn sie auf den in Art. 31 Abs. 1 Nrn. 2 bis 4 genannten Zeiten beruht oder wegen öffentlicher Belange oder aus dienstlichen Gründen geboten ist.* […]
>
> […]

Für die Verjährung von Ansprüchen wurde abweichend von den allgemeinen Regeln – und wie in NRW angedacht - eine kenntnisunabhängige Verjährungsfrist von drei Jahren eingeführt, Art. 13 BayBesG, Art. 8 BayBeamtVG.[194]

Die Anpassung der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit an die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. März 2014[195] erfolgte zwischenzeitlich durch das Gesetz zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst in Bayern vom 17. Juli 2015.[196]

3. Baden-Württemberg

Im Bereich des Besoldungsrechts[197] entfielen durch die Abschaffung des einfachen Dienstes die Besoldungsgruppen A 2 bis A 4; ein zusätzliches Eingangsamt des mittleren Dienstes wurde in Gestalt der Gruppe A 5 geschaffen. Ferner bemisst sich der Aufstieg in den Stufen nunmehr nach Zeiten mit dienstlicher Erfahrung und nicht mehr nach dem Lebensalter (vgl. § 31 LBesG BW).[198] In den

[193] Gesetzesbegründung, Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 26. Januar 2010, BayLT Drs. 16/3200, S. 398 f.

[194] Siehe auch die Übergangsregelung in Art. 108 Abs. 7 BayBesG und Art. 114 BayBeamtVG.

[195] BVerwG, Urteil vom 27. März 2014, Az. 2 C 50/11, NVwZ 2014, 957; siehe auch Urteil vom 18. Juni 2015, Az. 2 C 49/13, NVwZ 2016, 137.

[196] Bay. GVBl. 2015, S. 240; neben die Kernbesoldung entsprechend dem Umfang der Dienstleistung wie bei der freiwilligen Teilzeit, Art. 7 BayBesG, tritt ein Zuschlag in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen der Teilzeitbesoldung und der Besoldung, die bei Vollzeitbeschäftigung zustehen würde, Art. 59 BayBesG. Für den Gesetzentwurf siehe Bay. LT Drucksache 17/6577, dort S. 2, 9 f.

[197] Zur Rechtsprechung auf dem Gebiet des Besoldungsrechts s. umfassend *Breunig*, Die neuere Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg zum Recht des öffentlichen Dienstes, VBlBW 2008, S. 410, 416 f.

[198] Vgl. zum Kostenaufwand der Umstellung *Lorse*, Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg – Generalrevision statt Revolution im „Ländle“, ZBR 2011, S. 1, 3; zu den europarechtlichen Hintergründen der Umstellung siehe *Klaß*, Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, S. 355 ff.

Besoldungsgruppen A 5 und A 6 wurde durch die Schaffung weiterer Stufen das Endgrundgehalt erhöht.

Durch die Dienstrechtsreform wurden überdies neue Beförderungsämter, Amts- und Stellenzulagen geschaffen; auch wurden bestehende Zulagen erhöht.[199] So wurden durch die Dienstrechtsreform etwa die Amtszulagen in der Richterbesoldung von 196,08 € auf 300 € pro Monat erhöht.[200] Ferner wurden durch die Dienstrechtsreform Möglichkeiten geschaffen, Anreize in Form von Leistungsprämien für herausragende Einzelleistungen zu vergeben, vgl. § 76 LBesG BW. Dies gilt gleichwohl nur für Beamte in Ämtern der Besoldungsgruppen A und B.

Für die freiwillige Weiterbeschäftigung jenseits der Altersgrenze wird zudem ein Zuschlag von zehn Prozent gezahlt (§ 73 LBesG BW). Erfolgt die Beschäftigung dabei in Teilzeit, so setzen sich die Bezüge aus einem Besoldungsteil, der dem Teilzeitfaktor entspricht, und einem Zuschlag zusammen. Bemessungsgrundlage für den Zuschlag ist das Ruhegehalt, das der Beamte oder Richter bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erhalten hätte. Die Höhe des Zuschlags entspricht dem Teil des Ruhegehalts, der sich aus dem Verhältnis der Freistellung während der Hinausschiebung der Altersgrenze zur regelmäßigen Arbeitszeit ergibt (§ 74 LBesG BW). Beim Familienzuschlag wurde der ehebezogene vom kinderbezogenen Teil entkoppelt; dabei wurden die bisherigen Stufen aufgegeben (§§ 40, 41 LBesG BW).

Die Besoldungsentwicklung wird in entscheidendem Maße auch von den übrigen, etwa familienpolitischen Zielen beeinflusst, welche mit der Dienstrechtsreform und der ihr folgenden Änderungsgesetzgebung verfolgt werden. So wurde jüngst die Regelung des § 87a LBesG BW eingefügt, wonach Beschäftigte für die Dauer einer Pflegezeit (§ 74 LBG BW) einen in Monatsbeträgen zu zahlenden Vorschuss erhalten können.[201]

Überdies ist zu erwähnen, dass die Verjährungsfrist (entsprechend der in NRW angedachten Regelung) nun kenntnisunabhängig drei Jahre beträgt, § 6 S. 1 LBesG BW.

Zur näheren Veranschaulichung der Besoldungsentwicklung sind im Folgenden abschließend die Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen in Gestalt der jeweiligen Besoldungstabellen aufgeführt:

[199] *Epe*, Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts, BDVR-Rundschreiben 2011, S. 11.

[200] Vgl. GBl. BW 2010, S. 902; *Epe*, Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts, BDVR-Rundschreiben 2011, S. 11. Derzeit beträgt die Zulage 332,17 € pro Monat (vgl. Anlage 13 zum LBesG BW).

[201] Gesetz vom 10. November 2015 (GBl. BW 2015, S. 895-898).

Landesbesoldungsordnung A
Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)
Gültig ab 1. November 2015

	Stufe											
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 5	2.024,05	2.094,74	2.149,67	2.204,57	2.259,52	2.314,42	2.369,37	2.424,29	2.479,23	2.534,15		
A 6	2.070,46	2.130,76	2.191,07	2.251,38	2.311,67	2.371,98	2.432,30	2.492,61	2.552,89	2.613,18		
A 7	2.158,60	2.212,81	2.288,70	2.364,60	2.440,45	2.516,33	2.592,26	2.646,41	2.700,63	2.754,85		
A 8		2.289,83	2.354,64	2.451,90	2.549,13	2.646,36	2.743,66	2.808,48	2.873,30	2.938,15	3.002,95	
A 9		2.435,39	2.499,20	2.602,98	2.706,75	2.810,54	2.914,32	2.985,68	3.057,04	3.128,38	3.199,75	
A 10		2.619,15	2.707,80	2.840,76	2.973,75	3.106,73	3.239,73	3.328,37	3.417,01	3.505,66	3.594,29	
A 11			3.009,35	3.145,62	3.281,87	3.418,12	3.554,38	3.645,23	3.736,04	3.826,91	3.917,77	4.008,59
A 12				3.394,04	3.556,46	3.718,93	3.881,36	3.989,67	4.097,95	4.206,27	4.314,57	4.422,88
A 13					3.980,18	4.155,59	4.331,00	4.447,96	4.564,90	4.681,86	4.798,83	4.915,76
A 14					4.229,64	4.457,12	4.684,59	4.836,24	4.987,90	5.139,54	5.291,20	5.442,87
A 15						4.894,98	5.145,05	5.345,15	5.545,21	5.745,32	5.945,40	6.145,49
A 16						5.399,60	5.688,84	5.920,28	6.151,69	6.383,08	6.614,49	6.845,89

Landesbesoldungsordnung R
Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)
Gültig ab 1. November 2015

	Stufe										
Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R 1	4.068,29	4.160,65	4.398,88	4.637,09	4.875,30	5.113,55	5.351,78	5.589,99	5.828,23	6.066,45	6.304,67
R 2			4.969,14	5.207,33	5.445,58	5.683,80	5.922,03	6.160,27	6.398,44	6.636,69	6.874,89

R 3	7.559,12
R 4	7.999,48
R 5	8.504,71
R 6	8.981,81
R 7	9.445,92
R 8	9.929,60

Landesbesoldungsordnung B
Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)
Gültig ab 1. November 2015

Besoldungsgruppe	
B 1	6.145,49
B 2	7.138,66
B 3	7.559,12
B 4	7.999,48
B 5	8.504,71
B 6	8.981,81
B 7	9.445,92
B 8	9.929,60
B 9	10.530,20
B 10	12.395,29
B 11	12.875,97

Landesbesoldungsordnung W
Grundgehaltssätze
(Monatsbeträge in Euro)
Gültig ab 1. November 2015

Gruppe	W 1	W 2	W 3
	4.600,00	5.792,44	6.575,51

VIII. Karrierechancen von Frauen

1. DRModG NRW-E

Ziel der Gesetzesnovelle ist ausweislich der Gesetzesbegründung auch die Verbesserung der Karrierechancen für Frauen.[202] Hierzu soll eine bereichsspezifische Zielquote für Frauen in Führungspositionen eingeführt werden, was die Beförderungsperspektiven für Frauen deutlich verbessern soll.[203]

Der Gesetzentwurf führt hierzu aus, dass der Frauenanteil nach hohen Werten in den Eingangsämtern mit zunehmender Hierarchiestufe systematisch abnehme.[204] Daher habe die Landesregierung bei dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts *Hans-Jürgen Papier* ein Gutachten zu Zielquoten für Frauen in Führungspositionen in Auftrag gegeben.[205] Inhalt des Gutachtenauftrages war die Erarbeitung und Darstellung der verfassungs- und europarechtlichen Zulässigkeit von verbindlichen Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst.

Das Gutachten sehe eine verfassungsrechtliche Verpflichtung für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Die bisherige Quotenregelung bei Qualifikationsgleichstand sei nicht zielführend gewesen, da es aufgrund der Ausdifferenzierung der Leistungsmerkmale bei Auswahl- und Beförderungsverfahren im Ergebnis praktisch immer eine Reihung des Bewerberkreises gebe. Zu einer Einstufung „gleiche Qualifikation“ komme es kaum, weswegen die vom Gesetzgeber zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vorgesehene Entscheidungsquote leerlaufe.[206] Das Gutachten sehe einen Verfassungsauftrag an den Gesetzgeber, eine Neuregelung zu schaffen.

Die von der Landesregierung angedachte Neuregelung findet sich in § 19 Abs. 6 LBG NRW-E:

---

[202] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 2, 335.

[203] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 336. Siehe hierzu auch *Lorenz*, Dienstrechtsreform NRW-Gesetzgebungsverfahren startet, nds 2015, S. 28, 29, die weitergehend eine Sanktionsregelung fordert.

[204] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 344 ff.

[205] Das „*Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung*“ kann im Volltext auf der Webseite des Landesministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter abgerufen werden unter: http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf (abgerufen am 25. Februar 2016).

[206] Zur Bedeutung der Beurteilung für die Auswahlentscheidung siehe auch *Schrapper/Günther*, LBG NRW, Kommentar, § 20 Rn. 18 ff. sowie Rn. 25 zur nachrangigen Bedeutung der Regelung zur Frauenförderung. Für eine europarechtliche Perspektive auf die bevorzugte Einstellung bzw. Beförderung von Frauen siehe *Klaß*, Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, S. 223 ff.

> ***§ 19 Beförderung***
>
> […]
>
> *(6) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt entweder den Frauenanteil im Einstiegsamt oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamt liegenden Beförderungsämter unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamt 50 Prozent noch nicht erreicht hat. Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion. Abweichend von Satz 4 ist maßgeblich der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht, wenn die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde ist. Weitere Abweichungen von dem gemäß Satz 4 maßgeblichen Bezugsbereich oder in Bezug auf die Vergleichsgruppenbildung regelt die oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung.*
>
> Vgl. DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 21 f., Hervorhebung durch Verfasser.

Satz 2 regelt das bereits derzeit geltende Gebot der bevorzugten Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. § 20 Abs. 6 S. 2 LBG NRW). Die Ergänzung des bisherigen Wortlauts der Norm um die Worte „*im Wesentlichen*“ soll ausweislich der Gesetzesbegründung die üblicherweise in der Rechtsprechung verwendete Begrifflichkeit aufgreifen.[207] In der vorgesehenen Neufassung bestimmt Satz 3, dass von einer im Wesentlichen gleichen Eignung im Sinne von Satz 2 in der Regel auszugehen ist, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweisen. Es handelt sich um eine Regelvermutung, die in Anbetracht der Umstände des Einzelfalls widerlegt werden kann.[208] Die Sätze 4 bis 7 regeln Obergrenzen für die Anwendung der Frauenförderung.

Weiterhin soll in § 14 Abs. 2 LBG NRW-E wegen der Neuordnung der Laufbahngruppenstruktur eine der Intention der Frauenquote Rechnung tragende Anpassung erfolgen.[209]

2. Bayern

Soweit ersichtlich war die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen kein Ziel der Gesetzesänderungen im Rahmen der Dienstrechtsreform in Bayern.

Schon eine Regelung entsprechend der derzeitigen Rechtslage in NRW (bevorzugte Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit nicht in der Person

[207] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 345.

[208] Siehe hierzu auch die Gesetzesbegründung, DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 344 ff.

[209] DRModG NRW-E, Drucksache 16/10380, S. 343.

eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, § 20 Abs. 6 S. 2 LBG NRW) kennt das bayerische Dienstrecht nicht. Einschlägig ist insoweit grundsätzlich das Bayerische Gleichstellungsgesetz (nachfolgend „**BayGlG**“), zuletzt geändert im Jahr 2006:[210]

Art. 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. […]

[…]

Art. 2 Ziele des Gesetzes

(1) Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere
– die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
– die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
– auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

[…]

(3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,
–die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, […]

[…]

Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. […]

[…]

Art. 7 Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe

[210] Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGlG) vom 24. Mai 1996, GVBl. 1996 S. 186, zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 23. Mai 2006, GVBl. 2006, S. 292.

der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen
zu erhöhen.

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Art. 9 Fortbildung

(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

[…]

3. Baden-Württemberg

Die Förderung der Karrierechancen von Frauen war kein ausdrückliches Ziel des Dienstrechtsreformgesetzes.[211] Allerdings beschloss der baden-württembergische Landtag am 17. Februar 2016 das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz).[212] Exemplarisch seien hier einige Paragraphen aufgeführt:

§ 1 Gesetzesziele

(1) Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

[…]

§ 5 Erstellung des Chancengleichheitsplans

(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan.

[…]

§ 9 Ausschreibung von Stellen

[211] Vertiefend zu einzelnen Daten zur beruflichen Situation von Frauen im Öffentlichen Dienst *Czerwick*, „Feminisierung" des öffentlichen Dienstes in Deutschland?, DÖV 2010, S. 869, 871 ff.; *Langenfeld*, Geschlecht – Kein Thema mehr für das Recht?, DVBl 2010, S. 1019, 1020 ff.

[212] Verkündet als Art. 1 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes vom 23. Februar 2016, GBl. BW 2016, S. 108; vgl. LT BW Drs. 15/8065.

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle sowie öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Die Ausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

(2) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

[…]

§ 10 Bewerbungs- und Personalauswahlgespräche

(1) Soweit möglich sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden, soweit sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen.

(2) Insbesondere Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit sowie danach, wie bestehende oder geplante Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf gewährleistet werden können, sind unzulässig.

[…]

§ 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung Frauen bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung vorrangig zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in den Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

(3) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung können Frauenförderung und Behinderteneigenschaft als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden. Ferner sind Familienstand oder Einkommen der Partnerin oder des Partners nicht zu berücksichtigen.

[…]

§ 12 Fort- und Weiterbildung

(1) Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten. Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Beauftragten für Chancengleichheit Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

[…]

(3) Bei allen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme berücksichtigt werden. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder

auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen vorbereiten, zu beteiligen.

(4) Bei der Ausgestaltung und Durchführung von beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen soll auch darauf geachtet werden, dass den Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen nahen angehörigen Personen eine Teilnahme möglich ist. Möglichkeiten der Betreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

Weiterhin bestehen verschiedene Initiativen des Landes, wie etwa das Programm „*CoMenT*“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, welches Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme für mehr Frauen in Führungspositionen vorsieht.[213] Auch die Landesinitiative „*Förderung von Mädchen und Frauen im MINT-Bereich*“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft kann hier genannt werden.[214]

[213] https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/karrierechancen-von-frauen-wissenschaftsministerium-schreibt-programm-coment-aus-850000-eu/, zuletzt abgerufen am 25.02.2016.

[214] https://mfw.baden-wuerttemberg.de/de/mensch-wirtschaft/arbeiten-und-leben/gleichstellung-in-der-wirtschaft/landesinitiative-frauen-in-mint-berufen/, zuletzt abgerufen am 25.02.2016.

C. Ergebnis

Die vorliegende Untersuchung zeigt eine große Varianz in der Entwicklung des Dienstrechts von Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Die größten Unterschiede bestehen hinsichtlich der Laufbahngruppenstruktur. Hier kommt es zu einer erheblichen Auseinanderentwicklung der verwendeten Systeme. In anderen Bereichen sind dagegen auch parallele Entwicklungen festzustellen, beispielsweise hinsichtlich der kenntnisunabhängigen Verjährung oder betreffend den Versorgungslastenausgleich bei landesinternen Dienstherrenwechseln.

Auch eine Dekade nach der Föderalismusreform von 2006 ist es zu früh, um die Übertragung der Kompetenzen an die Länder an sich oder die unterschiedlichen Entwicklungen des materiellen Dienstrechts in den Ländern abschließend zu bewerten. In Bayern und Baden-Württemberg sind die größeren Novellen 2010 und 2011 in Kraft getreten. NRW folgt nun 2016. Bis zu einer ordentlichen Evaluation der einzelnen Systeme und ihrer Handhabung in der Praxis sowie der klaren Herausbildung von „Best-Practice“-Beispielen wird vorrausichtlich noch einige Zeit vergehen.

D. Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
aE	am Ende
Art.	Artikel
Anm.	Anmerkung
Az.	Aktenzeichen
AzUVO BW	Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung Baden-Württemberg
Bay.	Bayern, Bayerisches, Bayerischer
BayBG	Bayerisches Beamtengesetz
BayBesG	Bayerisches Besoldungsgesetz
BayBeamtVG	Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz
BayLlbG	Bayerisches Leistungslaufbahngesetz
BayLT	Bayerischer Landtag
BayRiG	Bayerisches Richtergesetz
BeckOK	Beck‘scher Online-Kommentar
BeckRS	Rechtssache im Online-Angebot von Beck
Begr.	Begründer
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BW	Baden-Württemberg
DRModG NRW-E	Gesetzentwurf der Landesregierung vom 2. Dezember 2015 für ein Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
Drs.	Drucksache
f.	folgende
ff.	folgende (Plural)
Fn.	Fußnote
GBl.	Gesetzblatt
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
GG	Grundgesetz
Hrsg.	Herausgeber
LBeamtVG	Landesbeamtenversorgungsgesetz
LBesG	Landesbesoldungsgesetz
LBG	Landesbeamtengesetz
LT	Landtag
LVO	Laufbahnverordnung

m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NRW	Nordrhein-Westfalen
Rn.	Randnummer
S.	Seite, siehe
s.o.	siehe oben
s.u.	siehe unten
ÜBesG NRW	Übergeleitetes Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen
vgl.	vergleiche

E. Literaturverzeichnis

Baßlsperger, Maximilian: Neues Beamtenrecht in Bayern, Die Personalvertretung (PersV) 2011, S. 170-182

Battis, Ulrich / Grigoleit, Klaus Joachim: Die Statusgesetzgebung des Bundes – Dienstrechtliche Gesetzgebungskompetenz und Gesetzgebungspflicht des Bundes nach der Föderalismusreform, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2008, S. 1-9

Battis, Ulrich: Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2009, S. 409-412

Battis, Ulrich: Reform des Beamtenrechts – eine Zwischenbilanz, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2010, S. 21-25

Battis, Ulrich: Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur W-2-Besoldung, Der Personalrat 2012, S. 197-200

Battis, Ulrich / Grigoleit, Klaus Joachim / Hebeler, Timo: Entwicklung des Beamtenrechts in den Jahren 2010 – 2015, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2016, S. 194-201

Becker, Andreas / Tepke, Alexia: Besoldungs-Föderalismus statt einheitlichem Besoldungsrecht – eine aktuelle Bestandsaufnahme, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2011, S. 325-333

Becker, Andreas / Tepke, Alexia: Überblick über die Einkommensentwicklung der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen durch Erlass entsprechender Landesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetze in den Jahren 2013/2014, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2014, S. 300-305

Becker, Andreas / Tepke, Alexia: Ausgestaltung des besoldungsrechtlichen Familienzuschlags im Bund und in den Ländern, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2016, S. 27-31

Bochmann, Günther: Die rahmenrechtliche Neuordnung des Laufbahnwesens im Entwurf für das Gesetz zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2006, S. 69-86

Börneke, Patrick M.: Ungereimtheiten der Richterbesoldung, Recht im Amt (RiA) 2016, S. 4-9

Breunig, Günter: Die neuere Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg zum Recht des öffentlichen Dienstes, Baden-Württembergische Verwaltungsblätter (VBlBW) 2008, S. 410-417

Burkhart, Harald: Dienstrechtsreform: Erfüllte und enttäuschte Erwartungen, Zeitschrift des Gemeindetags Baden-Württemberg (BWGZ) 2010, S. 885-889

Czerwick, Edwin: „Feminisierung“ des öffentlichen Dienstes in Deutschland?, Die Öffentliche Verwaltung (DÖV) 2010, S. 869-877

Degenhart, Christoph: Die Neuordnung der Gesetzgebungskompetenzen durch die Föderalismusreform, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2006, S. 1209-1216

Deja, Michal: Die Besoldung und Versorgung der Beamten nach den Maßstäben des Alimentationsprinzips als Landeskompetenz, Berlin 2012

Demmke, Christoph: Beamtenrechtsreformen in Europa – Aktuelle Entwicklungen und empirische Erfahrungen, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2010, S. 109-123

Demmke, Christoph: Aktuelle Dienstrechtsreformen in Europa – Deutschland im Kontext europäischer Entwicklung, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2013, S. 217-230

Drescher, Alfred: Dienstrechtsreformen in Bund und Ländern, Recht im Amt (RiA) 2009, S. 261-266

Eckstein, Christoph: Die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg, Baden-Württembergische Verwaltungsblätter (VBlBW) 2011, S. 416-420

Eck, Angelika: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung nach dem Neuen Dienstrecht in Bayern – Praxistaugliche Ausgestaltung auch im kommunalen Bereich?, Kommunalpraxis. Fachzeitschrift für Verwaltung, Organisation und Recht, Ausgabe Bayern (KommP BY) 2010, S. 213-218

Eck, Angelika: Leistungsgerechte Entwicklung in der Laufbahn, Recht im Amt (RiA) 2012, S. 102-108

Epe, Raphael: Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts, Rundschreiben des Bundes Deutscher Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterinnen (BDVR-Rundschreiben) 2011, S. 8-12

Epping, Volker (Hrsg.) / Hillgruber, Christian (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar, Grundgesetz, 27. Edition, Stand: 01.12.2015, München 2016

Förster, Michael: Die Reform des Dienstrechts in Brandenburg und anderen Bundesländern, Landes- und Kommunalverwaltung (LKV) 2009, S. 497-504

Gaenslen, Rüdiger: Anspruch des Beamten auf Hinausschieben des Ruhestands – Eine Betrachtung der Rechtslage am Beispiel des Dienstrechtsreformgesetzes in Baden-Württemberg, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2014, S. 370-375

Gourmelon, Andreas / Mühlenkamp, Holger / Bogner, Jessica: Chancen und Risiken anreizorientierter Entgeltsysteme, Verwaltung und Management (VM) 2007, S. 185-189

Gourmelon, Andreas: Strategien und Maßnahmen einer systematischen Personaleinführung, Der Öffentliche Dienst (DÖD) 2011, S. 197-207

Günther, Hellmuth: Zum Einverständnis des aufnehmenden Dienstherrn mit landes- bzw. bundesübergreifender Versetzung, Recht im Amt (RiA) 2009, S. 193-201

Hebeler, Timo / Kersten, Jens / Lindner, Franz Josef (Hrsg.): Handbuch Besoldungsrecht. Rechtsgrundlagen, Besoldungssystem, Rechtsschutz, München 2015

Hermes, Helmut / Lorenz, Ute: Mehr Einsparungs- als Modernisierungswille? Der Regierungsentwurf des neuen Dienstrechtsanpassungsgesetzes liegt dem Landtag vor, nds Die Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft (nds) 2013, S. 26-27

Hoffmann, Boris: Neues Laufbahnrecht in Bund und Ländern – Eine vergleichende Betrachtung, Der Öffentliche Dienst (DÖD) 2012, S. 25-48

Hoffmeyer, Falk: Das neue Bayerische Besoldungsgesetz, Kommunalpraxis. Fachzeitschrift für Verwaltung, Organisation und Recht, Ausgabe Bayern (KommP BY) 2010, S. 219-223

Holland-Letz, Anja / Koehler, Mark: Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Bund und Ländern nach der Föderalismusreform, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2012, S. 217-229

Idecke-Lux, Sabrina: Quo vadis Laufbahnrecht? Schritte auf dem Weg zu einem modernen Laufbahnrecht in NRW, Recht im Amt (RiA) 2014, S. 112-117

Kathke, Leonhard: Das bayerische Leistungslaufbahngesetz – Ein Beitrag zum gelebten Föderalismus, Recht im Amt (RiA) 2011, S. 56-63

Kathke, Leonhard: Probleme mit dem Grundgehalt – zur Auslegung des BeamtStG im Grenzbereich von Bundes- und Landeskompetenz, Recht im Amt (RiA) 2011, S. 141-145

Kathke, Leonhard: Die Gesetzgebungskompetenz von Bund und Ländern – Neue Schnittstellen im Laufbahnrecht nach der Föderalismusreform I, Recht im Amt (RiA) 2012, S. 185-189

Klaß, Franziska: Die Fortentwicklung des deutschen Beamtenrechts durch das europäische Recht, Baden-Baden 2014

Konrad, Karlheinz: Die modulare Qualifizierung, Heidelberg u.a. 2012

Kröpke, Ulrich: Was ist eigentlich modern? Dienstrechtsreform für die Beamtinnen und Beamten in NRW, nds Die Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft (nds) 2012, S. 17

Kuner, Markus: Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst, 2. Auflage, München 2013

Landkreistag Nordrhein-Westfalen: Thesenpapier der kommunalen Spitzenverbände zur Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen, Eildienst / Landkreistag Nordrhein-Westfalen 2013, S. 338-339

Langenfeld, Christine: Geschlecht – Kein Thema mehr für das Recht?, Deutsches Verwaltungsblatt (DVBl) 2010, S. 1019-1028

Lecheler, Helmut: Die Auswirkungen der Föderalismusreform auf die Statusrechte der Beamten, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2007, S. 18-23

Lorenz, Ute: Neues Dienstrecht im Detail – Erfahrung entscheidet über Besoldung, nds Die Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft (nds) 2013, S. 30-31

Lorenz, Ute: Dienstrechtsreform NRW – Gesetzgebungsverfahren startet, nds Die Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft (nds) 2015, S. 28-29

Lorse, Jürgen: Dienstrecht im Umbruch, Baden-Württembergische Verwaltungsblätter (VBlBW) 2006, S. 81-86

Lorse, Jürgen: Reföderalisierung des Dienstrechts in Deutschland: Gesamtstaatliche Verantwortung oder Rückkehr zur Kleinstaaterei im deutschen Beamtenrecht?, Die Öffentliche Verwaltung (DÖV) 2010, S. 829-837

Lorse, Jürgen: Neues Dienstrecht in Bayern – Die Föderalismusreform entlässt ihre Kinder, Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 2010, S. 119-121

Lorse, Jürgen: Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg – Generalrevision statt Revolution im „Ländle“, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2011, S. 1-13

Lorse, Jürgen: Mobilität (Personalrotation) im öffentlichen Dienst, Die Öffentliche Verwaltung (DÖV) 2013, S. 245-255

Lorse, Jürgen: Das neue Dienstrecht zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2013, S. 79-88

Lorse, Jürgen: Leistungsbezogene Bestenauslese am Maßstab des Statusamtes oder des Anforderungsprofils?, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2014, S. 289-299

Mandelartz, Herbert: Leistungsbezogene Bezahlung im öffentlichen Dienst – Ein Schritt in die richtige oder falsche Richtung?, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2006, S. 996-999

Mehre, Antonia: Die modulare Qualifizierung. Kernelement der Leistungslaufbahn, Kommunalpraxis. Fachzeitschrift für Verwaltung, Organisation und Recht, Ausgabe Bayern (KommP BY) 2010, S. 207-212

Mehre, Antonia: Die modulare Qualifizierung im Wettbewerbsföderalismus, Recht im Amt (RiA) 2011, S. 237-245

Meier, Wolfgang: Das Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetz 2014/2015, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2015, S. 189-196

Nikolisin, Elke / Körner, Franz: Die Laufbahnverordnung-Innenministerium – ein Element des zukunftsorientierten Laufbahnrechts in Baden-Württemberg, Baden-Württembergische Verwaltungsblätter (VBlBW) 2014, S. 91-98

Pechstein, Matthias: Das Laufbahnrecht in der Gesetzgebungskompetenz der Länder, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2008, S. 73-77

Pechstein, Matthias: Die verfassungsrechtliche Stellung des höheren Dienstes vor dem Hintergrund der angekündigten Reform des Laufbahnrechts in Bayern, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2009, S. 20-33

Pechstein, Matthias: Laufbahnrecht in Bund und Ländern, 3. Auflage, München 2015

Reiche, Andreas: Beamtenstatusgesetz, Kommentar, 2. Auflage, München 2012

Reuter, Ralf: Die Auswirkungen des unionsrechtlichen Altersdiskriminierungsverbots auf das deutsche Beamtenrecht, Frankfurt am Main 2015

Riedel, Johannes: Gedanken zur Dienstrechtsreform in Nordrhein-Westfalen, Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter (NWVBl.) 2011, S. 329-336

Sachs, Michael (Hrsg.): Grundgesetz, Kommentar, 7. Auflage, München 2014

Schellenbach, Helmut: Beamtenrecht in der Praxis, 7. Auflage, München 2011

Schönrock, Sabrina: Portabilität der Altersversorgung – Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2011, S. 372-377

Schrapper, Ludger / Günther, Jörg-Michael: Novellierung des Dienstrechts in Nordrhein-Westfalen – Anpassung vor Reform, Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter (NWVBl.) 2013, S. 349-356

Schrapper, Ludger / Günther, Jörg-Michael: Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen, Kommentar, München 2013

Schubert, Günther / Wirth, Heinz Joachim / Pilz, Eberhard: Landesbesoldungsrecht Nordrhein-Westfalen, 100. Ergänzungslieferung Juni 2015, Siegburg

Stuttmann, Martin: Zeitenwende – Die Bestimmung der Minimalbesoldung nach dem BVerfG, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2015, S. 1007-1014

Stuttmann, Martin: BVerfG zur A-Besoldung: Die Besoldung aller Besoldungsgruppen muss angehoben werden, Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2016, S. 184-189

Tadday, Heinz D. / Rescher, Ronald / Köhler, Rolf / Naumann, Kolja: Laufbahnrecht des Landes Nordrhein-Westfalen, Kommentar, 22. Ergänzungslieferung Juni 2015, Siegburg

Voitl, Alexander / Luber, Michael: Das neue Dienstrecht in Bayern – Bayerisches Beamtenrecht, 2. Auflage, München 2015

Wahlers, Wilhelm: Der Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2010, S. 406-411

Wißmann, Hinnerk: Laufbahn und Leistung. Zur verfassungsrechtlichen Bewertung der bayerischen Dienstrechtsreform, Zeitschrift für Beamtenrecht (ZBR) 2011, 361-372

Wissenschaftlicher Dienst der Deutschen Bundestags, Leistungen der Rentenversicherung und der Beamtenversorgung des Bundes – Entwicklung und gesetzliche Regelungen mit größerer Tragweite seit Ende der 70er Jahre, Az. WD 3 – 3000 – 141/13, WD 6 – 3000 – 077/13, 5. August 2013

Wonka, Julian: Stufenein- und -aufstieg im bayerischen Besoldungsrecht (Art. 30, 31 Bayerisches Besoldungsgesetz - BayBesG) - Teil I und II, Recht im Amt (RiA) 2014, S. 6-12 und S. 62-70

Zieglmeier, Christian: Das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern, mit Versorgungslastverteilungs-Staatsvertrag, München 2010

Zieglmeier, Christian: Die neue bayerische Richterbesoldung, Bayerische Verwaltungsblätter (BayVBl) 2010, S. 677-680

Zinner, Birgit: Die Entwicklung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern – ein Rückblick auf das Jahr 2015, Recht im Amt (RiA) 2016, S. 1-4