VV-BeamtR: 2030-F Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 13. Juli 2009, Az. 21-P 1003/1-023-19 952/09 (FMBl. S. 190) (StAnz. Nr. 35)

2030-F

Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR)

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 13. Juli 2009, Az. 21-P 1003/1-023-19 952/09 (FMBl. S. 190) (StAnz. Nr. 35)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 13. März 2026 (BayMBl. Nr. 118) geändert worden ist

Auf Grund von Art. 15 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl S. 500, BayRS 2030-1-1-F), § 61 Abs. 6 der Verordnung über die Laufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten (LbV) vom 1. April 2009 (GVBl S. 51, BayRS 2030-2-1-2-F), § 25 der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung – UrlV) vom 24. Juni 1997 (GVBl S. 173, ber. S. 486, BayRS 2030-2-25-F), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. April 2009 (GVBl S. 79), § 20 Satz 1 der Verordnung über die Nebentätigkeit der Beamten (Bayerischen Nebentätigkeitsverordnung – BayNV) vom 14. Juni 1988 (GVBl S. 160, ber. S. 210, BayRS 2030-2-22-F), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. April 2009 (GVBl S. 79) und § 7 Abs. 7 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung – AzV) vom 25. Juli 1995 (GVBl S. 409, BayRS 2030-2-20-F), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. April 2009 (GVBl S. 79), erlässt das Bayerische Staatsministerium der Finanzen im Benehmen – soweit erforderlich im Einvernehmen – mit der Bayerischen Staatskanzlei und den übrigen Staatsministerien zum Vollzug beamtenrechtlicher Bestimmungen folgende allgemeine Verwaltungsvorschriften:

Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

1.1

[1]Die Verwaltungsvorschriften gelten für die Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern. [2]Für die Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger oder in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis zum Freistaat Bayern stehenden Personen gelten sie entsprechend, soweit dies in den Verwaltungsvorschriften bestimmt ist.

1.2

Die Verwaltungsvorschriften gelten für Richterinnen und Richter, soweit für diese die beamtenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden sind.

1.3

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaates Bayern gelten die Verwaltungsvorschriften entsprechend, soweit dies ausdrücklich bestimmt ist.

2. Verwaltungsgerichtliches Vorverfahren

2.1 Entbehrlichkeit des verwaltungsgerichtlichen Vorverfahrens

2.1.1

[1]Klagen nach § 54 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), einschließlich der Leistungs- und Feststellungsklagen setzen gemäß Art. 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung (AGVwGO) nicht mehr zwingend die Durchführung des im 8. Abschnitt der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) geregelten Vorverfahrens voraus. [2]Vielmehr hat die Beamtin oder der Beamte in allen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme des Disziplinarrechts ein Wahlrecht, ob sie oder er Widerspruch einlegt oder unmittelbar Klage erhebt. [3]Die Beamtin oder der Beamte kann also ohne Durchführung des Widerspruchsverfahrens unmittelbar Klage erheben. [4]Ist der Verwaltungsakt von einer obersten Dienstbehörde erlassen worden, kann abweichend von § 68 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) ein Widerspruchsverfahren durchgeführt werden oder unmittelbar Klage erhoben werden. [5]Bei der Anfechtung von Disziplinarverfügungen ist ein Widerspruchsverfahren dagegen nicht statthaft, es muss vielmehr unmittelbar Klage erhoben werden.

2.1.2

Das Vorverfahren ist entsprechend entbehrlich, wenn ein Anspruch auf eine Leistung oder der Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses oder der Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes abgelehnt worden ist.

2.1.3

Eines Vorverfahrens bedarf es ohnehin nicht, wenn über einen Antrag auf Vornahme eines Verwaltungsaktes oder einen Anspruch auf Leistung oder den Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses oder der Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist (§ 75 VwGO).

2.1.4

Wurde nicht unmittelbar Klage erhoben, sondern ein Widerspruch eingelegt, ist die Klage von Beamtinnen, Beamten, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis, wenn die Aufhebung eines Verwaltungsaktes oder die Verurteilung zum Erlass eines abgelehnten Verwaltungsaktes begehrt wird, erst zulässig, nachdem der Widerspruch zurückgewiesen oder darüber ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist.

2.1.5

[1]Im staatlichen Bereich entscheidet nach der Verordnung zur Durchführung des § 54 Abs. 3 des BeamtStG über den Widerspruch die nächsthöhere Behörde. [2]Ist die nächsthöhere Behörde eine oberste Dienstbehörde, so entscheidet die Behörde, gegen deren Verhalten sich der Widerspruch richtet (Ausgangsbehörde). [3]Das gleiche gilt, wenn die Ausgangsbehörde eine oberste Dienstbehörde ist.

2.2 Rechtsbehelfsbelehrung

Für den notwendigen Inhalt der Rechtsbehelfsbelehrung wird auf die Rechtsbehelfsbelehrungsmuster in Anlage 1, Anlage 2 und Anlage 4 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration über den Vollzug des Art. 15 des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung vom 19. August 2021 (BayMBl. Nr. 627) in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

2.3 Örtliche Zuständigkeit

Die örtliche Zuständigkeit der in den Rechtsbehelfsbelehrungen zu bezeichnenden Verwaltungsgerichte richtet sich nach § 52 Nr. 4 VwGO in Verbindung mit Art. 1 Abs. 2 AGVwGO.

2.4 Ausnahme

[1]Nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 AGVwGO gelten die Regeln über das fakultative Widerspruchsverfahren nicht auf dem Gebiet des Disziplinarrechts. [2]Hier bleibt es bei den schon bisher geltenden Grundsätzen. [3]Die Rechtsbehelfsbelehrung ist entsprechend anzupassen.

3. Beteiligung der Spitzenorganisationen der Beamtinnen und Beamten

3.1 Spitzenorganisationen

Spitzenorganisationen im Sinn des § 53 BeamtStG, des Art. 16 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) sind

3.1.1

der Bayerische Beamtenbund e.V. im Deutschen Beamtenbund (BBB),

3.1.2

der Deutsche Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Bayern (DGB),

3.1.3

der Bayerische Richterverein e. V. in den Fällen des Art. 2 Abs. 3 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes (BayRiStAG) in Verbindung mit § 53 BeamtStG, Art. 16 BayBG.

3.2 Verfahren

3.2.1

Die Beteiligung des BBB und des DGB richtet sich nach den mit diesen Spitzenorganisationen geschlossenen Vereinbarungen über die gewerkschaftliche Beteiligung bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse vom 18. Dezember 1996 (**Anlagen 1 und 2**).

3.2.2

Die in Nr. 3.2.1 genannten Vereinbarungen sind bei der Beteiligung des Bayerischen Richtervereins e.V. in den Fällen des Art. 2 Abs. 3 BayRiStAG in Verbindung mit § 53 BeamtStG, Art. 16 BayBG entsprechend anzuwenden.

Abschnitt 2
Ernennung

1. Fälle der Ernennung

1.1

Die Fälle, in denen es einer Ernennung bedarf, sind in § 8 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BeamtStG abschließend festgelegt.

1.2

Die Reaktivierung einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten nach § 29 BeamtStG ist durch eine Ernennung zu vollziehen, weil insoweit die (Wieder-)Begründung eines Beamtenverhältnisses vorliegt.

1.3

Einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis und damit einer Ernennung bedarf es nicht, wenn

1.3.1

eine Entscheidung, durch die der Verlust der Beamtenrechte bewirkt worden ist (§ 24 Abs. 1 BeamtStG), im Wiederaufnahmeverfahren durch eine Entscheidung ersetzt wird, die diese Wirkung nicht hat (§ 24 Abs. 2 BeamtStG) oder

1.3.2

ein Disziplinarurteil, das auf Entfernung aus dem Dienst erkannt hat, im Wiederaufnahmeverfahren aufgehoben oder auf eine andere Disziplinarmaßnahme abgemildert wird (Art. 71 des Bayerischen Disziplinargesetzes – BayDG –).

1.4

Nr. 1.3 gilt entsprechend, wenn im Gnadenwege der Verlust der Beamtenrechte in vollem Umfang beseitigt oder die Entfernung aus dem Dienst aufgehoben wird (Art. 61 Abs. 2 BayBG, Art. 76 Abs. 2 BayDG).

2. Formvorschriften

2.1 Inhalt von Ernennungsurkunden

Die Urkundsformel lautet bei Ernennungen wie folgt:

2.1.1

Bei Begründung des Beamtenverhältnisses (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 BeamtStG):

„Im Namen des Freistaates Bayern

ernenne ich

Herrn/Frau *(Vorname Familienname)*

unter Berufung in das Beamtenverhältnis ...[1]

zum/zur ...“;

2.1.2

Bei Umwandlungen des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG):

2.1.2.1

Ohne Änderung der Dienst- oder Amtsbezeichnung:

„Im Namen des Freistaates Bayern

berufe ich

Herrn/Frau *(Dienst-/Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

in das Beamtenverhältnis ...[1]“;

2.1.2.2

Bei Änderung der Dienst- oder Amtsbezeichnung:

„Im Namen des Freistaates Bayern

ernenne ich

Herrn/Frau *(bisherige Dienst-/Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

unter Berufung in das Beamtenverhältnis ...[1]

zum/zur ...“;

2.1.3

Bei der Verleihung eines anderen Amts mit anderem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG):

„Im Namen des Freistaates Bayern

ernenne ich

Herrn/Frau *(bisherige Dienst-/Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

zum/zur ...[2]“;

2.1.4

Bei der Verleihung eines anderen Amts mit anderem Grundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG)

„Im Namen des Freistaates Bayern

verleihe ich

Herrn/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

das Amt eines/einer

(*Amtsbezeichnung*) der Besoldungsgruppe ...[3]“.

2.2

[1]Bei einem Zusammentreffen von Ernennungstatbeständen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 BeamtStG und § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG ist grundsätzlich die Urkundsformel nach Nr. 2.1.2.2 zu verwenden. [2]Soweit Beamtinnen oder Beamten ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit nach Art. 45 BayBG übertragen wird, ist folgende Urkundsformel zu verwenden:

2.2.1

Bei der Übertragung eines Amts mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit nach Art. 45 BayBG:

„Im Namen des Freistaates Bayern

ernenne ich

Herrn/Frau *(bisherige Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit (Art. 45 BayBG)

für die Dauer von fünf Jahren[4]

zum/zur ...“;

2.2.2

Bei der Übertragung eines Amts mit leitender Funktion im Sinn des Art. 45 BayBG auf Lebenszeit:

„Im Namen des Freistaates Bayern

ernenne ich

Herrn/Frau *(Vorname Familienname)*

zum/zur ...

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit“.

2.3

[1]Bei einer Ernennung durch die Staatsregierung nach Art. 18 Abs. 1 Satz 1 BayBG ist die Beschlussfassung der Staatsregierung hierüber wesentliche Voraussetzung der Ernennung. [2]Daher sind in die Ernennungsurkunde nach den Worten „ernenne ich“ die Worte „auf Grund Beschlusses der Bayerischen Staatsregierung“ einzufügen.

2.4

Bleibt bei einer Ernennung die Art des Beamtenverhältnisses unverändert, so soll die Ernennungsurkunde einen die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz nicht enthalten.

2.5

[1]In den Ernennungsurkunden ist die Amtsbezeichnung des verliehenen Amts anzugeben. [2]Die Amtsbezeichnungen ergeben sich aus den Besoldungsordnungen des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) sowie aus den Regelungen zu Art. 22 Abs. 2 Satz 2 BayBesG in Verbindung mit Anlage 2. [3]Steht die oder der zu Ernennende bereits im Beamtenverhältnis, so ist auch die bisherige Amts- oder Dienstbezeichnung anzugeben. [4]Ist bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses die oder der zu Ernennende berechtigt, eine frühere Amtsbezeichnung mit einem Zusatz oder Titel, die im Zusammenhang mit dem früheren Amt verliehen worden sind, weiterzuführen (vgl. Art. 76 BayBG), so ist auch die Angabe dieser Amtsbezeichnung mit dem Zusatz sowie dieses Titels zulässig. [5]Staatlich verliehene Titel oder akademische Grade werden in die Urkunde mit der amtlichen Abkürzung oder der Abkürzung aufgenommen, die sich aus den vorgelegten Unterlagen (z.B. Verleihungsurkunde) ergibt.

2.6

[1]Bei Beamtinnen sind die Amtsbezeichnungen in der weiblichen Form anzugeben. [2]Bei nicht weiblichem und nicht männlichem Geschlechtseintrag besteht eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich der Amtsbezeichnung. [3]In diesem Fall kann auf die Anrede (Herrn oder Frau) verzichtet werden.

2.7

[1]Andere als die in den Nrn. 2.1 bis 2.6 vorgesehenen Angaben sind in die Urkundsformel nicht aufzunehmen. [2]Die Bezeichnung der Besoldungsgruppe und der Behörde der oder des zu Ernennenden unterbleibt im Regelfall. [3]Die Behörde ist jedoch dann aufzunehmen, wenn diese Teil der Amtsbezeichnung ist (z.B. Direktorin oder Direktor der Landesschule für Körperbehinderte). [4]Die Besoldungsgruppe ist ausnahmsweise anzugeben, wenn diese zur konkreten Bestimmung des Amtes bzw. wegen der Besonderheiten im richterlichen Bereich zur Abgrenzung des bisherigen Amtes zwingend erforderlich ist (z.B. bei der Übertragung des Amtes einer Ministerialrätin oder eines Ministerialrats der Besoldungsgruppe B 3 an eine Beamtin oder einen Beamten mit dem Amt einer Ministerialrätin oder eines Ministerialrates der Besoldungsgruppe A16).

---

[1] **[Amtl. Anm.:]** Einzusetzen je nach Bedarf: auf Widerruf, auf Probe, auf Zeit, auf Lebenszeit, als Ehrenbeamtin bzw. Ehrenbeamter, auf Zeit für die Dauer von ...

[2] **[Amtl. Anm.:]** Ist ein Amt mit gleicher Amtsbezeichnung mehreren Besoldungsgruppen zugewiesen, wird die Amtsbezeichnung um die jeweilige Besoldungsgruppe nach der Besoldungsordnung ergänzt; bei der Verleihung einer Amtszulage sind zusätzlich die Wörter „mit Amtszulage“ anzufügen. Soweit besoldungsrechtliche Vorschriften für Ämter Amtszulagen in unterschiedlicher Höhe vorsehen, sind diese mittels Verweis auf die entsprechende Fußnote und Alternative zu konkretisieren; Bsp.: „mit Amtszulage nach Fußnote 4, Alternative 2.

[3] **[Amtl. Anm.:]** Einzutragen ist die jeweilige Besoldungsgruppe nach der Besoldungsordnung; bei der Verleihung einer Amtszulage sind zusätzlich die Wörter „mit Amtszulage“ anzufügen. Soweit besoldungsrechtliche Vorschriften für Ämter Amtszulagen in unterschiedlicher Höhe vorsehen, sind diese mittels Verweis auf die entsprechende Fußnote und Alternative zu konkretisieren; Bsp.: „mit Amtszulage nach Fußnote 4, Alternative 2.

[4] **[Amtl. Anm.:]** Im Falle der Anrechnung von Zeiten, in denen die leitende Funktion bereits vor der Ernennung übertragen war, ist die Dauer der Amtsperiode entsprechend zu kürzen.

3. Wirksamwerden der Ernennung

[1]Die Ernennung wird mit dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Tag bestimmt ist (Art. 18 Abs. 3 BayBG). [2]Die Bezeichnung des Tages, von dem an die Ernennung wirksam werden soll, ist daher in die Ernennungsurkunde nur dann aufzunehmen, wenn die Ernennung zu einem späteren Zeitpunkt als dem Tag der Aushändigung der Urkunde wirksam werden soll. [3]In diesem Fall sind in die Urkunde nach dem Namen die Worte „mit Wirkung vom ...“ unter Angabe des Zeitpunkts einzusetzen.

4. Ausfertigung der Ernennungsurkunden

4.1

In den Urkunden sind nach der Urkundsformel Ort und Datum der Ausfertigung anzugeben.

4.2

Die Urkunden sind wie folgt auszufertigen:

4.2.1

Bei Ernennungen durch die Staatsregierung (Art. 18 Abs. 1 Satz 1 BayBG):

„Die Bayerische Ministerpräsidentin/Der Bayerische Ministerpräsident

(Unterschrift)“;

4.2.2

Bei Ernennungen durch das jeweils zuständige Mitglied der Staatsregierung (Art. 18 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 1 BayBG):

„Die Bayerische Staatsministerin/Der Bayerische Staatsminister

(z.B. der Finanzen und für Heimat)

(Unterschrift)“;

4.2.3

Bei Ernennungen durch eine andere Behörde, der die Ernennungsbefugnis durch Rechtsverordnung übertragen worden ist (Art. 18 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 BayBG):

„Für die Bayerische Staatsministerin/Für den Bayerischen Staatsminister

(z.B. der Finanzen und für Heimat)

... *(Angabe der Behörde)*

(Unterschrift)“.

4.3

[1]Wird die Urkunde durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der nach Nr. 4.2.1 oder 4.2.2 zuständigen Mitglieder der Staatsregierung vollzogen, so ist das Wort „Für“ der Einleitungsformel voranzustellen und der Artikel entsprechend zu ändern. [2]Die Zusätze „In Vertretung“ oder „Im Auftrag“ sind nicht zu gebrauchen.

4.4

[1]Die Unterschrift ist handschriftlich zu vollziehen. [2]Unter die Unterschrift ist der Name und die Amtsbezeichnung der oder des Unterzeichnenden zu setzen.

4.5

Die Urkunden sind mit dem Dienstsiegel zu versehen.

5. Aushändigung von Ernennungsurkunden

[1]Die einfachste und zweckmäßigste Form der Aushändigung im Sinn des § 8 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG ist die persönliche Übergabe der Urkunde durch die Ernennungsbehörde oder die von ihr beauftragte Stelle gegen schriftliche Empfangsbestätigung. [2]Die Empfangsbestätigung ist zu den Personalakten zu nehmen. [3]Im Falle einer längeren Abwesenheit der Beamtin oder des Beamten kann die Urkunde mittels eines eigenhändig zuzustellenden eingeschriebenen Briefes mit Rückschein oder durch die Post mit Postzustellungsurkunde unter Ausschluss einer Ersatzzustellung übersandt werden. [4]Voraussetzung für eine Aushändigung durch die Post ist, dass die Zustimmung der oder des zu Ernennenden vorliegt oder vorausgesetzt werden kann.

6. Planstelleneinweisung

[1]Die Einweisung in eine besetzbare Planstelle nach Art. 49 Abs. 1 der Haushaltsordnung des Freistaates Bayern – Bayerische Haushaltsordnung – BayHO – (BayRS 630-1-F) in der jeweils geltenden Fassung ist Beamtinnen und Beamten von der Ernennungsbehörde unter Angabe des Zeitpunkts, zu dem die Einweisung wirksam werden soll, schriftlich mitzuteilen. [2]Eine rückwirkende Einweisung in eine höherwertigere Planstelle ist bei einer Ernennung im Sinn des § 8 BeamtStG nur innerhalb des Kalendermonats zulässig, in dem die Ernennung wirksam wird (Art. 20 Abs. 5 BayBesG). [3]Satz 2 gilt entsprechend, wenn einer Planstelleneinweisung keine Ernennung zugrunde liegt.

7. Ernennungsähnliche Verwaltungsakte

7.1

[1]Wird einer Beamtin oder einem Beamten ein anderes Amt mit gleichem Grundgehalt und anderer Amtsbezeichnung übertragen, so bedarf es, wie sich aus § 8 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG ergibt, keiner Ernennung und daher auch keiner Aushändigung einer Ernennungsurkunde. [2]Der Beamtin oder dem Beamten ist das neue Amt mit der entsprechenden Amtsbezeichnung schriftlich mitzuteilen.

7.2

Ändert sich die Amtsbezeichnung des bisherigen Amts, ohne dass Beamtinnen oder Beamten ein anderes Amt übertragen wird, so ist der Beamtin oder dem Beamten die neue Amtsbezeichnung schriftlich mitzuteilen.

7.3

Den einzelnen Ressorts bleibt es überlassen, Einweisungsschreiben bei ernennungsähnlichen Verwaltungsakten in Form einer Urkunde zu gestalten.

8. Auskunftsverfahren zur ordnungsgemäßen Abwicklung der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

[1]Bei Begründung eines Beamtenverhältnisses oder eines rentenversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisses mit einer oder einem früher in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfreien Beschäftigen ist dem früheren Dienstherrn der oder des Beschäftigten Name, Geburtsdatum und Ernennungsdatum bzw. Einstellungsdatum zu übermitteln. [2]Eine Kopie dieser Mitteilung ist in den Personalakt aufzunehmen. [3]Die Mitteilung dient dem früheren Dienstherrn zur Feststellung, ob die Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 184 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) aufgeschoben werden kann.

Abschnitt 3
Dienstliche Beurteilung – allgemeine Beurteilungsrichtlinien

1. Anwendungsbereich

1.1

[1]Die folgenden Verwaltungsvorschriften gelten für die dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Freistaates Bayern sowie von Richterinnen und Richtern (Art. 1 Abs. 1 LlbG), vorbehaltlich der Ausnahmen nach Art. 1 Abs. 2 und 3 LlbG. [2]Zudem wird auf die Öffnungsklauseln nach Art. 64 sowie Art. 68 Abs. 2 Satz 2 LlbG verwiesen. [3]Wird von den Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht, gelten nachfolgende Ausführungen nur, soweit keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

1.2

Die Verwaltungsvorschriften finden keine Anwendung

– bei Beamtinnen auf Zeit und Beamten auf Zeit im Sinn des Art. 45 BayBG bezüglich der Feststellung, ob sie auf Grund der bisherigen Amtsführung den Anforderungen des Amtes in vollem Umfang gerecht geworden sind (Art. 45 Abs. 1 Satz 6 BayBG), sowie

– auf die Erprobungszeit nach Art. 16 Abs. 5 LlbG.

1.3

[1]Die Staatsministerien können ergänzende Beurteilungsrichtlinien erlassen. [2]In Ausschreibungen kann geregelt werden, dass die einheitliche Anwendung einer bestimmten Beurteilungsrichtlinie für alle sich Bewerbende vorgesehen wird, wenn die jeweiligen periodischen Beurteilungen auf unterschiedlichen ergänzenden Beurteilungsrichtlinien beruhen oder keine Aussagen zur Verwendungseignung bezüglich des ausgeschriebenen Amtes oder Dienstpostens enthalten. [3]Abweichungen von Abschnitt 3 in ergänzenden Beurteilungsrichtlinien sind möglich.

2. Ziele der dienstlichen Beurteilung

2.1

[1]Nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung, § 9 BeamtStG, Art. 16 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Art. 17 Abs. 7 LlbG richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. [2]Diese müssen beurteilt werden.

2.2

Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

2.2.1

[1]Zum einen sind dienstliche Beurteilungen ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung. [2]Sie ermöglichen dem Dienstherrn, sich regelmäßig einen Überblick über die Leistung, Eignung und Befähigung der Beschäftigten zu verschaffen, und werden dadurch zur maßgeblichen Auswahlgrundlage für Personalentscheidungen unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes.

2.2.2

[1]Zum anderen ist Zweck der dienstlichen Beurteilung, den Beschäftigten die bestmögliche Entfaltung ihrer Kräfte im beruflichen Bereich zu ermöglichen. [2]Den Beschäftigten wird so regelmäßig Rückmeldung darüber gegeben, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihnen gewonnen haben. [3]Dienstliche Beurteilungen dienen somit auch als Personalführungsinstrument. [4]Davon unberührt bleibt die ständige Aufgabe der bzw. des Dienstvorgesetzten, die Beschäftigten auf Mängel in der Pflicht- oder Aufgabenerfüllung hinzuweisen und ihnen verdientes Lob auszusprechen (vgl. auch Nr. 2.5).

2.2.3

[1]Darüber hinaus sind Feststellungen zur fachlichen Leistung im Rahmen der dienstlichen Beurteilung gemäß Art. 62 LlbG Entscheidungsgrundlagen für den regelmäßigen Stufenaufstieg (Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG) bzw. das Verbleiben in der Grundgehaltsstufe (Stufenstopp, Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG) sowie – für den Fall der Gewährung einer Leistungsstufe – für die Feststellung dauerhaft herausragender Leistungen (Art. 66 BayBesG; vgl. dazu im Einzelnen Abschnitt 5). [2]Dienstliche Beurteilungen im Sinn des Art. 54 LlbG und Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG sind rechtlich selbständige Entscheidungen.

2.3

[1]Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur dann, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden. [2]Die Würdigung der Leistung, Eignung und Befähigung muss gleichmäßig, gerecht und sachlich erfolgen. [3]Dies erfordert Objektivität und damit insbesondere Unabhängigkeit von Sympathie oder Antipathie. [4]Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erfordert daher von den Vorgesetzten ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit. [5]Im Interesse einer gleichmäßigen und gerechten Bewertung aller Beamtinnen und Beamten ist von übertrieben großzügigen oder übertrieben strengen Beurteilungen abzusehen. [6]Nicht objektive oder gar unzutreffende Beurteilungen stiften mehrfach Schaden. [7]Sie benachteiligen mittelbar auch die ordnungsgemäß beurteilten Beamtinnen und Beamten. [8]Außerdem untergraben sie das Vertrauen sowohl der Beamtinnen und Beamten als auch der Dienstvorgesetzten in die Urteilsfähigkeit und Qualifikation der Beurteilerin bzw. des Beurteilers. [9]Dass den Beamtinnen und Beamten die dienstliche Beurteilung zu eröffnen ist (Art. 61 Abs. 1 Satz 1 LlbG), darf die Beurteilenden nicht dazu verleiten, einen milderen Maßstab anzulegen.

2.4

[1]Die Beurteilungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Beamtinnen und Beamten geben. [2]Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch festgestellte Schwächen zum Ausdruck kommen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können. [3]Dabei ist zu vermeiden, dass den Beamtinnen und Beamten erstmals in der periodischen Beurteilung bzw. Zwischen- oder Probezeitbeurteilung Mängel vorgehalten werden. [4]Besondere Bedeutung hat daher die Verpflichtung der Vorgesetzten, die Beamtinnen und Beamten in ihrem Zuständigkeitsbereich auch zwischen den Beurteilungen auf Mängel in ihren Leistungen oder ihrem Verhalten hinzuweisen und ihnen dadurch Gelegenheit zur Beseitigung der Mängel zu geben. [5]In Hinblick auf die besondere Bedeutung der Probezeit als Bewährungsphase für die grundlegende Entscheidung der Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist in Art. 55 Abs. 1 LlbG ausdrücklich gesetzlich geregelt, dass nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit eine schriftliche Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu erfolgen hat (vgl. dazu Nr. 9.1).

2.5

[1]Beurteilen heißt Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. [2]Nur auf Grund mehrfacher Beobachtungen kann ein fundiertes, ausgewogenes Urteil über eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter abgegeben werden. [3]Einzelbeobachtungen können zu Zufallsergebnissen führen. [4]Es gehört daher zu den wichtigen Aufgaben der Vorgesetzten, die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Verhalten langfristig zu beobachten. [5]In diesem Zusammenhang gehört es – losgelöst vom Verfahren der dienstlichen Beurteilung oder der Leistungsfeststellung (vgl. Abschnitt 5) – auch zu den ständigen Aufgaben der Vorgesetzten, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsziele sowie Probleme der Zusammenarbeit und der Leistung zu erörtern. [6]Dies kann sowohl in regelmäßigen Gesprächen mit den Beamtinnen und Beamten als auch aus konkretem, aktuellem Anlass heraus erfolgen. [7]Ziel dieser Gespräche ist, Leistung, Eignung und Befähigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu fördern. [8]Dabei soll einerseits auf Stärken, gute Leistungsmerkmale und positives Verhalten hingewiesen werden, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nachhaltig zur Verbesserung oder Beibehaltung guter Leistungen zu motivieren. [9]Andererseits gilt es, sie oder ihn auf verbesserungsbedürftige Punkte aufmerksam zu machen und aufzuzeigen, wie etwa noch vorhandene Mängel behoben und Leistungen verbessert werden können.

3. Beurteilungsmaßstab und Bewertung

3.1

[1]Der Beurteilungsmaßstab ist in Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG geregelt. [2]Nach einer Beförderung ist Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Beamtin oder einem Beamten der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau. [3]Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG ermöglicht die Bestimmung engerer Vergleichsgruppen in besonderen, sachlich begründeten Konstellationen. [4]Es wird damit die Möglichkeit geschaffen, für den Fall, dass auf Grund unterschiedlicher Dienstposten innerhalb derselben Besoldungsgruppe erheblich unterschiedliche Anforderungen an Leistung, Eignung und Befähigung bestehen, einen diese vorhandenen Differenzierungen sachgerecht berücksichtigenden Beurteilungsmaßstab zu bestimmen. [5]So kann die Aussagekraft der Beurteilung erhöht werden, besonders hinsichtlich differenzierter Aussagen zur weiteren beruflichen Entwicklung. [6]Gelten für Beschäftigte derselben Besoldungsgruppe und Fachlaufbahn auf Grund Ressortzugehörigkeit unterschiedliche ergänzende Beurteilungsrichtlinien, wird von Art. 58 Abs. 2 Satz 2 LlbG Gebrauch gemacht.

3.2 Bewertung

3.2.1

[1]Für die Bewertung gilt Art. 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 LlbG. [2]Der nach den Vorgaben des Art. 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 LlbG bestimmte Bewertungsrahmen gewährleistet, dass hinreichende Differenzierungsmöglichkeiten bei der Beurteilung und den darauf beruhenden Auswahlentscheidungen bestehen. [3]Es ist Aufgabe aller Beurteilenden, die bestehenden Differenzierungsmöglichkeiten im Rahmen der gezeigten Leistungen zu nutzen. [4]Je differenzierter das Leistungsgefüge der Beamtinnen und Beamten in der Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. [5]Die vom Gesetzgeber geforderte Differenzierung unterstützt auch den Fall der sachgerechten Vergabe von Leistungsstufen nach Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 BayBesG.

3.2.2

[1]Als Orientierungshilfe für die Vergabe der Punktewerte gilt bei Verwendung der 16-Punkteskala Folgendes:

1 1 oder 2 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal nur
2 mit erheblichen Mängeln und damit nur unzureichend erfüllt wird.
3 3 bis 6 Punkte sind zu vergeben, wenn die Anforderungen des einzelnen
4 Merkmals teilweise oder im Wesentlichen durchschnittlich
5 erfüllt werden.
6
7 7 bis 10 Punkte sind zu vergeben, wenn die Erfüllung des einzelnen
8 Merkmals in jeder Hinsicht den Anforderungen genügt oder diese
9 übersteigt.
10
11 11 bis 14 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal erheblich
12 über den Anforderungen liegend oder besonders gut erfüllt
13 wird.
14
15 15 oder 16 Punkte sind zu vergeben, wenn das einzelne Merkmal in
16 jeder Hinsicht in besonders herausragender Weise erfüllt wird.

[2]Die verbalen Beschreibungen dieser Punktegruppen gelten als Orientierungshilfe für die Bildung des Gesamturteils entsprechend. [3]Sofern eine andere Punkteskala festgelegt wird, sind die der Orientierung dienenden Erläuterungen entsprechend anzupassen.

4. Benachteiligungsverbot; fiktive Laufbahnnachzeichnung

4.1

[1]Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes – BayGlG). [2]Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats (Art. 8, Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG) oder der Schwerbehindertenvertretung (§ 179 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –) sowie als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter bzw. Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 1 und 2 BayGlG (Art. 16 Abs. 5 Satz 1 BayGlG). [3]Insbesondere ist bei einer Teilzeitbeschäftigung oder teilweisen Freistellung die geleistete Arbeitsmenge im Verhältnis zur anteiligen Arbeitszeit zu bewerten.

4.2

[1]Um Benachteiligungen im beruflichen Werdegang zu verhindern, sieht Art. 17a LlbG die fiktive Laufbahnnachzeichnung für aufgrund Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung nicht aktiv tätige Beamtinnen und Beamte, für Beamtinnen und Beamte, denen Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, gewährt wurde, sowie für vollfreigestellte Mitglieder von Personalratsvertretungs- oder Schwerbehindertenvertretungsgremien und Gleichstellungsbeauftragte vor. [2]Fiktive Nachzeichnungen sind nach personalaktenrechtlichen Vorgaben sorgfältig zu dokumentieren. [3]Die nähere Ausgestaltung kann in ressorteigenen Richtlinien erfolgen, wobei insbesondere eventuell erlassene Richtlinien zu Beurteilung, Auswahl und Beförderung zu berücksichtigen sind.

5. Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter

[1]Bezüglich der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Beamtinnen und Beamter wird auf Nr. 9 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInklR) vom 29. April 2019 (BayMBl. Nr. 165) in der jeweils geltenden Fassung verwiesen. [2]Die obersten Dienstbehörden stellen jeweils für ihren Geschäftsbereich nach Nr. 9.6 der BayInklR den Vollzug des § 178 Abs. 2 SGB IX sicher.

6. Form und Ausgestaltung der periodischen Beurteilung

[1]Für die periodische Beurteilung können Formblätter nach dem Muster der Anlage 3 verwendet werden. [2]Der Inhalt der periodischen Beurteilung richtet sich nach Art. 58 LlbG. [3]Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

6.1 Beschreibung des Aufgabengebiets

[1]Grundlage der Beurteilung ist das Aufgabengebiet der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten. [2]Insbesondere die Leistung der Beamtinnen und Beamten kann nur dann richtig gewürdigt werden, wenn Art und Schwierigkeit ihres Aufgabengebiets bekannt sind. [3]Daher ist jeder Beurteilung eine kurze, stichwortartige Beschreibung der im Beurteilungszeitraum ausgeübten Aufgaben voranzustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG). [4]Dabei sollen die den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Aufgaben aufgeführt werden. [5]Übertragene Sonderaufgaben, wie etwa die Tätigkeit als Beauftragte bzw. Beauftragter für Gesundheitsmanagement, können aufgeführt werden, wenn sie im Beurteilungszeitraum von besonderem Gewicht waren. [6]Geschäftsverteilungspläne können zur näheren Beschreibung herangezogen werden; ein bloßer Verweis auf diese ist nicht ausreichend.

6.2 Beurteilung von fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung

6.2.1

[1]Sofern von den obersten Dienstbehörden keine anderen oder weiteren Beurteilungskriterien bestimmt werden (Art. 58 Abs. 6 LlbG), sind die in Art. 58 Abs. 3 LlbG genannten Beurteilungskriterien zu bewerten. [2]Soweit nachfolgend eine Beschreibung einzelner Beurteilungskriterien erfolgt, dient dies nur als Anhaltspunkt. [3]Vorrangig sind die Festlegungen durch die jeweilige oberste Dienstbehörde.

6.2.1.1

[1]Soweit Führungsaufgaben wahrgenommen worden sind, ist der Führungserfolg zu beurteilen. [2]Dabei stellt das Gesetz auf das Ergebnis der Aufgabenerfüllung ab. [3]Eine Orientierung der Beurteilung an dem Verhalten oder dem Bemühen der Beamtin bzw. des Beamten genügt nicht.

6.2.1.2

Die Einsatzbereitschaft kann sich insbesondere aus der Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder dem Engagement bei der Aufgabenerfüllung ergeben.

6.2.1.3

Die geistige Beweglichkeit zeigt sich insbesondere in der Kreativität sowie der Fähigkeit, neue Fragestellungen erfolgreich zu bearbeiten.

6.2.1.4

Auf das Führungspotential kann insbesondere aus der gezeigten Organisationsfähigkeit, der sozialen Kompetenz, Kooperationsbereitschaft, Entschlusskraft, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Belastbarkeit sowie dem Verhandlungsgeschick geschlossen werden.

6.2.2

[1]Beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie z.B. Führungserfolg/-potential sowie Einsatzbereitschaft tragen auch den Anforderungen des Art. 8 Abs. 2 BayGlG Rechnung. [2]Sie stellen sog. Schlüsselkompetenzen dar, die auch außerhalb der dienstlichen Tätigkeit ihre Ausprägung finden. [3]Durch die Einbeziehung bei der Bewertung der Beurteilungskriterien werden dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit Teilaspekte bei der Anwendung des Leistungsgrundsatzes und erlangen ausdrückliche Relevanz für die Beurteilung. [4]Voraussetzung dafür ist, dass die Fähigkeiten, die Gegenstand von Beurteilungskriterien sind, und die bei der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, sich erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern.

6.2.3

[1]Bei den Einzelmerkmalen besteht die Möglichkeit verbaler Hinweise oder Erläuterungen, insbesondere zu signifikanten Stärken und Schwächen in Bezug auf das jeweilige Einzelmerkmal, die für die Bewertung maßgeblich waren. [2]Ein vergebener Punktewert ist jedoch nicht lediglich verbal zu umschreiben. [3]Zwingend sind verbale Hinweise oder Erläuterungen nur in den Fällen des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG. [4]Danach sind verbale Hinweise oder Erläuterungen vorzunehmen, wenn sich die Beurteilung gegenüber der letzten periodischen Beurteilung wesentlich verschlechtert hat. [5]Darunter ist bei Anwendung der 16-Punkteskala regelmäßig eine Verschlechterung um mindestens drei Punkte zu verstehen. [6]Keine wesentliche Verschlechterung im Sinn des Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG liegt dagegen vor, wenn sich die Verschlechterung durch Anlegung eines anderen Bewertungsmaßstabs, etwa nach einer Beförderung, ergibt. [7]Verbale Hinweise oder Erläuterungen sind ferner dann notwendig, wenn sich die Bewertung auf bestimmte prägende Vorkommnisse gründet. [8]Die obersten Dienstbehörden können über Art. 59 Abs. 1 Satz 5 LlbG hinaus weitere verbale Hinweise oder Erläuterungen umfassend oder nur für einzelne Beurteilungsmerkmale verbindlich festlegen (Art. 59 Abs. 1 Satz 4 LlbG).

6.2.4 Ergänzende Bemerkungen (Art. 59 Abs. 1 Satz 6 LlbG)

6.2.4.1

[1]Nach der gesetzlichen Regelungsvorgabe sind fachliche Leistung, Eignung und Befähigung im Beurteilungszeitraum umfassend Gegenstand der Beurteilung mittels Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien. [2]Die Punkteskala bietet hinreichende Differenzierungsmöglichkeiten. [3]Im Übrigen bestehen Öffnungsklauseln, die eine spezifische Ausgestaltung ermöglichen (Art. 58 Abs. 6 Satz 2 LlbG, Art. 59 Abs. 1 Satz 2 LlbG). [4]Ergänzende Bemerkungen gemäß Art. 59 Abs. 1 Satz 6 LlbG zu den einzelnen Beurteilungskriterien kommen aus diesem Grunde nur ausnahmsweise in Betracht. [5]Nr. 7.2 ist zu beachten.

6.2.4.2

[1]Soweit es zur Abrundung des Gesamtbildes erforderlich erscheint, können auch – soweit dies der oder dem Beurteilenden bekannt ist – die Teilnahme an Lehrgängen (insbesondere an Fortbildungslehrgängen), der Erwerb von dienstlich relevanten Fort-, Weiterbildungs- oder Leistungsnachweisen, die Leitung einer Arbeitsgemeinschaft, eine Lehr-, Prüfungs- oder Ausbildungstätigkeit vermerkt werden. [2]Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, können auch die Tätigkeit als Mitglied eines Personalrats oder einer Schwerbehindertenvertretung angegeben werden.

6.2.4.3

Ergänzende Bemerkungen erfolgen ausschließlich verbal.

6.3 Vereinfachte Dokumentation der Beurteilung (Art. 58 Abs. 6 Satz 1 LlbG)

Voraussetzung für eine vereinfachte Dokumentation der Beurteilung ist, dass die Beamtinnen und Beamten in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten schon einmal periodisch beurteilt worden sind und die erneute Überprüfung ergibt, dass die Bewertung der Einzelmerkmale und des Gesamturteils sowie die Äußerungen über Eignungsmerkmale nach Art. 58 Abs. 4 und Abs. 5 LlbG gegenüber der letzten periodischen Beurteilung im Wesentlichen gleich geblieben sind.

7. Gesamturteil

7.1

[1]Bezüglich der Bewertung des Gesamturteils gilt Nr. 3.2 entsprechend. [2]Bei Verwendung einer Punkteskala wäre es beurteilungsfehlerhaft, wenn das Gesamturteil lediglich als rechnerisches Mittel der Einzelbewertungen gebildet würde. [3]Dies würde weder den gezeigten Leistungen der beurteilten Beamtinnen und Beamten gerecht, noch böte es eine hinreichende Grundlage für künftige Personalauswahlentscheidungen. [4]Vielmehr sind die Bewertungen der Beurteilungskriterien in eine Gesamtschau einzubeziehen und zu gewichten. [5]Hierbei ist zum einen zu beachten, dass in der Regel bei der oder dem zu Beurteilenden nicht alle Merkmale gleich positiv oder negativ ausgeprägt sind. [6]Jeder Mensch hat seine Stärken und Schwächen. [7]Schwächen in einem Punkt können durch Stärken in anderen Punkten kompensiert werden. [8]Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass das Gewicht der einzelnen Beurteilungskriterien je nach ihrer an den Erfordernissen des Amtes und der Funktion zu messenden Bedeutung sehr unterschiedlich sein kann. [9]Dieser Bewertungsspielraum ist auch von Bedeutung für die Aussage über die künftige berufliche Entwicklung. [10]Die Einzelbewertungen und die ergänzenden Bemerkungen müssen das Gesamturteil schlüssig tragen. [11]Dies ist in den ergänzenden Bemerkungen zu plausibilisieren.

7.2

[1]Macht insbesondere erst die Gewichtung bestimmter Beurteilungsmerkmale die Vergabe eines bestimmten Gesamturteils plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist die Gewichtung in den ergänzenden Bemerkungen darzustellen und zu begründen (Art. 59 Abs. 2 Satz 2 LlbG). [2]Beruht die Gewichtung eines Beurteilungsmerkmals im Wesentlichen auf einem bestimmten Vorkommnis, so soll dieses angegeben werden.

7.3

[1]Soweit Veranlassung besteht, sollte auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, die die Beurteilung erschwert haben und so zu einer Einschränkung der Aussagekraft der Beurteilung führen können. [2]Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen im Beurteilungszeitraum sowie deren Ursachen ist besonders einzugehen. [3]Der erfolgreiche Wechsel von Dienstposten sollte hervorgehoben werden.

7.4

Disziplinarmaßnahmen (Art. 6 BayDG) oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken.

8. Vergabe von Eignungsmerkmalen

Nach dem Gesamturteil sind detaillierte Aussagen zur Verwendungseignung (Art. 58 Abs. 4 LlbG) sowie ggf. zur Eignung für die Ausbildungsqualifizierung oder die modulare Qualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG) zu treffen.

8.1 Verwendungseignung (Art. 58 Abs. 4 LlbG)

8.1.1 Führungsqualifikation

[1]Sofern für die Beurteilte oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation zu treffen. [2]Dabei bedarf es insoweit einer Differenzierung, als die Frage der Führungsqualifikation im Rahmen der Verwendungseignung auch für solche Beschäftigte in Frage kommt, die bereits in Führungspositionen eingesetzt sind. [3]So ist der bereits belegte Führungserfolg bei der Bewertung des entsprechenden Einzelmerkmals sowie des Einzelmerkmals des Führungspotentials zu berücksichtigen. [4]Im Rahmen der Verwendungseignung soll die Aussage über die Führungsqualifikation darauf beschränkt werden, inwieweit die Qualifikation für die nächste Führungsebene vorhanden ist. [5]Setzt die Qualifikation für die nächste Führungsebene eine Qualifizierung nach Art. 20 LlbG voraus, so kann eine positive Aussage zur Eignung für die nächste Führungsebene nur getroffen werden, wenn in der periodischen Beurteilung auch eine positive Feststellung nach Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG erfolgt (vgl. Nr. 8.2).

8.1.2 Weitere Verwendungseignungen

Es ist ferner darzulegen, für welche Aufgaben und Dienstposten und für welches Amt die oder der Beurteilte in Betracht kommt und welche Einschränkungen (z.B. Bewährungsvorbehalte, Voraussetzungen nach Art. 17 Abs. 6 LlbG) ggf. bestehen.

8.2 Eignung für die Ausbildungsqualifizierung oder modulare Qualifizierung (Art. 58 Abs. 5 LlbG)

8.2.1

[1]Eine Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung bzw. die Teilnahme an Maßnahmen einer modularen Qualifizierung kommt nur in Betracht, wenn in der periodischen Beurteilung ausdrücklich festgestellt wird, dass die Beamtin bzw. der Beamte dafür geeignet ist. [2]Eine Feststellung der Möglichkeit der Teilnahme an der Ausbildungsqualifizierung entfällt, wenn die Beamtin bzw. der Beamte in der dritten oder vierten Qualifikationsebene eingestiegen ist (vgl. Art. 37 Abs. 1 LlbG). [3]Gleiches gilt bei der modularen Qualifizierung für die Beamtinnen und Beamten, die in der vierten Qualifikationsebene eingestiegen sind. [4]Die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung oder die Möglichkeit der Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung ist in jedem Beurteilungszeitraum neu zu prüfen und, bejahendenfalls, die entsprechende Eignung erneut festzustellen. [5]Erscheint die oder der Beurteilte geeignet, so ist eine entsprechende Feststellung in der periodischen Beurteilung vorzunehmen. [6]Im Übrigen bedarf es keiner Äußerung.

8.2.2

[1]Nur besonders befähigte Beamtinnen und Beamte sind für die Ausbildungsqualifizierung bzw. modulare Qualifizierung geeignet. [2]Sie müssen sich durch weit überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet haben. [3]Auf Grund der vorhandenen Fachkenntnisse, Berufserfahrungen sowie den intellektuellen Anlagen muss sicher prognostiziert werden können, dass sie den Anforderungen der Ausbildungsqualifizierung bzw. modularen Qualifizierung sowie den Aufgaben der Ämter oberhalb der nächst höheren Qualifikationsebene voraussichtlich gewachsen sein werden. [4]Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. [5]Erkenntnismittel für diese Einschätzung im Rahmen der Beurteilungserstellung können auch wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren, wie insbesondere systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center sein.

8.2.3

[1]Die Feststellung der Eignung für die Ausbildungsqualifizierung oder modularen Qualifizierung geht über die Feststellung der Beförderungseignung hinaus. [2]Es bedarf aus diesem Grunde einer besonders sorgfältigen Abwägung. [3]Mit der Feststellung der Eignung ist kein Anspruch auf Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung, auf Teilnahme an einzelnen Maßnahmen der modularen Qualifizierung oder auf Beförderung verbunden.

8.2.4

[1]Bei der modularen Qualifizierung ist Gegenstand der Feststellung nicht die Eignung für einzelne Maßnahmen der modularen Qualifizierung (Art. 20 Abs. 2 LlbG), sondern die Eignung für den Erwerb der Qualifikation für Ämter ab der nächst höheren Qualifikationsebene durch die modulare Qualifizierung insgesamt (Art. 20 Abs. 1 LlbG). [2]Wird nach vorhergehender positiver Feststellung der Eignung bei der nächsten periodischen Beurteilung von einer erneuten positiven Feststellung abgesehen, können in dem Zeitraum bis zur nächstfolgenden periodischen Beurteilung keine weiteren Maßnahmen der modularen Qualifizierung absolviert werden. [3]Weitere Maßnahmen können erst dann absolviert werden, wenn in einer nachfolgenden periodischen Beurteilung wieder eine positive Feststellung getroffen wird. [4]Bisher bereits im Rahmen der modularen Qualifizierung absolvierte Maßnahmen bleiben – vorbehaltlich abweichender Regelungen zur modularen Qualifizierung – grundsätzlich berücksichtigungsfähig.

9. Aktualisierung periodischer Beurteilungen, Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG

[1]Die nach Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG vorgesehene Aktualisierung von periodischen Beurteilungen darf nur in seltenen Ausnahmefällen Anwendung finden, wenn sich die tatsächlichen Beurteilungsgrundlagen derart geändert haben, dass es angesichts des Leistungsgrundsatzes als nicht angemessen erscheint, mit deren Berücksichtigung bis zur nächsten periodischen Beurteilung abzuwarten. [2]Als Beispiel für die Notwendigkeit kann die Versetzung von einem anderen Dienstherrn genannt werden, bei dem ein grundlegend anderes Beurteilungssystem eingeführt ist (z.B. Wechsel vom Bund nach Bayern). [3]Der laufende periodische Beurteilungszeitraum im Sinn des Art. 56 Abs. 4 Satz 2 LlbG beginnt dabei mit dem letzten Beurteilungsstichtag, der vor dem einheitlichen Verwendungsbeginn des Art. 56 Abs. 4 Satz 1 LlbG liegt. [4]Eine Aktualisierung scheidet in all den Fällen aus, die im üblichen System der periodischen Beurteilung sachgerecht berücksichtigt werden können. [5]Hierunter fallen beispielsweise Beförderungen, Umsetzungen, Versetzungen innerhalb desselben Geschäftsbereichs, Abordnungen, Beurlaubungen und ähnliche regelmäßig vorkommende Personalveränderungen. [6]Gleiches gilt für die Schwankungsbreite, innerhalb derer sich die Leistungen eines Beamten oder einer Beamtin während eines Beurteilungszeitraums naturgemäß bewegen. [7]Eine Aktualisierung scheidet auch in den Fällen aus, in denen durch Verwaltungsvorschriften der obersten Dienstbehörden die Erstellung einer Anlassbeurteilung vorgesehen ist, um relevanten Veränderungen bei Stellenbesetzungs- und Beförderungsentscheidungen Rechnung tragen zu können.

10. Weitere dienstliche Beurteilungen

Als weitere dienstliche Beurteilungen nennt Art. 54 Abs. 1 Satz 1 LlbG ausdrücklich die Einschätzung während der Probezeit, die Probezeitbeurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung.

10.1 Einschätzung während der Probezeit

10.1.1

[1]Aufgabe der Einschätzung ist es, der Beamtin oder dem Beamten deutlich zu machen, ob die bisher gezeigten Leistungen voraussichtlich genügen werden, um die Probezeit zu bestehen. [2]Dementsprechend erfolgt die Feststellung, ob die Beamtin bzw. der Beamte voraussichtlich geeignet ist. [3]Kann dies noch nicht positiv festgestellt werden, ist gemäß Art. 55 Abs. 1 Satz 2 LlbG zu verfahren.

10.1.2

[1]Maßstab der Einschätzung sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. [2]Eine Bewertung einzelner Beurteilungskriterien ist nicht erforderlich. [3]Kommt eine Kürzung der Probezeit nach Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG in Betracht, ist dies in der Einschätzung zu vermerken. [4]Bezüglich eventuell nach Art. 30, 66 BayBesG erforderlich werdender Leistungsfeststellungen wird auf Abschnitt 5 verwiesen. [5]Die

Dokumentation erfolgt ausschließlich verbal. [6]Es können Formblätter nach dem Muster der Anlage 5 verwendet werden. [7]Für die Zuständigkeit und das Verfahren gelten die Art. 60 und 61 LlbG (vgl. Nr. 11). [8]Die nähere Ausgestaltung kann ressortspezifisch geregelt werden (Art. 55 Abs. 3 LlbG). [9]Sofern die Probezeit durch Kürzung und/oder Anrechnung zwölf Monate oder weniger beträgt, wird die Einschätzung durch die Probezeitbeurteilung ersetzt.

10.2 Probezeitbeurteilung

10.2.1

[1]Gegenstand von Probezeitbeurteilungen ist die Feststellung, ob die Probezeitbeamtinnen und -beamten im Sinn des § 4 Abs. 3 Buchst. a BeamtStG für die Aufgaben der Fachlaufbahn, und, soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunktes, sowie für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind (Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG). [2]Vorbehaltlich abweichender Regelungen (Art. 55 Abs. 3 LlbG) genügt eine verbale, die Würdigung der Gesamtpersönlichkeit umfassende Stellungnahme. [3]Dabei kommen folgende Bewertungen in Betracht:

10.2.1.1

Beamtinnen und Beamte auf Probe, die sich in der Probezeit – gemessen an den Anforderungen ihrer Fachlaufbahn und, soweit gebildet, des fachlichen Schwerpunkts – bezogen auf die fachliche Leistung, Eignung und Befähigung bewährt haben und die Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfüllen, erhalten die Bewertung „geeignet“.

10.2.1.2

[1]Kann die Bewährung oder Eignung bis zum Ablauf der regelmäßigen Probezeit (Art. 12 Abs. 2 Satz 2 LlbG) nicht festgestellt werden, kommt jedoch eine Verlängerung der Probezeit gemäß Art. 12 Abs. 4 LlbG in Betracht, so ist die Bewertung „noch nicht geeignet“ zu vergeben. [2]Auf die Regelung des § 167 Abs. 1 SGB IX wird verwiesen.

10.2.1.3

Beamtinnen und Beamte, die sich während der Probezeit hinsichtlich Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung nicht bewährt haben oder sonst nicht geeignet sind, sind mit „nicht geeignet“ zu beurteilen.

10.2.1.4

Es können Formblätter nach dem Muster der Anlage 4 verwandt werden.

10.2.2

[1]Bei leistungsstarken Beamtinnen und Beamten kommt eine Abkürzung der Probezeit nach Maßgabe des Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG in Betracht. [2]Ist eine entsprechende positive Stellungnahme bereits in einer vorhergehenden Einschätzung (Art. 55 Abs. 1 LlbG) erfolgt (vgl. Nr. 10.1.2 Satz 3), die noch nicht zur maximal möglichen Kürzung der Probezeit um ein Jahr (Art. 36 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG) geführt hat, bedarf es in der Probezeitbeurteilung einer erneuten Stellungnahme dazu. [3]Eine Präjudizierung für spätere Beurteilungen oder Leistungsfeststellungen nach Art. 62 LlbG ist mit einer positiven Stellungnahme nach Art. 36 Abs. 1 bzw. Art. 53 Satz 1 LlbG nicht verbunden, da der Vergleichsmaßstab jeweils ein anderer ist (nur Probezeitbeamtinnen und -beamte einerseits, und regelmäßig alle Beamtinnen und Beamte der gleichen Besoldungsgruppe und Fachlaufbahn, sowie, soweit gebildet, desselben fachlichen Schwerpunkts andererseits). [4]Gleiches gilt für den Prognosezweck.

10.2.3

Im Falle einer Verlängerung der Probezeit ist eine erneute Probezeitbeurteilung zu erstellen.

10.2.4

[1]Die Ausgestaltung der Probezeitbeurteilung kann ressortspezifisch näher geregelt werden (Art. 55 Abs. 3 LlbG). [2]Wird die Probezeitbeurteilung mit einem Gesamturteil nach Art. 59 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 LlbG

abgeschlossen, so muss dieses mit einer evtl. getroffenen Aussage, dass die Leistungen der Probezeitbeamtin oder des Probezeitbeamten erheblich über *den* Durchschnitt liegen und daher eine Kürzung der Probezeit in Frage kommen kann (vgl. Nr. 9.2.2), übereinstimmen.

10.2.5

Bezüglich eventuell nach Art. 30, 66 BayBesG erforderlich werdender Leistungsfeststellungen wird auf Abschnitt 5 verwiesen.

10.3 Zwischenbeurteilungen

10.3.1

[1]Eine Zwischenbeurteilung soll sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Beamtinnen und Beamten Gegenstand eines förmlichen Beurteilungsbeitrags werden und so bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden können. [2]Die Nrn. 6.1 bis 6.3 finden entsprechende Anwendung. [3]In ergänzenden Verwaltungsvorschriften kann festgelegt werden, dass die Zwischenbeurteilung – ggf. nur auf Antrag der Beamtinnen und Beamten – ein Gesamturteil enthält. [4]Eine Stellungnahme zu Eignungsmerkmalen nach Art. 58 Abs. 4 und 5 LlbG entfällt.

10.3.2

[1]Bei einem Behördenwechsel, dem eine Abordnung vorangeht, ist eine Zwischenbeurteilung von der abgebenden Behörde nur dann zu erstellen, wenn die zeitliche Voraussetzung des Art. 57 LlbG bei Beginn der Abordnung erfüllt ist. [2]Der einem Behördenwechsel vorangegangene Abordnungszeitraum ist von der aufnehmenden Behörde in der nächsten periodischen Beurteilung zu berücksichtigen. [3]Kommt es bis zur nächsten periodischen Beurteilung erneut zu einem Behördenwechsel, so ist Gegenstand einer ggf. nach Art. 57 LlbG erforderlich werdenden (weiteren) Zwischenbeurteilung der Zeitraum ab der Abordnung bis zu dem Beginn der nächsten, dem weiteren Behördenwechsel vorhergehenden Abordnung oder, im Falle eines sofortigen Behördenwechsels, bis zu dem Zeitpunkt dieses Wechsels.

10.4 Weitere Arten dienstlicher Beurteilung

Die obersten Dienstbehörden können gemäß Art. 54 Abs. 1 Satz 2 LlbG weitere Arten dienstlicher Beurteilung durch Verwaltungsvorschrift zulassen.

11. Beurteilungsverfahren

11.1

[1]Maßgeblich für die Beurteilungszuständigkeit gemäß Art. 60 LlbG ist der Beurteilungsstichtag. [2]Wird die Beurteilung von der Behördenleitung als Dienstvorgesetztem erstellt, sind unmittelbare Vorgesetzte der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu hören. [3]Die Behördenleitung soll die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten der oder des zu Beurteilenden mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragen. [4]Mehrere unmittelbare Vorgesetzte erstellen einen einheitlichen Beurteilungsentwurf in gegenseitigem Einvernehmen. [5]Hat die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums den Dienstposten innerhalb der Behörde gewechselt, so soll die Behördenleitung – oder die oder der mit der Erstellung eines Beurteilungsentwurfs beauftragte jetzige unmittelbare Vorgesetzte – nach Möglichkeit die früheren unmittelbaren Vorgesetzten hören, wenn der Einsatz auf dem früheren Dienstposten wenigstens sechs Monate betragen hat. [6]Entsprechendes gilt, wenn die oder der unmittelbare Vorgesetzte innerhalb der Behörde den Dienstposten gewechselt hat.

11.2

[1]Abgeordnete Beamtinnen und Beamte werden von der Stammbehörde im Einvernehmen mit der aufnehmenden Behörde beurteilt, sofern die Abordnung nicht zu einer außerbayerischen oder nichtstaatlichen Dienststelle besteht; in diesem Fall erfolgt die Beurteilung durch die Stammbehörde im Benehmen mit der aufnehmenden Behörde. [2]Ist die oder der zu Beurteilende am Beurteilungsstichtag bereits länger als sechs Monate abgeordnet, hat die beurteilende Stammbehörde bei der aufnehmenden

Behörde einen Beurteilungsbeitrag einzuholen. [3]Gleiches gilt, wenn die oder der zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate abgeordnet war. [4]Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend bei Beamtinnen und Beamten, die im Beurteilungszeitraum hinsichtlich der Fachaufsicht länger als sechs Monate ununterbrochen einer anderen Dienststelle unterstellt waren, ohne dass dienstrechtlich eine Abordnung verfügt ist bzw. war.

11.3

[1] Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG eröffnet die Möglichkeit, für die Erstellung von Beurteilungen oder die Vereinheitlichung des Beurteilungsmaßstabs eine Beurteilungskommission vorzusehen, soweit ein dringendes dienstliches Bedürfnis gegeben ist. [2]Ein solches kann insbesondere dann angenommen werden, wenn so (z.B. bei einer großen Anzahl von gleichzeitig zu Beurteilenden) die Gleichmäßigkeit der Beurteilungen besser sichergestellt werden kann.

11.4

Um die Verantwortung und die Funktion der oder des unmittelbaren Vorgesetzten bei Beurteilungen zu stärken, erhält jede Beurteilung abschließend noch folgenden Hinweis:

„Stellungnahme der oder des unmittelbaren Vorgesetzten:

□ Ohne Einwendungen
Andernfalls bitte Begründung (ggf. auf gesondertem Beiblatt):
…“.

11.5

[1]Die nach Nrn. 11.1 und 11.4 vorgesehene Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten entfällt, wenn die oder der unmittelbare Vorgesetzte und die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe angehören. [2]In diesen Fällen ist die oder der nächsthöhere Vorgesetzte zu beteiligen, sofern sie oder er nicht bereits für die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten zuständig ist. [3]Gehören die für die Beurteilung zuständige Behördenleitung und die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten derselben Besoldungsgruppe an, so ist die Beurteilung von der Leitung der vorgesetzten Dienststelle zu erstellen.

11.6

[1]Die dienstlichen Beurteilungen sind den Beamtinnen und Beamten zu eröffnen (Art. 61 Abs. 1 Satz 1 LlbG). [2]Die oder der Dienstvorgesetzte soll bei der Eröffnung die Beurteilung mit den Beamtinnen und Beamten besprechen (Art. 61 Abs. 1 Satz 2 LlbG). [3]Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. [4]Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Hilfen gegeben werden, wie sie oder er etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann. [5]Die oder der Dienstvorgesetzte kann die Eröffnung und Besprechung der Beurteilung einer oder einem Vorgesetzten der Beamtinnen und Beamten übertragen, die oder der an der Erstellung der Beurteilung wesentlich mitgewirkt hat. [6]Beamtinnen und Beamte haben das Recht, die Beurteilung mit der oder dem Dienstvorgesetzten zu besprechen. [7]Den Beamtinnen und Beamten ist eine Ausfertigung oder ein Abdruck der Beurteilung auszuhändigen.

11.7

[1]Gleichstellungsbeauftragte sind auf Antrag der zu Beurteilenden zu beteiligen (Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGlG). [2]Die Beschäftigten können sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragten wenden (vgl. auch Art. 17 Abs. 3 BayGlG). [3]Soweit keine Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind, können sich die Beschäftigten an die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort wenden, die dann die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten an den Dienststellen mit den entsprechenden personalrechtlichen Befugnissen bzw. an der nächst höheren Dienststelle informieren (Art. 15 Abs. 2 BayGlG).

11.8

[1]Unterlagen, die in Zusammenhang mit Beurteilungen stehen, beinhalten häufig sensible personenbezogene Daten. [2]Sie sind deshalb mit der gebotenen datenschutzrechtlichen Sorgfalt aufzubewahren. [3]Die Beurteilung selbst sowie formelle Beurteilungsbeiträge sind zu den Personalakten zu nehmen und unterliegen den personalaktenrechtlichen Regelungen. [4]Alle anderen Unterlagen, die in Zusammenhang mit Beurteilungen stehen, sind sorgsam aufzubewahren, vor unbefugtem Zugriff Dritter zu schützen und so bald als rechtlich zulässig zu vernichten. [5]Vorbereitende Unterlagen wie z.B. Entwürfe, vorbereitende Übersichten sowie andere im Entstehungsprozess befindliche Unterlagen sind unmittelbar nach Anfertigung des endgültigen Dokuments zu vernichten. [6]Sonstige in Zusammenhang mit Beurteilungen stehende Dokumente wie z.B. Ranglisten, Übersichten oder informelle Beurteilungsbeiträge sind zu vernichten, wenn ihre Vorhaltung nicht mehr erforderlich ist. [7]Eine unter Nachweisgesichtspunkten gebotene Aufbewahrungspflicht besteht stets für die die aktuelle Beurteilung betreffenden Unterlagen. [8]Gleiches gilt für Unterlagen zu Vorbeurteilungen, soweit diese noch für Auswahlentscheidungen herangezogen werden können. [9]Die Aufbewahrung soll in der Verantwortung des zuständigen Beurteilers oder der zuständigen Personalstelle erfolgen. [10]Dies erleichtert die Erfüllung der Rechte aus Art. 107 BayBG und Art. 12 Abs. 3 Satz 1 der Datenschutz-Grundverordnung. [11]Die rechtzeitige Vernichtung ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.

12. Übergangsregelung

[1]Beamtinnen und Beamte, die gemäß § 46 LbV in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung aufgestiegen sind, und die Qualifikation für bestimmte Verwendungsbereiche erworben haben, können sich für Ämter und Dienstposten, die nicht dem bisherigen Verwendungsbereich entsprechen, qualifizieren, wenn sie weitere gemäß Art. 20 LlbG und den ressortspezifischen Regelungen erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich absolvieren (Art. 70 Abs. 4 LlbG). [2]In diesen Fällen ist die Feststellung der Eignung nach Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG keine Voraussetzung für die Übertragung von dem bisherigen Verwendungsbereich nicht zugehörigen Ämtern bzw. Dienstposten, sofern in den Regelungen zur modularen Qualifizierung nichts Abweichendes festgelegt wird.

Abschnitt 4
Wissenschaftlich fundierte Auswahlverfahren

[1]Gemäß Art. 16 Abs. 1 Satz 5 LlbG kann der Dienstherr eine Gewichtung der verschiedenen Auswahlgrundlagen festlegen. [2]Dabei kann den wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren im Sinn des Art. 16 Abs. 1 Satz 4 LlbG auch das höhere Gewicht gegenüber den dienstlichen Beurteilungen beigemessen werden. [3]Der Grad der Gewichtung im Einzelnen ist abhängig vom jeweils eingesetzten wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahren. [4]Die dienstliche Beurteilung ist dabei angemessen zu berücksichtigen. [5]Sie darf nicht zur Marginalie werden. [6]Systematisierte Personalauswahlgespräche erfordern einen vorab festgelegten, für alle Bewerbungen einheitlich verwandten Fragenkatalog. [7]Fragen und Antworten sind unter Beachtung des Gebots zur hinreichenden Dokumentation der wesentlichen Auswahlerwägungen ebenso schriftlich zu dokumentieren, wie das Gesamtergebnis, das sich aus dem Gespräch herleitet. [8]Eine Auswahlkommission besteht aus mindestens zwei Mitgliedern.

Abschnitt 5
Leistungsfeststellung nach Art. 30, 66 BayBesG in Verbindung mit Art. 62 LlbG

1. Anwendungsbereich

[1]Die nachfolgenden Ausführungen gelten nur, soweit nach Art. 1 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 68 Abs. 2 LlbG oder Art. 64 LlbG nichts Abweichendes geregelt ist. [2]Für Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte findet dieser Abschnitt keine Anwendung.

2. Fallgestaltungen

2.1

[1] Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG bestimmt, dass Leistungsfeststellungen, die für die Entscheidungen nach Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG sowie Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich sind, soweit möglich, mit der periodischen Beurteilung verbunden werden. [2]Es handelt sich dabei um folgende Konstellationen:

– Regelmäßiger Stufenaufstieg bzw. Stufenstopp: Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind (Art. 62 Abs. 3 LlbG, Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG)

– Leistungsstufe: Feststellung, ob dauerhaft herausragende Leistungen vorliegen (Art. 62 Abs. 2 LlbG, Art. 66 Abs. 2 BayBesG)

[3]Für die Leistungsfeststellung im Rahmen des Beurteilungsvordrucks kann das Muster der Anlage 3 verwendet werden.

2.2

[1]Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es außer im Fall des Art. 62 Abs. 5 Satz 2 LlbG, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidungen nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 und 3 BayBesG sowie Art. 66 Abs. 2 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist. [2]Es handelt sich hierbei insbesondere um Fälle, die unter Art. 56 Abs. 3 LlbG fallen.

3. Zuständigkeit und Verfahren

[1]Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich nach Art. 60 und 61 LlbG. [2]Die Ausführungen in Abschnitt 3 Nr. 11.1, 11.2, 11.4, 11.5, 11.6 sowie 11.7 finden entsprechende Anwendung.

4. Gegenstand der Leistungsfeststellung

4.1

[1]Gegenstand der Feststellung sind die Kriterien der fachlichen Leistung nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1 LlbG, sofern keine anderen oder weitere Beurteilungskriterien die fachliche Leistung betreffend geregelt sind (vgl. Art. 58 Abs. 6 LlbG). [2]Sofern diese abweichend geregelt sind oder von der Öffnungsklausel des Art. 59 Abs. 1 LlbG (bzgl. des Bewertungssystems) Gebrauch gemacht worden ist, muss jeweils bestimmt werden, wann die Möglichkeit der Leistungsstufe besteht, wann Beamtinnen und Beamte regelmäßig aufsteigen und wann sie in den Stufen gestoppt werden sollen. [3]Es muss dabei sichergestellt werden, dass die Voraussetzungen für die Leistungsstufe, den Stufenstopp bzw. den regelmäßigen Stufenaufstieg den in Art. 62 Abs. 2, 3 und 5 LlbG geregelten Maßstäben entsprechen. [4]Damit wird die Gleichbehandlung aller Beamtinnen und Beamten gewährleistet.

4.2

Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung bzw. die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe (Art. 62 Abs. 1 Satz 5 in Verbindung mit Art. 55 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG).

4.3

Treffen in einem Beurteilungszeitraum Zeiten aktiver Dienstleistung mit Zeiten nach Art. 31 Abs. 3 BayBesG zusammen, während der nach Art. 30 Abs. 3 Satz 5 BayBesG die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen als erfüllt gelten, ist im Wege einer Gesamtwürdigung des Beurteilungszeitraums zu entscheiden, ob insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind (vgl. auch Nr. 30.3 der Verwaltungsvorschriften zu Art. 30 BayBesG).

5. Maßstab

[1]Leistungsfeststellungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden und ein möglichst zutreffendes, ausgewogenes und umfassendes Bild von den Leistungen der Beamtinnen und Beamten geben. [2]Die Nr. 2.3 bis 2.5 des Abschnitts 3 finden entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

6. Ergänzende Regelungen zum regelmäßigen Stufenaufstieg, Stufenstopp und zur Leistungsstufe

Im Einzelnen gelten ergänzend für den regelmäßigen Stufenaufstieg, den Stufenstopp sowie die Leistungsstufe:

6.1 Regelmäßiger Stufenaufstieg

6.1.1

[1]Nach Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Beamtin bzw. der Beamte die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. [2]Bezugspunkt für die nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Beamtin bzw. der Beamte am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung inne hat. [3]Die Mindestanforderungen gelten regelmäßig als erfüllt, wenn die Beamtin bzw. der Beamte in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens 3 von 16 Punkten hat. [4]Bei Festlegung einer abweichenden Punkteskala (Art. 59 Abs. 1 Sätze 2 und 3 LlbG) bedarf es einer entsprechend abweichenden Bestimmung der Mindestpunktzahl, bzw. bei Wahl einer verbalen Bewertung, der Festlegung eines entsprechenden verbalen Prädikats. [5]Die Bildung eines Gesamturteils zur Bewertung der fachlichen Leistung insgesamt erfolgt nicht.

6.1.2

[1]Nach Art. 62 Abs. 4 LlbG sind bei der Entscheidung, ob die Mindestanforderungen erfüllt sind, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. [2]Es handelt sich dabei insbesondere darum,

– ob Leistungsmängel der Beamtin oder dem Beamten zugerechnet werden können; dies ist insbesondere nicht der Fall, wenn sie auf eine Krankheit oder auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind;

– inwieweit die gezeigten Leistungen von dem allgemeinen Durchschnitt abweichen;

– wie lange Leistungsmängel während des Beurteilungszeitraums bestanden haben;

– ob zu erwarten ist, dass Leistungsmängel auch ohne Maßnahmen durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten behoben werden.

[3]Die Grundsätze der BayInklR sind zu beachten.

6.1.3

[1]Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände ist ausnahmsweise nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben. [2]Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

6.2 Stufenstopp

6.2.1

Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, ist gesetzliche Folge des Art. 30 Abs. 3 BayBesG das Verbleiben in der bisherigen Stufe.

6.2.2

[1]Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Beamtin oder einem Beamten nur versagt werden, wenn sie oder er rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG). [2]Dies soll der betroffenen Beamtin bzw. dem betroffenen Beamten die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. [3]Inhalt und Zeitpunkt des

Hinweises sind im Personalakt zu vermerken. [4]Das Beteiligungsrecht nach Art. 77a BayPVG ist zu beachten.

6.2.3

[1]Unterbleibt eine positive Feststellung gemäß Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Beamtin bzw. dem Beamten gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 BayVwVfG – zu begründen. [2]Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

6.2.4

[1]Nach Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen. [2]Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Beamtinnen und Beamten nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren, und gibt der oder dem Betroffenen die Chance und den Anreiz, schnell die Leistungen zu steigern.

6.3 Leistungsstufe

6.3.1

[1] Art. 62 Abs. 2 LlbG legt fest, welche Beamtinnen und Beamten für eine Leistungsstufe in Betracht kommen können. [2]Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. [3]Dies garantiert das notwendige Maß an Gerechtigkeit im Einzelfall. [4]Für die Transparenz des Vergabeverfahrens sowie des Vergabeumfangs sorgt die Beteiligung der Personalvertretungen (Art. 77a BayPVG).

6.3.2

[1]Gemäß Art. 66 Abs. 2 Satz 2 BayBesG entscheidet die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr durch Rechtsverordnung bestimmte Stelle auf der Grundlage der Leistungsfeststellung im Rahmen einer weiteren Auswahlentscheidung (Vergabeentscheidung) über die tatsächliche Vergabe einer Leistungsstufe und deren Dauer. [2]Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Beamtin und bei jedem Beamten individuell bestimmt werden. [3]Letzteres ist nicht Gegenstand der Leistungsfeststellung. [4]Auf Art. 62 Abs. 2 Sätze 3 und 4 LlbG wird verwiesen.

7. Wirksamkeit

7.1

[1]Bezüglich des Beginns der Wirksamkeit einer Leistungsfeststellung ist auf den Beginn des Monats abzustellen, der auf den Monat, in dem die Leistungsfeststellung eröffnet worden ist, folgt. [2]Sofern die Leistungsfeststellung mit der periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der periodischen Beurteilung. [3]Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. [4]Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung. [5]Auf die Verwaltungsvorschriften zu Art. 30 und 66 BayBesG wird verwiesen.

7.2

[1]Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. [2]Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG wird erneut überprüft, ob die bzw. der Beschäftigte nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. [3]Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht. [4]Nr. 7.1 Satz 1 gilt entsprechend. [5]Auf die Verwaltungsvorschriften zu Art. 30 BayBesG wird verwiesen.

Abschnitt 6
Laufbahnrechtlicher Nachteilsausgleich für Zeiten gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LlbG

1. Ausgleich von Wehrdienstzeiten oder gleichgestellten Zeiten, durch die die Pflicht, Grundwehr- oder Zivildienst abzuleisten, erloschen ist

1.1 Anwendungsbereich

Die Anwendungsbereiche des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPlSchG), des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG) sowie des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhfG) sind beim Ausgleich von Verzögerungen auf Grund von Wehrdienst- oder gleichgestellten Zeiten, soweit dadurch die Pflicht, Grundwehrdienst oder Zivildienst zu leisten, erloschen ist, in der laufbahnrechtlichen Entwicklung wie folgt abzugrenzen:

1.1.1 Arbeitsplatzschutzgesetz

Die Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes finden Anwendung auf

– den Grundwehrdienst und einen ggf. anschließenden freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst (§§ 5 und 6b des Wehrpflichtgesetzes – WPflG),

– den freiwilligen Wehrdienst in besonderer Auslandsverwendung (§ 6a WPflG), Hilfeleistungen im Innern und im Ausland (§§ 6c und 6d WPflG) sowie den unbefristeten Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall (§ 16 Abs. 1 ArbPlSchG in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Nr. 7 WPflG) mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über Wehrübungen anzuwenden sind,

– den auf Grund freiwilliger Verpflichtung in der Bundeswehr geleisteten Grundwehrdienst (§ 4 Abs. 3 WPflG),

– den in fremden Streitkräften geleisteten Wehrdienst (§ 8 WPflG), soweit im Einzelfall das Bundesministerium der Verteidigung entschieden hat, dass er auf den Grundwehrdienst angerechnet wird oder angerechnet werden kann,

– den Zivildienst nach § 24 des Zivildienstgesetzes (ZDG) und den freiwilligen zusätzlichen Zivildienst nach § 41a ZDG, § 78 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 2 ZDG,

– Wehrübungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 6 WPflG); freiwillige Wehrübungen sind im Kalenderjahr allein oder zusammen mit anderen freiwilligen Wehrübungen insgesamt im Umfang von höchstens bis zu sechs Wochen zu berücksichtigen (§ 10 ArbPlSchG) und

– Wehrdienstverhältnisse als Soldat auf Zeit mit einer auf insgesamt nicht mehr als zwei Jahre festgesetzten Dienstzeit (§ 16a ArbPlSchG).

1.1.2 Soldatenversorgungsgesetz

[1]Die Vorschriften des Soldatenversorgungsgesetzes finden Anwendung auf Wehrdienstverhältnisse als Soldat auf Zeit (§ 8a SVG). [2]Sie gelten nicht für einen der Wehrpflicht unterliegenden Soldaten auf Zeit oder ehemaligen Soldaten auf Zeit, dessen Dienstzeit für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren festgesetzt oder nach § 54 Abs. 3 Soldatengesetz über diesen Zeitraum hinaus verlängert worden ist (§ 8a Abs. 5 SVG).

1.1.3 Entwicklungshelfer-Gesetz

Die Vorschriften des Entwicklungshelfer-Gesetzes finden Anwendung auf Entwicklungsdienstverhältnisse von nicht mehr als drei Jahren (§ 17 EhfG in Verbindung mit § 13b Abs. 3 WPflG und § 14a Abs. 3 ZDG).

1.1.4 Sinngemäße Anwendung

Abschnitt 6 Nrn. 1.2 bis 1.4 und 3 finden sinngemäße Anwendung auf

– Jugendfreiwilligendienste nach § 1 Abs. 2 des Jugendfreiwilligendienste-Gesetzes, soweit dadurch die Wehrpflicht erfüllt wurde (§ 3 Abs. 1 Satz 1 WPflG in Verbindung mit § 14c ZDG) im Umfang der Dauer des ersetzten Grundwehr- oder Zivildienstes,

– den von Wehrpflichtigen gemäß § 42a WPflG abgeleisteten Grenzschutzdienst (§ 59 Abs. 1 BGSG) und

– den Dienst als Polizeivollzugsbeamter auf Widerruf oder früherer Polizeivollzugsbeamter auf Widerruf, der ein Dienstverhältnis von nicht mehr als drei Jahren eingegangen ist und mindestens zwei Jahre Vollzugsdienst im Bundesgrenzschutz oder in der Bundespolizei geleistet hat, bei einer Einstellung in den Vorbereitungsdienst als Polizeivollzugsbeamter auf Widerruf.

Beim Ausgleich wehrdienstbedingter Laufbahnverzögerungen können nicht berücksichtigt werden:

– hauptberufliche Zeiten im Polizeivollzugsdienst, insbesondere im Bundesgrenzschutz, auch soweit sie nach § 42 WPflG oder § 15 Abs. 1 ZDG auf den Grundwehrdienst oder Zivildienst angerechnet werden, sofern nicht die o. g. Voraussetzungen (Satz 1 Spiegelstrich 3) vorliegen,

– Zeiten, die zu einem Nachdienen nach § 5 Abs. 3 WPflG oder § 24 Abs. 3 ZDG geführt haben.

1.2 Ausgleich nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz

1.2.1 Auswirkungen des Wehrdienstes auf eine bevorstehende Einstellung in ein Beamtenverhältnis

[1]Gemäß § 9 Abs. 10 ArbPlSchG darf eine Einstellung als Beamter auf Widerruf wegen der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verzögert werden. [2]Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen die Einstellung bereits zugesagt ist, der Wehrpflichtige jedoch nach der Zusage, aber vor der Einstellung einberufen wird. [3]In diesen Fällen ist der Soldat auch während des Wehrdienstes einzustellen; auf das Beamtenverhältnis findet dann § 9 Abs. 1 bis 8 ArbPlSchG Anwendung. [4]Hinderungsgründe, die der Einstellung eines zum Wehrdienst einberufenen Bewerbers entgegenstehen (z.B. Wegfall der haushaltsmäßigen Voraussetzungen), werden von § 9 Abs. 10 ArbPlSchG nicht berührt.

1.2.2 Auswirkungen des Wehrdienstes auf bestehende Beamtenverhältnisse

1.2.2.1

Der Vorbereitungsdienst verlängert sich um die Zeit

– des Grundwehrdienstes (§ 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPlSchG);

– der auf Grund der Wehrpflicht sowie auf Grund freiwilliger Verpflichtung geleisteten Wehrübungen, soweit sie im Kalenderjahr sechs Wochen überschreiten (§ 9 Abs. 8 Satz 2 ArbPlSchG);

– des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit im Sinn des § 16a ArbPlSchG.

1.2.2.2

Die Probezeit verlängert sich um die Zeit

– des Grundwehrdienstes (§ 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPlSchG);

– der freiwilligen Wehrübungen, soweit sie im Kalenderjahr sechs Wochen überschreiten (§ 9 Abs. 8 Satz 2 ArbPlSchG); sie verlängert sich nicht um die Zeit der Pflichtwehrübungen, auch wenn sie sechs Wochen im Kalenderjahr übersteigen;

– des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit im Sinn des § 16a ArbPlSchG.

1.2.2.3 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

Die sich aus der Wehrpflicht ergebenden beruflichen Verzögerungen sind angemessen auszugleichen (§ 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPlSchG).

[1]Berufliche Verzögerungen ergeben sich insbesondere dadurch, dass der Vorbereitungsdienst und die Probezeit um die Zeit des Wehrdienstes verlängert werden (Nrn. 1.2.2.1 und 1.2.2.2). [2]Ferner kann sich eine laufbahnmäßige Verzögerung dadurch ergeben, dass ein Beamter infolge der Einberufung zum Wehrdienst einen für die Qualifikationsprüfung notwendigen Lehrgang im Rahmen des Vorbereitungsdienstes nicht rechtzeitig besuchen kann oder sich sonst Überschneidungen bezüglich des Termins für die Qualifikationsprüfung oder einzelner erforderlicher Module ergeben. [3]In jedem Einzelfall ist daher zunächst zu prüfen, inwieweit das Ableisten des Wehrdienstes zu einer laufbahnmäßigen Verzögerung geführt hat. [4]Bei den von § 16a Abs. 1 ArbPlSchG erfassten Soldaten auf Zeit ist von einer Verzögerung im Umfang des tatsächlich geleisteten Wehrdienstes auszugehen. [5]Ferner ist zu beachten, dass freiwillige Wehrübungen beim Ausgleich wehrdienstbedingter Laufbahnverzögerungen nicht berücksichtigt werden, soweit sie den Rahmen des § 10 ArbPlSchG überschreiten.

[1]Gemäß Art. 15 Abs. 1 Satz 1 LlbG rechnen Dienstzeiten, die insbesondere für eine Beförderung maßgeblich sind, von der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit. [2]Um der Pflicht zum Nachteilsausgleich gemäß § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPlSchG nachzukommen, wird der allgemeine Dienstzeitbeginn gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 LlbG um die Zeit des Wehrdienstes vorverlegt; der allgemeine Dienstzeitbeginn kann folglich während der Probezeit oder auch vor dem Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe liegen. [3]Die Dauer der Probezeit wird durch die Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns nicht berührt.

[1]Zur Ermittlung des Dienstzeitbeginns in diesen Fällen ist zu errechnen, wann der Dienstzeitbeginn gewesen wäre, wenn kein Wehrdienst abgeleistet worden wäre. [2]Als Anhaltspunkt kann hierbei der allgemeine Dienstzeitbeginn vergleichbarer Beamter und Beamtinnen (z.B. bei gleichem Einstellungszeitpunkt) dienen, die keinen Wehrdienst geleistet haben.

[1]Dabei ist jedoch zu beachten, dass gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a Halbsatz 2 LlbG für die Berechnung der Dauer des Ausgleichs die Regelung gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b LlbG anzuwenden ist, sofern diese günstiger ist. [2]Im Unterschied zu Nr. 2 Buchst. a ist bei einem Ausgleich nach Nr. 2 Buchst. b der Tatbestand der Verzögerung nicht Voraussetzung.

Beispiel 1:

Maßnahme	Entwicklung ohne Wehrdienst	Entwicklung mit Wehrdienst
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf	*01.10.2010*	*01.10.2010*
Grundwehrdienst		*01.01.2011 – 30.06.2011*
Tatsächliches Ende des dreijährigen Vorbereitungsdienstes	*30.09.2013*	*30.09.2014*
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	*01.10.2013*	*01.10.2014*
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	*01.10.2015*	*01.10.2015* *Der allgemeine Dienstzeitbeginn ist im Umfang der tatsächlich eingetretenen Verzögerung vorzuverlegen.*

Beispiel 2:

Maßnahme	Entwicklung ohne Wehrdienst	Entwicklung mit Wehrdienst

Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf	*01.09.2010*	*01.09.2010*
Grundwehrdienst		*01.07.2010 – 31.12.2010*
Tatsächliche Dauer des einjährigen Vorbereitungsdienstes (Annahme fester Einstellungstermine zum 01.01. und 01.09. eines Jahres)	*01.09.2010 – 31.08.2011*	*01.01.2011 – 31.12.2011*
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	*01.09.2011*	*01.01.2012*
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	*01.09.2013*	• *gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a Halbsatz 1 LlbG 01.09.2013 (Umfang der Verzögerung)* • *gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a Halbsatz 2 LlbG ist jedoch eine Günstigerprüfung durchzuführen: Pauschaler Ausgleich der tatsächlichen Dauer von einem halben Jahr günstiger:* *ADB daher:* *01.07.2013*

1.2.2.4 Beförderung

[1]Wurde im Beamtenverhältnis auf Probe anrechenbarer Wehrdienst geleistet, ist der Ausgleich der wehrdienstbedingten Verzögerung grundsätzlich durch die Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns durchzuführen (vgl. Nr. 1.2.2.3). [2]Ist ein Ausgleich der Verzögerung hier nicht (vollständig) möglich, so ist er, soweit möglich, im Rahmen der Beförderung vorzunehmen.

[1] Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 LlbG verbietet zwar grundsätzlich eine Beförderung während der Probezeit. [2]Zur Regelung der laufbahnrechtlichen Umsetzung des angemessenen Ausgleichs gemäß § 9 Abs. 7 und 8 Satz 4 ArbPlSchG enthält Art. 17 Abs. 3 LlbG jedoch eine Ausnahmemöglichkeit von dem Beförderungsverbot.

Das Ableisten der vorgeschriebenen Probezeit wird dadurch nicht berührt.

Beispiel 1:

Maßnahme	Entwicklung ohne Wehrdienst	Entwicklung mit Wehrdienst
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	*01.01.2011*	*01.01.2011*
Grundwehrdienst		*01.01.2011 – 30.06.2011*

Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	*01.01.2013*	*01.07.2013*
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	*01.01.2013*	*01.01.2013*
Mögliche Beförderung zwei Jahre nach allgemeinem Dienstzeitbeginn gemäß ressorteigener Beförderungsrichtlinien	*01.01.2015*	*01.01.2015* *Mit der Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns kann der Nachteilsausgleich in vollem Umfang durchgeführt werden.*

Beispiel 2:

Maßnahme	Entwicklung ohne Wehrdienst	Entwicklung mit Wehrdienst
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	*01.01.2011*	*01.01.2011*
Grundwehrdienst		*01.01.2011 – 30.06.2011*
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auf Grund Verkürzung der Probezeit um ein Jahr	*01.01.2012*	*01.07.2012*
Allgemeiner Dienstzeitbeginn	*01.01.2012*	*01.01.2012*
Mögliche Beförderung drei Monate nach allgemeinem Dienstzeitbeginn gemäß ressorteigener Beförderungsrichtlinien	*01.04.2012*	*01.04.2012* *Eine Beförderung ist hier auf Grund von Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 3 LlbG möglich. Der Nachteilsausgleich kann in vollem Umfang durchgeführt werden.* *Erfolgt die Beförderung dennoch erst nach Ablauf der Probezeit (weil z.B. von dem Ermessen des Art. 17 Abs. 3 LlbG kein Gebrauch gemacht wird), ist der noch ausstehende Nachteilsausgleich (hier: drei Monate) – soweit möglich – im Rahmen der nächsten Beförderung vorzunehmen.*

[1]Wird nach der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit anrechenbarer Wehrdienst geleistet, so dürfen dadurch keine laufbahnmäßigen Verzögerungen eintreten. [2]Die Beförderung hat zum selben Zeitpunkt zu erfolgen wie bei vergleichbaren Beamten oder Beamtinnen ohne Wehrdienst (§ 9 Abs. 7 ArbPlSchG); steht z.B. während einer Abwesenheit bei der Bundeswehr eine Beförderung an, darf die Beförderung deshalb nicht hinausgeschoben werden. [3]Unberührt bleibt bei Beförderungsentscheidungen der Leistungsgrundsatz, auch entsprechend der ressorteigenen Beförderungsrichtlinien.

[1]Die Beförderung darf jedoch auch nicht früher als bei vergleichbaren Beamtinnen und Beamten ohne Wehrdienst erfolgen. [2]Als Anhaltspunkt für die Ermittlung des Zeitpunkts kann die Beförderung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten ohne Wehrdienst herangezogen werden.

1.2.2.5 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit

[1]Voraussetzung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist das erfolgreiche Ableisten einer Probezeit (§ 10 Satz 1 BeamtStG). [2]Da die zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen nach § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPlSchG durchzuführende Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns oder eine Beförderung während der Probezeit die Dauer der Probezeit nicht berühren, kann eine durch den Wehrdienst bedingte Verzögerung bei der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit nicht ausgeglichen werden. [3]Dies gilt auch, wenn infolge des Wehrdienstes die Frist des § 10 Satz 1 BeamtStG überschritten wird.

1.2.3 Anrechnung von Wehrdienstzeiten in Beamtenverhältnissen, die erst nach Beendigung des Wehrdienstes begründet werden (§ 12 Abs. 3, § 13 Abs. 2 ArbPlSchG)

1.2.3.1 Vorbereitungsdienst und Probezeit

Eine Anrechnung des Wehrdienstes auf den Vorbereitungsdienst oder auf die Probezeit ist nicht zulässig (analog § 9 Abs. 8 Satz 1 ArbPlSchG).

1.2.3.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

[1]Wurde

– im Anschluss an den Grundwehrdienst oder an eine Wehrübung ein Vorbereitungsdienst begonnen (§ 12 Abs. 3 ArbPlSchG),

– im Anschluss an den Grundwehrdienst oder an eine Wehrübung eine für den künftigen Beamten- bzw. Richterberuf über die allgemein bildende Schulbildung hinausgehende vorgeschriebene Ausbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) begonnen (§ 13 Abs. 2 Alternative 1 ArbPlSchG) oder

– diese Ausbildung durch den Grundwehrdienst oder durch Wehrübungen unterbrochen (§ 13 Abs. 2 Alternative 2 ArbPlSchG),

sind die wehrdienstbedingten Verzögerungen durch eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns nach den unter Nr. 1.2.2.3 genannten Grundsätzen auszugleichen. [2]Vorausgesetzt wird nach § 12 Abs. 3 und § 13 Abs. 2 ArbPlSchG grundsätzlich, dass die Bewerbung um Einstellung in ein Beamten- oder Richterverhältnis bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Wehrdienstes oder einer Wehrübung (erster Spiegelstrich) oder nach Abschluss der Ausbildung (zweiter und dritter Spiegelstrich) erfolgt und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt wird.

Von der Sechsmonatsfrist soll abgesehen werden, wenn sich an den Abschluss der Ausbildung oder an den Wehrdienst bzw. an eine Wehrübung eine konsequente förderliche Entwicklung anschließt; hierzu zählen insbesondere Zeiten eines Hochschulstudiums oder Zeiten zur Betreuung im eigenen Haushalt lebender Kinder.

Wird für die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst das Bestehen einer Einstellungsprüfung oder die erfolgreiche Teilnahme an einem besonderen Auswahlverfahren gefordert, so genügt zur Wahrung der Sechsmonatsfrist die Meldung zur Einstellungsprüfung oder zum nächsten Auswahlverfahren, wenn nach bestandener Prüfung oder erfolgreicher Teilnahme am Auswahlverfahren die Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgt.

[1]Bewirbt sich ein Soldat oder entlassener Soldat um Einstellung als Beamter nicht nach Ableistung des Wehrdienstes, sondern erst nach einer Wehrübung, so erfolgt nur eine Anrechnung derjenigen Wehrdienstzeit, die zurückgerechnet vom Zeitpunkt der Bewerbung innerhalb der Sechsmonatsfrist geendet hat. [2]Hat ein Soldat oder entlassener Soldat seine Ausbildung nicht im Anschluss an den Wehrdienst, sondern im Anschluss an eine Wehrübung begonnen, so kann im Rahmen des § 13 Abs. 2 ArbPlSchG gleichfalls nur der Wehrdienst als Verzögerung angesehen werden, an den sich die Ausbildung unmittelbar anschließt.

Endet das Beamtenverhältnis nach § 22 Abs. 4 BeamtStG mit Bestehen der Qualifikationsprüfung, ist im Rahmen der § 12 Abs. 3 und § 13 Abs. 2 ArbPlSchG die Sechsmonatsfrist auch bei einer eventuell erforderlichen Bewerbung nach Bestehen der Qualifikationsprüfung zu wahren.

Soweit die Anrechnung nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b LlbG erfolgt, kommt es nicht darauf an, ob das Beamtenverhältnis im Anschluss an den Wehrdienst begründet wurde, da der Tatbestand der Verzögerung nicht Voraussetzung ist.

1.2.3.3 Beförderung

Soweit der Nachteilsausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns (Nr. 1.2.3.2) erfolgen konnte, sind die Verzögerungen entsprechend Nr. 1.2.2.4 auszugleichen.

1.2.4 Auswirkungen des Wehrdienstes auf Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (Art. 38 ff. LlbG)

§ 12 Abs. 4 und § 13 Abs. 3 ArbPlSchG erfassen alle diejenigen Beamten, deren Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis an Stelle des

sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes (Art. 39 LlbG) durchgeführt wird und die durch das Ableisten des Wehrdienstes in ihrer späteren laufbahnrechtlichen Entwicklung Nachteile erleiden.

1.2.4.1 Tätigkeit im Arbeitsverhältnis und in der Probezeit

Eine Anrechnung des Wehrdienstes auf die festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis oder auf die Probezeit ist nicht zulässig.

1.2.4.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

[1]Der Nachteilsausgleich in diesen Fällen ist im Rahmen des § 12 Abs. 4 und des § 13 Abs. 3 ArbPlSchG in Verbindung mit § 9 Abs. 8 Satz 4 ArbPlSchG grundsätzlich durch eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns vorzunehmen (vgl. Nrn. 1.2.2.3 und 1.2.3.2). [2]Wird der Wehrdienst während der Zeit der hauptberuflichen Tätigkeit abgeleistet, so verlängert sich diese wie ein Vorbereitungsdienst.

1.2.4.3 Beförderung

Nr. 1.2.2.4 gilt entsprechend.

1.2.5 Andere Bewerber

Auf andere Bewerber (Art. 4 Abs. 2 LlbG) findet das ArbPlSchG keine Anwendung.

1.2.6 Auswirkungen des Wehrdienstes auf das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis als Dienstanfänger

1.2.6.1

[1]Soweit ein Dienstanfänger ein vorgeschriebenes öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis ableistet und währenddessen zum Wehrdienst eingezogen wurde, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich nicht. [2]Die Vorschrift des § 9 Abs. 8 Sätze 1 und 2 ArbPlSchG findet auf das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis keine Anwendung. [3]Soweit eine Verlängerung mit Rücksicht auf den Ausbildungszweck jedoch erforderlich erscheint, kann das Ausbildungsverhältnis entsprechend verlängert werden.

Für die Dauer des Wehrdienstes sind die Dienstanfänger zu beurlauben.

In den Fällen, in denen sich die Dauer des Wehrdienstes über das Ende des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses hinauszieht, darf nach § 9 Abs. 10 ArbPlSchG die Einstellung in das Beamtenverhältnis nicht verzögert werden.

1.2.6.2

[1]Bewirbt sich ein Soldat oder ein entlassener Soldat um Einstellung in das Beamtenverhältnis und wird er als Dienstanfänger eingestellt, weil vor der Zulassung zum Vorbereitungsdienst ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis vorgeschrieben ist, so kann bereits währenddessen ein Ausgleich des Wehrdienstes durch eine Kürzung des Ausbildungsverhältnisses erfolgen. [2]Hierbei kann sich (insbesondere soweit noch weitere förderliche Zeiten anzurechnen sind) ergeben, dass infolge des Wehrdienstausgleichs das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis entfällt. [3]Soweit ein voller Wehrdienstausgleich durch Kürzung des Ausbildungsverhältnisses nicht zu erzielen ist, so ist die verbleibende Zeit nach den unter Nr. 1.2.3 dargelegten Grundsätzen auszugleichen.

1.3 Ausgleich nach dem Soldatenversorgungsgesetz

1.3.1

Anrechnung von Wehrdienstzeiten in Beamtenverhältnissen, die erst nach Beendigung des Wehrdienstes begründet werden (§ 8a Abs. 1 und 3 SVG)

1.3.1.1 Vorbereitungsdienst und Probezeit

Eine Anrechnung des Wehrdienstes auf den Vorbereitungsdienst und die Probezeit ist nicht zulässig.

1.3.1.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

Bei Beamten, die

– im Anschluss an den Wehrdienst den Vorbereitungsdienst begonnen haben (§ 8a Abs. 1 SVG),

– im Anschluss an den Wehrdienst eine für den künftigen Beruf als Beamter oder Richter über die allgemeine Schulbildung hinausgehende Schulbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) unmittelbar begonnen haben (§ 8a Abs. 3 Satz 1 Alternative 1) oder

– die Ausbildung durch den Wehrdienst unterbrochen haben (§ 8a Abs. 3 Satz 1 Alternative 2),

sind die wehrdienstbedingten Verzögerungen unter den in Nr. 1.2.2.3 dargelegten Grundsätzen auszugleichen, wenn sich diese Beamten grundsätzlich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Wehrdienstes (erster Spiegelstrich) oder nach Abschluss der Ausbildung (zweiter und dritter Spiegelstrich) um Einstellung als Beamter oder Richter beworben haben und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt worden sind.

Von der Sechsmonatsfrist soll abgesehen werden, wenn sich an den Abschluss der Ausbildung oder an den Wehrdienst eine konsequente förderliche Entwicklung anschließt; hierzu zählen insbesondere Zeiten eines Hochschulstudiums oder Zeiten zur Betreuung im eigenen Haushalt lebender Kinder.

1.3.1.3 Beförderungen

Soweit der Ausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns (Nr. 1.3.1.2) erfolgen konnte, sind die Verzögerungen entsprechend Nr. 1.2.2.4 auszugleichen.

1.3.2 Auswirkungen des Wehrdienstes auf Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (Art. 38 ff. LlbG, § 8a Abs. 4 SVG)

Nr. 1.2.4 gilt entsprechend.

1.3.3 Andere Bewerber

Auf andere Bewerber (Art. 4 Abs. 2 LlbG) findet das SVG keine Anwendung.

1.3.4 Auswirkungen des Wehrdienstes auf das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis als Dienstanfänger

Für den Nachteilsausgleich in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen als Dienstanfänger gilt Nr. 1.2.6.2 entsprechend.

1.4 Nachteilsausgleich nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz

1.4.1

Anrechnung von Entwicklungshelferdienstzeiten in Beamtenverhältnissen, die erst nach Beendigung des Entwicklungshelferdienstes begründet werden (§ 17 EhfG)

1.4.1.1 Vorbereitungsdienst und Probezeit

Eine Anrechnung auf den Vorbereitungsdienst und die Probezeit ist nicht zulässig.

1.4.1.2 Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns

Bei Beamten, die

– im Anschluss an den Entwicklungshelferdienst den Vorbereitungsdienst begonnen haben (§ 17 Abs. 1 EhfG),

– im Anschluss an den Entwicklungshelferdienst eine für den künftigen Beruf als Beamter oder Richter über die allgemeine Schulbildung hinausgehende Schulbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) unmittelbar begonnen haben (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Alternative 1 EhfG) oder

– die Ausbildung durch den Entwicklungshelferdienst unterbrochen haben (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Alternative 2 EhfG),

sind die Verzögerungen bis zur Dauer des Grundwehrdienstes unter den in Nr. 1.2.2.3 dargelegten Grundsätzen auszugleichen, wenn sich diese Beamten grundsätzlich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Entwicklungshelferdienstes (erster Spiegelstrich) oder nach Abschluss der Ausbildung (zweiter und dritter Spiegelstrich) um Einstellung als Beamter oder Richter beworben haben und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt worden sind.

Von der Sechsmonatsfrist soll abgesehen werden, wenn sich an den Abschluss der Ausbildung oder an den Entwicklungshelferdienst eine konsequente förderliche Entwicklung anschließt; hierzu zählen insbesondere Zeiten eines Hochschulstudiums oder Zeiten zur Betreuung im eigenen Haushalt lebender Kinder.

1.4.1.3 Beförderungen

Soweit der Ausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns (Nr. 1.4.1.2) erfolgen konnte, sind die Verzögerungen entsprechend Nr. 1.2.2.4 auszugleichen.

1.4.2 Auswirkungen des Entwicklungshelferdienstes auf Beamte mit sonstigem Qualifikationserwerb für eine Fachlaufbahn (Art. 38 ff. LlbG, § 17 Abs. 3 EhfG)

Nr. 1.2.4 gilt entsprechend.

1.4.3 Andere Bewerber

Auf andere Bewerber (Art. 4 Abs. 2 LlbG) findet das EhfG keine Anwendung.

2. Pauschaler Ausgleich von Freiwilligendiensten

[1]Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes gemäß §§ 58b ff. SG, eines Bundesfreiwilligendienstes gemäß §§ 1 ff. BfDG, eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres gemäß §§ 3 ff. JFDG, eines Entwicklungshelferdienstes gemäß § 1 EhfG oder eines Freiwilligendienstes im Sinn des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Buchst. d EStG werden gemäß Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b LlbG pauschal im Umfang der tatsächlich geleisteten Dauer, höchstens jedoch im Umfang von 24 Monaten ausgeglichen. [2]Auf den Tatbestand der Verzögerung sowie der Pflicht zur Ableistung des Grundwehrdienstes kommt es hier (im Unterschied zu Art. 15 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a LlbG) nicht an.

[1]Der laufbahnrechtliche Ausgleich erfolgt durch eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns im Umfang der tatsächlich geleisteten Freiwilligendienstzeit, höchstens jedoch im Umfang von 24 Monaten. [2]Dabei können auch mehrere der in Buchst. b genannten Dienste kumulativ Berücksichtigung finden, sofern der Gesamtumfang von 24 Monaten nicht überschritten wird.

[1]Soweit der Ausgleich nicht vollständig über eine Vorverlegung des allgemeinen Dienstzeitbeginns erfolgen konnte, sind die Verzögerungen – soweit möglich – im Rahmen des Art. 17 Abs. 3 Satz 1 LlbG auszugleichen. [2]Als Anhaltspunkt können hier die Berechnungen zum Ausgleich gemäß Nr. 1 herangezogen werden.

3. Vollzugshinweise

3.1

Der auszugleichende Wehr- oder Ersatzdienst, sowie die auszugleichenden Freiwilligendienste sind durch eine Dienstzeitbescheinigung bzw. eine entsprechende Bescheinigung, die zu den Personalakten zu nehmen ist, nachzuweisen.

3.2

[1]Haushaltsrechtliche Vorschriften werden grundsätzlich nicht berührt. [2]Daher können Beamte und Beamtinnen auf Grund Wehrdienst oder gleichgestellter Zeiten sowie auf Grund von Freiwilligendiensten nur eingestellt oder befördert werden, wenn eine freie und besetzbare Planstelle zur Verfügung steht.

Abschnitt 7
Abordnung und Versetzung

1. Dauer von Abordnungen

[1]Abordnungen dienen dem vorübergehenden Einsatz von Beamtinnen und Beamten bei einer anderen Dienststelle. [2]Die Dauer einer Abordnung soll einen Zeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten.

2. Versetzung über den Landesbereich hinaus

2.1 Versetzung in den Dienst des Freistaates Bayern

2.1.1

[1]Treten Beamtinnen oder Beamte im Wege der Versetzung (§ 15 BeamtStG) in den Dienst des Freistaates Bayern über, so bleibt ihr Beamtenverhältnis hiervon unberührt. [2]Eine Ernennung ist daher nicht erforderlich.

2.1.2

[1]Beamtinnen und Beamte erhalten im Falle der Versetzung nach § 15 BeamtStG von der aufnehmenden Stelle (Ernennungsbehörde) eine schriftliche Mitteilung mit folgendem Wortlaut:

„Auf Grund der Versetzung ... sind Sie unter Fortdauer Ihres Beamtenverhältnisses auf ... mit Wirkung vom ... in den Dienst des Freistaates Bayern übergetreten.

Ab diesem Zeitpunkt erhalten Sie Ihre Bezüge als ... aus einer Planstelle bei ...“.

[2]Ändert sich durch die Versetzung die Amtsbezeichnung, so ist in der Mitteilung Satz 2 wie folgt zu fassen:

„Sie führen nunmehr die Amtsbezeichnung ... und erhalten ab diesem Zeitpunkt Ihre Bezüge aus einer Planstelle bei ...“.

2.2 Versetzung in den Bereich eines außerbayerischen Dienstherrn

[1]Die Versetzung zu einem anderen, nicht dem Bayerischen Beamtengesetz unterliegenden Dienstherrn hat zur Folge, dass Beamtinnen und Beamte vom Wirksamwerden der Versetzung an dem Beamtenrecht des neuen Dienstherrn unterstehen und damit einen anderen beamtenrechtlichen Status erhalten. [2]Einer über den Bereich des Landes hinausreichenden Versetzung kommen somit Wirkungen zu, die allgemein nur durch eine Ernennung herbeigeführt werden können. [3]Im Hinblick auf diese vergleichbaren Rechtswirkungen ist davon auszugehen, dass über den Bereich des Landes hinausreichende Versetzungen ebenso wie Ernennungen rechtswirksam nicht mit Wirkung für die Vergangenheit ausgesprochen werden können (vgl. Art. 18 Abs. 3 BayBG, § 8 Abs. 4 BeamtStG).

[1]Um eine teilweise Unwirksamkeit von Versetzungsverfügungen zu vermeiden, sind Beamtinnen und Beamte nicht mit Rückwirkung zu versetzen. [2]In der Versetzungsverfügung ist zum Ausdruck zu bringen, dass die Versetzung erst mit Aushändigung der Versetzungsverfügung wirksam wird, wenn nicht in der Verfügung ausdrücklich ein späterer Tag für das Wirksamwerden bestimmt wird.

Abschnitt 8
Ruhestand

1. Grundsätze für die Überprüfung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten

1.1 Vorrang von Präventionsmaßnahmen

1.1.1

Als Präventionsmaßnahmen kommen in Betracht:

– Mitarbeitergespräche,

– Motivationsmaßnahmen,

– medizinisch notwendige Kurmaßnahmen,

– Anpassung der Arbeitsplatzausstattung an die gesundheitliche Beeinträchtigung,

– Anti-Stressprogramme,

– psychologische Hilfestellungen,

– Umschulungen, Fortbildungen, Weiterbildungen,

– Umsetzungen in gleichwertige Tätigkeiten als personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument,

– Prüfung einer anderweitigen, ggf. geringerwertigen Verwendung oder eine Weiterverwendung im Rahmen einer begrenzten Dienstfähigkeit (Rehabilitation vor Versorgung),

– bei Lehrkräften die vorübergehende Ermäßigung der Unterrichtspflicht.

1.1.2

[1]Die oder der Dienstvorgesetzte hat schon im Vorfeld und rechtzeitig die in der Aufrechterhaltung ihrer Dienstfähigkeit gefährdeten Beamtinnen und Beamten sowie etwaige Ursachen für die Gefährdung, die zu einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit führen können, zu ermitteln und präventive Gegenmaßnahmen zu ergreifen. [2]Die Durchführung von Präventionsmaßnahmen und ihre Ergebnisse sind zu dokumentieren.

1.1.3

§ 167 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt.

1.2 Prüfung der Dienstfähigkeit

1.2.1

Nach erfolglosen Maßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit ist die Dienstfähigkeit der Beamtinnen und Beamten im Einzelfall und die Unabweisbarkeit einer Versetzung in den Ruhestand nach strengen Maßstäben zu prüfen.

1.2.2

[1]Vor der Einleitung eines Ruhestandsverfahrens nach § 26 BeamtStG, Art. 65 ff. BayBG haben Dienstvorgesetzte oder von ihnen beauftragte Vorgesetzte mit der oder dem Betroffenen ein persönliches Gespräch zu führen, um einen aktuellen persönlichen Eindruck und ggf. weitere Informationen zu erhalten. [2]Dieses Gespräch soll auch der Vorbereitung einer späteren Entscheidung über die Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit der oder des Betroffenen dienen. [3]Ein solches Gespräch ist nicht erforderlich, wenn der Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten es nicht zulässt oder auf Grund einer erheblichen organischen Erkrankung eine Ruhestandsversetzung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

1.2.3

[1]Zuständig für die Feststellung der Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit ist die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte (vgl. Art. 65 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1, Art. 66 Abs. 1 BayBG). [2]Über die Versetzung in den Ruhestand entscheidet die nach Art. 71 Abs. 1 BayBG zuständige Behörde.

1.2.4

[1]Bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wirkt der Personalrat auf Antrag der oder des Beschäftigten nach Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) mit. [2]Die Beamtin oder der Beamte ist rechtzeitig von der Maßnahme in Kenntnis zu setzen (Art. 76 Abs. 1 Satz 3 BayPVG) und auf ihr bzw. sein Antragsrecht hinzuweisen.

[1]Ebenfalls auf Antrag der oder des Beschäftigten ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGlG zu beteiligen; die oder der Beschäftigte soll über ihr bzw. sein Antragsrecht unterrichtet werden. [2]Die Information der oder des Gleichstellungsbeauftragten soll gleichzeitig mit der Unterrichtung der Personalvertretung erfolgen.

[1]Unabhängig von einem Antrag ist die Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu unterrichten und vor der Entscheidung anzuhören. [2]Bezüglich des erstmaligen Beteiligungszeitpunktes der Schwerbehindertenvertretung wird auf Nr. 10.2 der BayInklR verwiesen.

1.3 Gutachtensauftrag (insbesondere Sachverhaltsschilderung durch die oder den Dienstvorgesetzten)

1.3.1

[1]Die oder der Dienstvorgesetzte soll, wenn aus ihrer oder seiner Sicht Anhaltspunkte für eine dauerhafte Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten gegeben sind, spätestens aber nach einem zusammenhängenden Zeitraum krankheitsbedingter Fehlzeiten von drei Monaten ein Zeugnis der Gesundheitsverwaltung (sogenanntes amtsärztliches Zeugnis) über die Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten einholen. [2]Die Beamtin oder der Beamte erhält eine Kopie des Gutachtensauftrags. [3]Wird trotz einer dreimonatigen durchgehenden krankheitsbedingten Fehlzeit kein Gutachten angefordert, so hat die oder der Dienstvorgesetzte die Gründe hierfür schriftlich festzuhalten.

1.3.2

[1]Der Gutachtensauftrag enthält Informationen über die bisher ausgeübte Funktion der Beamtin oder des Beamten. [2]Die oder der Dienstvorgesetzte beschreibt das Anforderungsprofil des derzeit ausgeübten Dienstpostens konkret und umfassend. [3]Neben einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung ist auch auf physische und psychische Anforderungen und Belastungen hinzuweisen, denen die Beamtin oder der Beamte in ihrem oder seinem Amt konkret ausgesetzt ist.

1.3.3

[1]Die oder der Dienstvorgesetzte gibt im Gutachtensauftrag an, ob sie oder er die amtsärztliche Untersuchung auf § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG i.V.m. Art. 65 Abs. 2 BayBG oder auf § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i.V.m. Art. 65 Abs. 1 BayBG (sogenannte vermutete Dienstunfähigkeit) stützt. [2]Eine sogenannte vermutete Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG i.V.m. Art. 65 Abs. 1 BayBG liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet hat und keine Aussicht besteht, dass sie oder er innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig wird.

1.3.4

[1]Im Fall einer sogenannten vermuteten Dienstunfähigkeit benennt die oder der Dienstvorgesetze den Umfang der krankheitsbedingten Fehlzeiten; eine Schilderung von etwaigen Erkenntnissen zur Ursache der Fehlzeiten ist nicht erforderlich. [2]Liegen die Voraussetzungen für eine sogenannte vermutete Dienstunfähigkeit nicht vor, legt die oder der Dienstvorgesetze die tatsächlichen Umstände dar, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, die Beamtin oder der Beamte sei dienstunfähig. [3]Für die Beurteilung der Dienstfähigkeit wesentlich sind die Auswirkungen der Erkrankung

auf die Fähigkeit zur Erfüllung der der Beamtin oder dem Beamten obliegenden Dienstpflichten. [4]Die oder der Dienstvorgesetzte hat daher die aus ihrer oder seiner Sicht bestehenden gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen im Einzelnen darzulegen. [5]Die Begründung muss so konkret sein, dass die Beamtin oder der Beamte in der Lage ist zu prüfen, ob die aufgeführten Umstände die behördlichen Zweifel an ihrer oder seiner Dienstfähigkeit rechtfertigen.

1.3.5

[1]In Anwendung des Grundsatzes vom Vorrang von Präventionsmaßnahmen berichtet die oder der Dienstvorgesetzte auch über das Ergebnis der im Vorfeld zur Vermeidung der Dienstunfähigkeit durchgeführten Präventionsmaßnahmen. [2]Dazu ist die nach Nr. 1.1.2 gefertigte Dokumentation über die durchgeführten Präventionsmaßnahmen vorzulegen.

1.3.6

[1]In den Fällen der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit sind § 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 3 BeamtStG zu beachten. [2]Diese Vorschriften sehen vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen andere Aufgaben, auch geringerwertige Tätigkeiten, übertragen werden können. [3]Die Übertragung anderer Aufgaben hat Vorrang vor der Ruhestandsversetzung. [4]In Ausführung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ trägt die oder der Dienstvorgesetzte bei vorliegenden Anhaltspunkten oder auf Grundlage von Angaben der Beamtin oder des Beamten die aus ihrer oder seiner Sicht bestehenden Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung in dem Gutachtensauftrag vor und beschreibt dabei insbesondere das Anforderungsprofil der anderen Verwendungsmöglichkeiten.

[1]Dabei ist die oder der Dienstvorgesetzte verpflichtet, im Einzelfall auch mit anderen in Betracht kommenden Dienststellen eine Abklärung der sonstigen Verwendungsmöglichkeiten herbeizuführen. [2]Auf die Wahrung der Anonymität der oder des Bediensteten ist besonders zu achten. [3]Ggf. wendet sich die oder der Dienstvorgesetzte an eine übergeordnete Behörde.

1.3.7

Die oder der Dienstvorgesetzte teilt in dem Gutachtensauftrag sämtliche sonstigen der Dienststelle bekannten Umstände mit, die für die Abfassung des Zeugnisses der Gesundheitsverwaltung wesentlich erscheinen.

1.3.8

[1]Im Gutachtensauftrag sind Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung in den Grundzügen festzulegen, etwa mittels Beschränkung des Untersuchungsumfangs auf ein bestimmtes medizinisches Fachgebiet. [2]Dies gilt jedoch nur, sofern dies auf Basis der Erkenntnisse der oder des Dienstvorgesetzten möglich ist. [3]Beamtinnen und Beamte sind nicht verpflichtet, der oder dem Dienstvorgesetzten Auskünfte über ihre Krankheit zu erteilen. [4]Der Gutachtensauftrag enthält daneben konkrete Fragen an die Begutachtungsärztin oder den Begutachtungsarzt (vgl. Nr. 1.4.2.5).

1.4 Zeugnis der Gesundheitsverwaltung

1.4.1

[1]Das amtsärztliche Zeugnis zur Frage der Dienstfähigkeit bei Ruhestandsversetzungen soll der oder dem Dienstvorgesetzten eine umfassende Entscheidungsgrundlage zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben geben. [2]Es hat daher neben Aussagen zur Dienstfähigkeit zusätzliche Angaben, insbesondere über geeignete Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und zur gesundheitlichen Eignung der oder des Untersuchten für die bisherige Tätigkeit und mögliche anderweitige, insbesondere die von der oder dem Dienstvorgesetzten beschriebenen Verwendungsmöglichkeiten zu enthalten. [3]Zu diesem Zweck stellt die oder der Dienstvorgesetzte an die Begutachtungsärztinnen oder Begutachtungsärzte konkrete Fragen zu den nachstehend unter Nr. 1.4.2.5 aufgeführten Bereichen.

1.4.2

[1]Die ärztliche Schweigepflicht (§ 203 des Strafgesetzbuches – StGB, Art. 27, 28 des Gesundheitsdienstgesetzes – GDG gilt grundsätzlich auch im Verhältnis zu der den Gutachtensauftrag erteilenden Behörde. [2]Diese ärztliche Schweigepflicht besteht aber nur insoweit, als ein Sachverhalt nicht mehr durch die gesetzlich auferlegte Gutachtenspflicht (vgl. Art. 65 Abs. 3 BayBG, Art. 67 Abs. 1 BayBG, Art. 8, Art. 27 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 GDG) gedeckt ist. [3]Die Gutachtenspflicht der Ärztin oder des Arztes beruht auf den durch Art. 33 Abs. 5 GG verfassungsrechtlich geschützten Belangen des Dienstherrn, der seine gesetzlichen Aufgaben nur bei Kenntnis des Gesundheitszustandes der oder des Bediensteten wahrnehmen kann. [4]Hinsichtlich des Umfangs der Weitergabe von ärztlichen Erkenntnissen ergibt die Interessenabwägung zwischen dem dienstlichen Informationsinteresse und dem persönlichen Geheimhaltungsinteresse unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes regelmäßig, dass die oder der Dienstvorgesetzte nur die für eine sachgerechte Entscheidung erforderlichen Angaben verlangen darf.

1.4.2.1

In Zweifelsfällen ist die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt verpflichtet, der zuständigen Dienstbehörde im Rahmen des für die Entscheidung Erforderlichen auf Verlangen nähere medizinische Einzelheiten mitzuteilen.

1.4.2.2

Soweit die Weitergabe von ärztlichen Erkenntnissen für die Feststellung der Dienstunfähigkeit erforderlich ist, tritt daher die ärztliche Schweigepflicht zurück und die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt handelt im Rahmen ihrer oder seiner gesetzlichen Gutachtenspflicht.

1.4.2.3

Erforderlich sind regelmäßig alle ärztlichen Erkenntnisse, deren Kenntnis für die oder den Dienstvorgesetzten notwendig ist, um die Entscheidung über die Ruhestandsversetzung begründen zu können.

1.4.2.4

[1]Eine Mitteilung weiterer, über die Erforderlichkeit hinausgehender ärztlicher Erkenntnisse durch die Ärztin oder den Arzt an die zuständige Dienstbehörde ist zulässig, wenn die oder der Bedienstete mit der Weitergabe dieser ärztlichen Erkenntnisse einverstanden ist. [2]Eine derartige Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht gegenüber der oder dem Dienstvorgesetzten kann mittels einer schriftlichen Erklärung der oder des Betroffenen erreicht werden. [3]Die oder der Untersuchte ist jedoch nicht verpflichtet, diese Entbindung von der Schweigepflicht zu erklären.

1.4.2.5

Fragebereiche der oder des Dienstvorgesetzten an die Begutachtungsärztin oder den Begutachtensarzt:

– [1]Bei den Feststellungen zur Dienstfähigkeit teilt die begutachtende Ärztin oder der begutachtende Arzt der über die Ruhestandsversetzung entscheidenden Behörde regelmäßig nur die voraussichtliche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der oder des Bediensteten mit. [2]Die Diagnose selbst sowie die Feststellungen, die zu dieser Diagnose führten, unterliegen regelmäßig der ärztlichen Schweigepflicht, wenn ihre Mitteilung zur Beurteilung der Dienstfähigkeit für die oder den Dienstvorgesetzten nicht erforderlich ist. [3]Die oder der Dienstvorgesetzte fragt hinsichtlich der (funktionalen) ärztlichen Diagnose und Gesamtbeurteilung daher in der Regel nur nach den Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Einzelkrankheiten und Gesamtbefund) auf die Dienstfähigkeit. [4]Die oder der Dienstvorgesetzte bittet um eine Beschreibung der gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen, insbesondere um eine Darlegung etwaiger Funktionseinschränkungen, z.B. kein Publikumsverkehr, erforderliche Unterbrechungen, Reduzierung der Arbeitszeit, keine Arbeiten unter Zeitdruck.

– [1]Die oder der Dienstvorgesetzte hat ein Prognoseurteil zur voraussichtlichen Entwicklung der gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen einzuholen, insbesondere darüber, ob mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate zu rechnen ist, ob

infolge der Erkrankung mit einer dauernden Unfähigkeit der oder des Bediensteten zur Erfüllung ihrer oder seiner bisherigen Pflichten zu rechnen ist, ob sie oder er überhaupt in absehbarer Zeit zum Dienst erscheinen und während der vollen Arbeitszeit Dienst leisten kann bzw. welche gesundheitlichen (Teil-)Einschränkungen hinsichtlich der bisherigen Tätigkeiten bestehen. [2]Ferner sind Auskünfte darüber einzuholen, ob Behandlungsmaßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit, zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit (z.B. Rehabilitationsmaßnahmen, psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Heilkur) erfolgversprechend erscheinen und ob ein Antrag nach dem SGB IX für sinnvoll erachtet wird. [3]Hält die Amtsärztin oder der Amtsarzt Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit für Erfolg versprechend, so begründet sie oder er dies unter Darlegung der vermuteten Dauer.

– Im Gutachten ist festzustellen, ob bzw. inwieweit die oder der Betroffene hinsichtlich ihrer oder seiner gesundheitlichen Eignung die Anforderungen anderweitiger, insbesondere die von der oder dem Dienstvorgesetzten beschriebenen Verwendungsmöglichkeiten erfüllen kann.

– [1]Ferner ist danach zu fragen, ob und wann eine Nachuntersuchung für zweckmäßig gehalten wird (falls die oder der Betroffene in den Ruhestand versetzt wird zum Zwecke der Reaktivierung). [2]Bei organischen Erkrankungen sollen Nachuntersuchungen nur dann angeordnet werden, wenn die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

1.5 Ergänzende fachärztliche Begutachtung

[1]Für das Zeugnis der Gesundheitsverwaltung kann es erforderlich sein, dass ergänzende fachärztliche Gutachten eingeholt werden müssen. [2]Die oder der Dienstvorgesetzte erklärt möglichst bereits im Gutachtensauftrag Einverständnis mit einer etwa erforderlichen Zusatzbegutachtung und ggf. den Umfang der Bereitschaft zur Kostenübernahme.

1.6 Mitwirkungspflichten der Beamtinnen und Beamten

1.6.1

Soweit es für die sachgerechte Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten erforderlich ist, sind die zu untersuchenden Beamtinnen oder Beamten auf Grund ihrer dienstrechtlichen Treuepflicht zu Mitwirkungshandlungen, wie z.B. der (ggf. teilweisen) Entbindung von privaten ärztlichen Gutachterinnen oder Gutachtern oder evtl. zugezogenen Fachgutachterinnen oder Fachgutachtern von der Schweigepflicht, der Erteilung von Auskünften oder der Vorlage von fachärztlichen Zeugnissen verpflichtet.

1.6.2

[1]Die dienstrechtliche Treuepflicht gebietet, dass die Betroffenen an der Aufklärung des Sachverhaltes mitwirken. [2]Je zweifelhafter ein Fall ist, umso höhere Anforderungen sind an die zur Sachverhaltsaufklärung erforderlichen Mitwirkungspflichten zu stellen. [3]Haben Beamtinnen oder Beamte die Ruhestandsversetzung beantragt (Art. 65 Abs. 3 BayBG), entfällt die Mitwirkungspflicht, wenn sie den Antrag zurücknehmen.

1.6.3

[1]Unterlassen Beamtinnen oder Beamte die im Einzelfall erforderlichen Mitwirkungshandlungen, so ist das Gutachten unter Hinweis auf fehlende oder lückenhafte ärztliche oder andere Informationen zur Vorgeschichte in dem aus ärztlicher Sicht möglichen Umfang zu erstellen. [2]Die eingeschränkte Aussagekraft des Gutachtens ist zu erläutern. [3]Ist der Sachverhalt auf Grund des nur eingeschränkt aussagefähigen Gutachtens aus Sicht der oder des Dienstvorgesetzten nicht vollständig aufklärbar, trägt die oder der Bedienstete, die oder der den Antrag auf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gemäß Art. 65 Abs. 3 BayBG gestellt hat, hierfür die Beweislast.

1.6.4

Die oder der Dienstvorgesetzte weist Beamtinnen oder Beamte auf ihre Mitwirkungspflichten und auf die möglichen Folgen einer Unterlassung hin.

1.7 Verfahren

1.7.1

[1]Das Zeugnis der Gesundheitsverwaltung ist schriftlich unter Verwendung eines Formblatts gemäß den Vorgaben in Anlage 6 anzufordern. [2]Dabei ist Teil 1 des Formblatts von der Dienststelle und Teil 2 des Formblatts von der begutachtenden Ärztin oder dem begutachtenden Arzt auszufüllen.

1.7.2

Die (erste) Untersuchung durch die Amtsärztin oder den Amtsarzt soll innerhalb eines Zeitraums von einem Monat nach dem Gutachtensauftrag erfolgen, wenn der Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten dies zulässt und die zuständige Behörde des Gesundheitsdienstes dazu in der Lage ist.

1.7.3

Art. 67 BayBG ist zu beachten.

1.8 Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten

[1]Die oder der Dienstvorgesetzte trifft die Entscheidung über die Feststellung der Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit auf der Grundlage des amtsärztlichen Zeugnisses. [2]Wird Dienstunfähigkeit bejaht, ist im Rahmen der erforderlichen Begründung darzulegen, warum keine anderweitige Verwendungsmöglichkeit besteht oder in Frage kommt.

1.9 Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Für die Versetzung in den Ruhestand von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten wird auf die BayInklR verwiesen.

2. Antragsruhestand

2.1

[1]Bei der Entscheidung über Ruhestandsversetzungen auf Antrag müssen die dienstlichen Interessen in die Ermessensentscheidung einbezogen werden. [2]Bei der erforderlichen Abwägung des dienstlichen Interesses mit den Individualinteressen ist ein strenger Maßstab anzulegen. [3]Fiskalische Gründe dürfen nicht berücksichtigt werden.

2.2

Den dienstlichen Interessen ist in der Regel dann der Vorrang einzuräumen, wenn Beamtinnen oder Beamte in ihrem Aufgabengebiet unentbehrlich sind (etwa weil sie laufende Projekte betreuen oder eine längerfristige Vertreterfunktion wahrnehmen) und die Ablehnung des Antrags keine unzumutbare Härte darstellt.

2.3

Das dienstliche Interesse tritt demgegenüber regelmäßig zurück, wenn die konkret wahrgenommene Aufgabe wegfällt, die Planstelle eingezogen wird oder eine frei werdende Stelle derselben Fachlaufbahn innerhalb derselben Behörde eingespart wird, deren Wertigkeit 75 v. H. der durch die Ruhestandsversetzung frei werdenden Stelle entspricht.

2.3.1 Berechnung der Wertigkeit

2.3.1.1

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Einsparung ist der Termin des Ruhestandseintritts der Beamtin oder des Beamten.

2.3.1.2

Basis für den Vergleich der Wertigkeit der Stellen sind die durchschnittlichen Stellengehälter (also ohne Versorgung und Arbeitsplatzkosten), die jeweils zur Haushaltsaufstellung bekannt gegeben werden.

2.3.1.3

[1]Bei Einsparung einer vergleichbaren Arbeitnehmerinnen- oder Arbeitnehmerstelle sind die einsparbaren Beträge vor dem Vergleich in entsprechende Beträge für Beamtinnen und Beamte umzurechnen. [2]Die Umrechnung erfolgt anhand der in Art. 6a des Haushaltsgesetzes des jeweils geltenden Jahres beschriebenen Vergleichbarkeit.

2.3.2

Die Heranziehung von Stellenbruchteilen ist zulässig.

2.4

[1]Im konkreten Einzelfall können bei der Entscheidung darüber hinaus auch weitere Gesichtspunkte eine frühere Ruhestandsversetzung rechtfertigen, soweit dies für die Realisierung der Zielsetzungen der Verwaltungsreform förderlich ist. [2]Beispielsweise überwiegen die Individualinteressen die dienstlichen Interessen regelmäßig dann, soweit die Ruhestandsversetzung im zeitlichen Zusammenhang mit einer Behördenverlagerung steht und die von der Antragstellerin oder dem Antragsteller wahrgenommene Aufgabe an einen anderen Ort verlagert werden soll.

2.5

Vor der Entscheidung über die Ruhestandsversetzung soll ein Gespräch mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller geführt werden, in dem insbesondere der Zeitpunkt des vorgesehenen Ruhestandseintritts und die Gründe, die evtl. einer antragsgemäßen Ruhestandsversetzung entgegenstehen, erörtert werden.

2.6

[1]Im Falle einer Ruhestandsversetzung auf Antrag nach Art. 64 Nr. 2 BayBG muss die Schwerbehinderteneigenschaft grundsätzlich im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung vorliegen. [2]Jedoch ist § 199 Abs. 1 SGB IX auf die Ruhestandsversetzung nach Art. 64 Nr. 2 BayBG anwendbar. [3]Wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, ist Art. 64 Nr. 2 BayBG daher bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides anwendbar.

3. Begrenzte Dienstfähigkeit

3.1 Allgemeines

Die begrenzte Dienstfähigkeit ermöglicht es, Beamtinnen oder Beamte bei einer dauerhaften bloßen Einschränkung ihrer Dienstfähigkeit im Rahmen der ihnen verbliebenen Arbeitskraft weiter zu verwenden.

3.2 Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit

3.2.1

[1]Eine begrenzte Dienstfähigkeit im Sinn des § 27 BeamtStG liegt vor, wenn Beamtinnen oder Beamte unter Beibehaltung ihres Amts ihre Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können. [2]Die entsprechende Feststellung ist vergleichbar zur Feststellung der Dienstunfähigkeit zu treffen. [3]Es kommt also darauf an, ob Beamtinnen oder Beamte infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten nicht mehr in vollem Umfang, jedoch weiter mindestens zu 50 v. H. auf Dauer fähig sind.

3.2.2

[1]Wenn die oder der Dienstvorgesetzte Anhaltspunkte für eine nicht mehr uneingeschränkte Dienstfähigkeit bei einer Beamtin oder einem Beamten hat, ist eine amtsärztliche Untersuchung zu veranlassen. [2]Dies ist

auch dann der Fall, wenn die Beamtin oder der Beamte die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit beantragt.

3.2.2.1

[1]Soweit Zweifel über das Bestehen oder den Umfang der begrenzten Dienstfähigkeit bestehen, sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, sich nach Weisung der Behörde (Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter und jede oder jeder höhere Dienstvorgesetzte) ärztlich untersuchen und falls eine Amtsärztin oder ein Amtsarzt dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. [2]Art. 65 Abs. 2 Satz 1 BayBG gilt entsprechend.

3.2.2.2

Hinsichtlich der Mitteilung aus Untersuchungsbefunden des ärztlichen Gutachtens gilt Art. 67 BayBG entsprechend.

3.2.2.3

[1]Die oder der Dienstvorgesetzte soll bei dem amtsärztlichen Gutachten neben einer Aussage zur Dienstfähigkeit, begrenzten Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit auch eine ärztliche Stellungnahme dazu anfordern, ob die Beamtin oder der Beamte anderweitig uneingeschränkt oder eingeschränkt verwendet werden kann oder eine Rehabilitationsmaßnahme zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit Erfolg versprechend erscheint. [2]Der beurteilenden Ärztin oder dem beurteilenden Arzt sind zu diesem Zweck Angaben über die ausgeübte Tätigkeit der Beamtin oder des Beamten und Möglichkeiten anderer Verwendung (einschließlich deren Anforderungen) zu machen.

3.2.2.4

[1]Soweit eine uneingeschränkte Verwendung auf dem bisherigen Dienstposten nicht möglich ist, sind vor einer eingeschränkten Verwendung der Beamtin oder des Beamten grundsätzlich zunächst die Möglichkeiten einer anderweitigen vollen Verwendung nach dem Grundsatz „anderweitige Verwendung vor Versorgung“ zu prüfen und ggf. auszuschöpfen. [2]§ 26 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 3 BeamtStG gelten entsprechend.

3.2.2.5

Soweit aus ärztlicher Sicht nur noch eine begrenzte Dienstfähigkeit gegeben und keine anderweitige volle Verwendung möglich ist, gelten die Ausführungen unter den folgenden Nrn. 3.2.3 bis 3.2.9.

3.2.3

[1]Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist zugleich Feststellung einer Teildienstunfähigkeit. [2]Über die begrenzte Dienstfähigkeit ist daher wie bei der Feststellung der Dienstunfähigkeit auf Grund des amtsärztlichen Gutachtens (siehe Nr. 3.2.2) zu entscheiden. [3]Zuständig für die Entscheidung über die begrenzte Dienstfähigkeit ist die Stelle, die nach Art. 18 Abs. 1 und 2 BayBG für die Ernennung zuständig wäre (Art. 71 Abs. 1 Satz 1 BayBG).

[1]Bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit wirkt der Personalrat auf Antrag der oder des Beschäftigten nach Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG mit. [2]Die Beamtin oder der Beamte ist rechtzeitig von der Maßnahme in Kenntnis zu setzen (Art. 76 Abs. 1 Satz 3 BayPVG) und auf ihr bzw. sein Antragsrecht hinzuweisen.

3.2.4

[1]Die beabsichtigte Entscheidung über die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist den Beamtinnen oder Beamten oder ihren Vertretern schriftlich mitzuteilen. [2]Diese können hiergegen innerhalb eines Monats Einwendungen erheben. [3]Die Entscheidung über die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ist den Beamtinnen oder Beamten oder ihren Vertretern zuzustellen.

[1]Den Bezügestellen sind von den personalverwaltenden Stellen alle für die Festsetzung und Abrechnung der (Teil-)Dienstbezüge maßgeblichen Vorgänge mitzuteilen. [2]Dazu gehört insbesondere der Beginn der

eingeschränkten Verwendung (vgl. Nr. 3.2.5) und der Umfang der Arbeitszeit nach § 27 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG, der in einem auf drei Nachkommastellen (kaufmännisch) gerundeten Vomhundertsatz der regelmäßigen Arbeitszeit festzulegen ist. [3]Beim Einsatz eines integrierten Verfahrens zur Personal- und Stellenverwaltung sowie zur Bezügeabrechnung können abweichende Regelungen getroffen werden.

Den Beamtinnen und Beamten sind ab dem Ende des Monats, in dem die Entscheidung über die begrenzte Dienstfähigkeit zugestellt wird, bis zu deren Unanfechtbarkeit die Bezüge entsprechend Art. 66 Abs. 2 Satz 3 BayBG zu kürzen.

3.2.5

[1]Beamtinnen und Beamte werden mit dem Ende des Monats, in dem die begrenzte Dienstfähigkeit festgestellt wird (vgl. Nr. 3.2.4), gemäß den Bestimmungen des § 27 BeamtStG verwendet. [2]Auf Antrag oder mit Zustimmung der Beamtinnen oder Beamten kann ein früherer Zeitpunkt festgesetzt werden.

3.2.6

[1]Ab dem nach Nr. 3.2.5 maßgebenden Zeitpunkt wird die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit, jedoch nicht unter die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, herabgesetzt. [2]Es handelt sich allerdings nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da die Beamtinnen und Beamten die ihnen mögliche Dienstleistung nicht nur teilweise, sondern vollständig erbringen. [3]Die Regelungen der Teilzeitbeschäftigung im BayBG sind daher nicht anwendbar.

3.2.7

[1]Beamtinnen und Beamte verbleiben in ihrem statusrechtlichen Amt und werden grundsätzlich in ihrer bisherigen Tätigkeit weiter verwendet. [2]Die Übertragung einer Tätigkeit, die nicht ihrem Amt entspricht, ist im Hinblick auf das Recht der Beamtinnen und Beamten an einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an ihre Zustimmung gebunden. [3]Auch mit Zustimmung der Beamtinnen und Beamten soll in der Regel nur eine Funktion übertragen werden, die in der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit vergleichbar ist.

3.2.8

[1]Auch bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten kann nach Art. 88 bis 91 BayBG auf ihren Antrag hin die Arbeitszeit unter den Umfang der festgestellten Dienstfähigkeit reduziert werden. [2]Die versorgungsrechtlichen Rechtsfolgen der Reduzierung der Arbeitszeit richten sich nach den allgemeinen Bestimmungen. [3]Für die Besoldung gilt Art. 59 Abs. 1 Satz 2 BayBesG.

3.3 Ergänzende Geltung von Abschnitt 8 Nr. 1 – Grundsätze für die Überprüfung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten –

Ergänzend sind bei der Überprüfung der begrenzten Dienstfähigkeit Abschnitt 8 Nr. 1 – Grundsätze für die Überprüfung der Dienstfähigkeit von Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern – entsprechend anzuwenden.

4. Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit – Anordnung und Kostentragung

4.1 Allgemeines

[1] § 29 Abs. 4 BeamtStG sieht die Verpflichtung von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten zur Teilnahme an geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit vor. [2]Diese Verpflichtung gilt in gleichem Maße für (vorübergehend) dienstunfähige aktive Beamtinnen und Beamte, sofern hierdurch eine Versetzung in den Ruhestand nach § 26 BeamtStG vermieden werden kann, und teildienstfähige Beamtinnen und Beamte, sofern die vollständige Dienstfähigkeit wiederhergestellt werden kann.

4.2 Anordnung der Maßnahme

Eine Maßnahme zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (Rehabilitationsmaßnahme) kann unter folgenden Voraussetzungen angeordnet werden:

– [1]Die Maßnahme dient unmittelbar der Beseitigung krankheitsbedingter Leistungsdefizite der Beamtin oder des Beamten und damit der Wiederherstellung der (vollständigen oder teilweisen) Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten. [2]Die Erfolgsaussichten der Maßnahme sind durch ein amtsärztliches Gutachten nachzuweisen; dabei soll auch eine Abschätzung der zu erwartenden Dauer und Kosten gegeben werden.

– Die Maßnahme ist für die Beamtin oder den Beamten zumutbar.

– Die für die Maßnahme anfallenden Kosten sind unter Anlegung eines strengen Wirtschaftlichkeitsmaßstabs angemessen.

4.3 Kostentragung

4.3.1

[1]Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gebietet es, dass er die notwendigen und angemessenen Kosten, die der Beamtin oder dem Beamten durch die angeordnete Rehabilitationsmaßnahme entstehen, vollständig trägt. [2]Die Beurteilung von Notwendigkeit und Angemessenheit der Kosten erfolgt nach den beihilferechtlichen Regelungen über die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen. [3]Zu den notwendigen Kosten gehören nicht die Beträge, die sich im Rahmen der Beihilfefestsetzung infolge der Berücksichtigung von Selbstbehalten bei der Inanspruchnahme von Wahlleistungen mindernd ausgewirkt haben. [4]Von der Kostentragung durch den Dienstherrn ausgeschlossen sind mittelbare Folgekosten, die ihrer Art nach den Bereich der allgemeinen Lebensführung berühren.

4.3.2

[1]Die nach Nr. 4.3.1 erstattungsfähigen Aufwendungen sind um die der Beamtin oder dem Beamten anderweitig zustehenden Leistungen (Leistungen der Beihilfe, aus einer privaten Krankenversicherung, einer Krankenhaustagegeldversicherung und vergleichbaren privaten Zusatzversicherungen, Leistungen nach dem SGB IX etc.) zu mindern. [2]Sofern anlässlich einer stationären Behandlung Wahlleistungen in Anspruch genommen wurden, ist die Fürsorgeleistung in sinngemäßer Anwendung der beihilferechtlichen Regelungen um die entsprechenden Eigenbehalte zu mindern.

4.4 Verfahren

4.4.1

[1]Über die Anordnung der Maßnahme entscheidet die Ernennungsbehörde vor Beginn der Maßnahme; abweichend hiervon entscheidet in den Fällen des Art. 18 Abs. 1 Satz 1 BayBG die für die Beamtin oder den Beamten zuständige oberste Dienstbehörde. [2]Mit der Anordnung der Maßnahme soll die Zusage der Kostenübernahme verbunden werden.

4.4.2

[1]Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten setzt die nach Nr. 4.4.1 zuständige Behörde die vom Dienstherrn zu erstattenden Kosten nach Abschluss der Maßnahme durch förmlichen Abrechnungsbescheid fest. [2]Hierzu kann sie mit Einwilligung der Beamtin oder des Beamten bei der zuständigen Beihilfefestsetzungsstelle Auskunft über die für die Maßnahme getroffene Beihilfefestsetzung anfordern.

4.4.3

[1]Während der Durchführung der Maßnahme können auf Antrag der Beamtin oder des Beamten unter Vorlage der entsprechenden Rechnungen Abschlagszahlungen geleistet werden. [2]Übersteigen die geleisteten Abschlagszahlungen den sich aus Nr. 4.3 ergebenden Erstattungsbetrag, so hat die Beamtin oder der Beamte den übersteigenden Betrag zurückzuerstatten.

4.4.4

Die entstehenden Kosten sind bei Kap. 13 03 Tit. 443 03 – Fürsorgeleistungen für Beamte (Richter) aufgrund § 45 BeamtStG – abzurechnen.

5. Urkunde über den Eintritt in den Ruhestand

5.1

Beamtinnen und Beamte erhalten eine Urkunde über die Beendigung des Beamtenverhältnisses bei

5.1.1

Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes (§ 25 BeamtStG, Art. 62, 129 bis 132 BayBG),

5.1.2

Versetzung in den Ruhestand (§ 26 BeamtStG, Art. 64 bis Art. 66 BayBG),

5.1.3

Versetzung in den einstweiligen Ruhestand (§§ 30, 31 BeamtStG, Art. 68, 69 BayBG).

5.2 Inhalt der Urkunde

5.2.1

Die Urkundsformel lautet wie folgt:

5.2.1.1

Bei Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes (zu Nr. 5.1.1):

„Gemäß § 25 des Beamtenstatusgesetzes

und Art. 62^5 des Bayerischen Beamtengesetzes tritt

Herr/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

mit Ablauf des Monats ...

in den Ruhestand.

Für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste

spreche ich ihm/ihr den Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung aus.“;

5.2.1.2

Bei Versetzung in den Ruhestand nach Art. 64 BayBG (zu Nr. 5.1.2):

„Im Namen des Freistaates Bayern

versetze ich

Herrn/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

mit Ablauf des Monats …

gemäß Art. 64 Nr. *1*[6] *oder 2* des

Bayerischen Beamtengesetzes

in den Ruhestand.

Für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste

spreche ich ihm/ihr den Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung aus.“;

5.2.1.3

Bei Versetzung in den Ruhestand nach Art. 65 Abs. 3 BayBG (zu Nr. 5.1.2):

„Im Namen des Freistaates Bayern

versetze ich

Herrn/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

gemäß Art. 65 Abs. 3 des Bayerischen Beamtengesetzes

in den Ruhestand.

Für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste

spreche ich ihm/ihr den Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung aus.“;

5.2.1.4

Bei Versetzung in den Ruhestand nach Art. 66 BayBG (zu Nr. 5.1.2):

„Im Namen des Freistaates Bayern

versetze ich

Herrn/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

gemäß Art. 66 des Bayerischen Beamtengesetzes

in den Ruhestand.

Für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste

spreche ich ihm/ihr den Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung aus.“;

5.2.1.5

Bei Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach Art. 68 BayBG (zu Nr. 5.1.3):

„Im Namen des Freistaates Bayern

versetze ich

Herrn/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

gemäß Art. 68 des Bayerischen Beamtengesetzes

in den einstweiligen Ruhestand.

Für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste

spreche ich ihm/ihr den Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung aus.“;

5.2.1.6

Bei Versetzung in den einstweiligen Ruhestand nach § 18 Abs. 2 BeamtStG, Art. 69 Abs. 1 BayBG (zu Nr. 5.1.3):

„Im Namen des Freistaates Bayern

versetze ich

Herrn/Frau *(Amtsbezeichnung)*

(Vorname Familienname)

gemäß § 18 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes

und Art. 69 des Bayerischen Beamtengesetzes in den

einstweiligen Ruhestand.

Für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste

spreche ich ihm/ihr den Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung aus.“.

5.2.2

Der Zusatz in der Urkunde über den Dank und die Anerkennung für die geleisteten Dienste unterbleibt, wenn Führung oder Leistung es nicht rechtfertigen, den Dank und die Anerkennung hierfür auszusprechen.

5.3 Wirksamwerden der Ruhestandsversetzung

Wird bei der Versetzung in den einstweiligen Ruhestand im Einzelfall ein späterer als der regelmäßige Zeitpunkt oder bei der Versetzung in den Ruhestand ein früherer als der regelmäßige Zeitpunkt für den Beginn des Ruhestandes festgesetzt (Art. 70 Satz 1, Art. 71 Abs. 3 Satz 1 BayBG), so sind in die Urkunde nach dem Namen die Worte „mit Ablauf des ...“ unter Angabe des Zeitpunkts einzufügen.

5.4 Ausfertigung und Aushändigung der Urkunde

[1]Hinsichtlich der Ausfertigung der Urkunde über die Beendigung des Beamtenverhältnisses ist Abschnitt 2 Nr. 4 entsprechend anzuwenden. [2]Die Zustellung der Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand gemäß Art. 71 Abs. 1 BayBG richtet sich nach Art. 10 BayBG.

---

[5] **[Amtl. Anm.:]** In den Fällen der besonderen Altersgrenzen gemäß Art. 129 bis 132 BayBG und in den Übergangsfällen des Art. 143 BayBG sowie im Falle des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts nach Art. 63 BayBG ist „Art. 62“ durch die jeweils einschlägige Norm zu ersetzen.

[6] **[Amtl. Anm.:]** Bei Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze für den Bereich der besonderen Altersgrenzen ist „Art. 64 Nr. 1“ durch die jeweils einschlägige Norm zu ersetzen.

6. Regelungen für Richterinnen und Richter

6.1 Verfahren bei Dienstunfähigkeit und begrenzter Dienstfähigkeit

[1]Das Verfahren zur Versetzung von Richterinnen auf Lebenszeit und Richtern auf Lebenszeit in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit richtet sich nach Art. 65 BayRiStAG, das Verfahren bei begrenzter Dienstfähigkeit nach Art. 66 BayRiStAG. [2]Die Vorschrift über die anderweitige volle Verwendung nach dem Grundsatz „anderweitige Verwendung vor Versorgung“ (Nr. 3.2.2.4) ist für Richterinnen und Richter nicht anzuwenden.

6.2 Antragsruhestand

Für Richterinnen und Richter findet die Vorschrift des Art. 7 Abs. 2 und Art. 72 Abs. 3 BayRiStAG Anwendung.

Abschnitt 9
Rechtliche Stellung im Beamtenverhältnis

1. Politische Betätigung

1.1

[1]Gemäß § 35 BeamtStG haben Beamtinnen und Beamte bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit die allgemeinen Richtlinien der Vorgesetzten zu befolgen. [2]Daraus folgt auch die Verpflichtung, Entscheidungen der Staatsregierung im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit zu unterstützen und zu fördern sowie alles zu unterlassen, was die Durchführung dieser Entscheidungen behindert.

1.2

[1]Außerhalb des Dienstes haben Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter gemäß § 33 Abs. 2, § 34 BeamtStG, § 39 des Deutschen Richtergesetzes bei einer Betätigung im öffentlichen Leben bzw. bei politischer Betätigung Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren. [2]Dies ergibt sich aus ihrer Stellung gegenüber der Allgemeinheit und aus der Rücksicht auf die Pflichten ihres Amtes. [3]Das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Bürgerinnen und Bürger in eine objektive und neutrale Amtsführung bzw. in die Unabhängigkeit der Richterinnen und Richter darf durch die Betätigung im öffentlichen Leben oder eine politische Betätigung nicht gefährdet werden.

1.3

[1]Diese Anforderungen können auch von örtlichen und persönlichen Verhältnissen (z.B. vom Bekanntheitsgrad einer Beamtin oder eines Beamten oder einer Richterin oder eines Richters) abhängen. [2]Unvereinbar mit diesen Pflichten ist auch eine Kritik an den Verfassungsorganen in gehässiger, agitatorischer und aufhetzender Weise.

1.4

[1]Diese Verhaltenspflichten gelten auch bei einer Betätigung in Bürgerinitiativen. [2]Dabei können sie gegebenenfalls auch die Pflicht umfassen, sich im Rahmen einer derartigen Betätigung von Kräften zu distanzieren, die Ziele verfolgen, die mit der freiheitlichen, demokratischen Grundordnung nicht vereinbar sind.

2. Eid und Gelöbnis

2.1 Eidespflicht

2.1.1

[1]Nach Art. 187 BV sind Beamtinnen und Beamte auf die Verfassung zu vereidigen. [2]Sie legen diesen Eid dadurch ab, dass sie den Diensteid nach § 38 BeamtStG, Art. 73 BayBG leisten.

2.1.2

[1]Der Diensteid muss grundsätzlich während des Bestehens eines Beamtenverhältnisses nur einmal abgelegt werden. [2]Eine Wiederholung des Diensteides ist daher nicht erforderlich, wenn das Beamtenverhältnis in ein solches anderer Art umgewandelt wird.

2.1.3

[1]Ist das Beamtenverhältnis beendet worden, so ist bei einer Wiederernennung zur Beamtin oder zum Beamten grundsätzlich eine erneute Eidesleistung erforderlich. [2]Dies gilt auch bei der Beendigung eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf durch Ablegung der Qualifikationsprüfung nach § 22 Abs. 4 BeamtStG. [3]Von einer erneuten Eidesleistung ist aber entsprechend Nr. 2.1.2 insbesondere abzusehen, wenn gleichzeitig mit der Aushändigung des Prüfungszeugnisses die Ernennung zur Beamtin auf Probe oder zum Beamten auf Probe oder mit der Mitteilung des Prüfungsergebnisses eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf erfolgt.

2.1.4

[1]Eine erneute Vereidigung ist erforderlich, wenn Beamtinnen und Beamte von einem außerbayerischen Dienstherrn zu einem bayerischen Dienstherrn übertreten. [2]Treten Beamtinnen und Beamte innerhalb des Geltungsbereichs des Bayerischen Beamtengesetzes in den Dienst eines anderen Dienstherrn, so bedarf es keiner Wiederholung der Eidesleistung.

2.1.5

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die in das Beamtenverhältnis übernommen werden, haben den Diensteid nach § 38 BeamtStG, Art. 73 BayBG auch dann zu leisten, wenn sie als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits den Eid auf die Verfassung nach Art. 187 BV abgelegt haben.

2.1.6

Werden Beamtinnen und Beamte, die den vorgeschriebenen Diensteid bereits geleistet haben, zur Berufsrichterin oder zum Berufsrichter im Dienste des Freistaates Bayern ernannt, so haben sie im Falle einer im unmittelbaren Anschluss an das Richterverhältnis erfolgenden Wiederernennung zur Beamtin oder zum Beamten keinen erneuten Diensteid zu leisten.

2.2 Ausnahmen von der Eidespflicht

2.2.1

[1]Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger im Sinn des Art. 30 LlbG legen keinen Diensteid nach § 38 BeamtStG, Art. 73 BayBG ab, sondern lediglich ein Gelöbnis nach Art. 32 Satz 2 LlbG. [2]Eine Vereidigung nach § 38 BeamtStG, Art. 73 BayBG erfolgt erst bei Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Widerruf.

2.2.2

[1]Grundsätzlich haben auch Beamtinnen und Beamte, die nicht Deutsche im Sinn des Art. 116 GG sind, den Diensteid nach § 38 BeamtStG, Art. 73 BayBG abzulegen. [2]Nach § 38 Abs. 3 BeamtStG, Art. 73 Abs. 3 BayBG kann bei ihnen jedoch von einer Vereidigung abgesehen werden. [3]Davon ist Gebrauch zu machen, wenn ausländische Beamtinnen und Beamte nach dem Recht ihres Heimatlandes durch die Ablegung des Eides Nachteile erleiden, insbesondere ihre ausländische Staatsangehörigkeit verlieren würden. [4]An Stelle des Diensteides ist in diesen Fällen das Gelöbnis nach Art. 73 Abs. 3 Satz 2 BayBG abzulegen.

2.2.3

Erklären Beamtinnen und Beamte, aus Glaubens- oder Gewissensgründen keinen Eid leisten zu können, so haben sie anstelle der Worte „ich schwöre“ die Worte „ich gelobe“ zu sprechen oder das Gelöbnis mit einer dem Bekenntnis ihrer Religionsgemeinschaft oder der Überzeugung ihrer Weltanschauungsgemeinschaft entsprechenden gleichwertigen Beteuerungsformel einzuleiten (§ 38 Abs. 2 BeamtStG, Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayBG).

2.3 Verfahren

2.3.1

[1]Neu eintretende Beamtinnen und Beamte sollen möglichst am Tage des Dienstantritts vereidigt werden. [2]Entsprechendes gilt für Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die in das Beamtenverhältnis übernommen werden.

2.3.2

[1]Der Diensteid ist durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten oder eine von ihr oder ihm beauftragte Beamtin oder einen von ihr oder ihm beauftragten Beamten abzunehmen. [2]Haben Beamtinnen und Beamte keine Dienstvorgesetzte oder keinen Dienstvorgesetzten, so nimmt den Diensteid die Beamtin oder der Beamte ab, die oder der nach Bestimmung der obersten Aufsichtsbehörde gemäß Art. 135 BayBG die Zuständigkeiten der oder des Dienstvorgesetzten wahrnimmt; diese Beamtin oder dieser Beamte kann eine andere Beamtin oder einen anderen Beamten mit der Abnahme des Eides beauftragen.

2.3.3

[1]Mehrere Beamtinnen und Beamte können gleichzeitig vereidigt werden. [2]Vor der Eidesleistung sind Beamtinnen und Beamte mit dem Inhalt des Eides bekannt zu machen und auf seine Bedeutung und die Folgen einer Eidesverweigerung hinzuweisen. [3]Der Diensteid wird durch Nachsprechen der Eidesformel geleistet. [4]Die oder der Schwörende soll dabei die rechte Hand, bei ihrer Behinderung die linke erheben.

2.3.4

[1]Über die Vereidigung ist eine Niederschrift nach dem in der Anlage 7 aufgeführten Muster aufzunehmen. [2]Die Niederschrift ist von der Beamtin oder dem Beamten, die oder der den Eid geleistet hat, sowie von der Beamtin oder dem Beamten, die oder der den Eid abgenommen hat, zu unterzeichnen. [3]Die Niederschrift ist zu den Personalakten zu nehmen.

2.3.5

[1]Legen Beamtinnen und Beamte an Stelle des Diensteides ein Gelöbnis nach Art. 73 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 BayBG ab, so gelten die vorstehenden Vorschriften sinngemäß. [2]Die Verhandlungsniederschrift ist entsprechend zu fassen und zu den Personalakten zu nehmen.

2.4 Sonstiges

2.4.1

[1]Weigern sich Beamtinnen und Beamte, den Diensteid zu leisten oder das an dessen Stelle vorgeschriebene Gelöbnis abzulegen, so ist hierüber eine Niederschrift aufzunehmen. [2]Jeder Fall der Eides- oder Gelöbnisverweigerung ist unverzüglich der obersten Dienstbehörde mitzuteilen. [3]Beamtinnen und Beamte, die sich weigern, den Diensteid zu leisten oder das an dessen Stelle vorgeschriebene Gelöbnis abzulegen, sind zu entlassen (§ 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtStG). [4]Die Entlassung wird mit der Zustellung der Entlassungsverfügung wirksam (Art. 56 Abs. 4 Nr. 1 BayBG). [5]Bis zur Entlassung ist den Beamtinnen und Beamten die Führung ihrer Dienstgeschäfte zu verbieten (§ 39 BeamtStG, Art. 6 Abs. 4 BayBG).

2.4.2

Die besonderen Vorschriften über die Ablegung des Richtereides nach § 38 des Deutschen Richtergesetzes und Art. 3, 15 Satz 2 BayRiStAG bleiben unberührt.

3. Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch die Bediensteten des Freistaates Bayern

3.1 Rechtslage bei Beamtinnen und Beamten

3.1.1 Allgemeines

3.1.1.1

[1]Beamtinnen und Beamte müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. [2]Nach § 42 BeamtStG dürfen Beamtinnen und Beamte, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihr Amt nur mit Zustimmung der zuständigen Dienstbehörde annehmen.

3.1.1.2

[1]Ein Verstoß gegen diese Vorschrift stellt bei Beamtinnen und Beamten ein Dienstvergehen dar (§ 47 Abs. 1 BeamtStG). [2]Bei Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamten, früheren Beamtinnen mit Versorgungsbezügen oder früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es nach § 47 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG als Dienstvergehen, wenn sie gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken in Bezug auf ihr früheres Amt verstoßen.

3.1.2 Rechtsfolgen

3.1.2.1 Freiheits- bzw. Geldstrafe

[1]Beamtinnen oder Beamte, die für eine im Zusammenhang mit ihrem Amt stehende, an sich nicht pflichtwidrige Handlung einen Vorteil annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, machen sich der Vorteilsannahme strafbar, die nach § 331 StGB mit Geldstrafe oder mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren bestraft wird. [2]Enthält die Handlung, für die Beamtinnen oder Beamte einen Vorteil annehmen, fordern oder

sich versprechen lassen, eine Verletzung ihrer Dienstpflichten, so ist der Tatbestand der Bestechlichkeit gegeben, für die § 332 StGB eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren androht; bereits der Versuch ist strafbar.

3.1.2.2 Weitere Rechtsfolgen

Neben der Verhängung einer Geld- oder Freiheitsstrafe sind weitere Rechtsfolgen gesetzlich vorgesehen, z.B. dass das Eigentum an dem aus der rechtswidrigen Tat Erlangten auf den Staat übergeht (Einziehung, §§ 73 ff. StGB).

[1]Werden Beamtinnen oder Beamte wegen Vorteilsannahme oder Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder längerer Dauer verurteilt, so endet das Beamtenverhältnis kraft Gesetzes mit der Rechtskraft des Urteils (§ 24 BeamtStG). [2]Dies gilt auch bei einer Verurteilung wegen Bestechlichkeit zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten, soweit sich die Tat auf eine Diensthandlung im Hauptamt bezieht. [3]Sind Beamtinnen oder Beamte nach Begehung der Tat in den Ruhestand getreten, so verlieren sie mit der Rechtskraft der Entscheidung ihre Rechte als Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamte (Art. 80 des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes [BayBeamtVG]).

Wird eine geringere Strafe verhängt, so wird in der Regel ein Disziplinarverfahren durchgeführt, bei dem Beamtinnen und Beamte mit der Entfernung aus dem Dienst, Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte mit der Aberkennung des Ruhegehalts rechnen müssen.

Darüber hinaus haften Beamtinnen und Beamte für den durch ihre rechtswidrige und schuldhafte Tat entstandenen Schaden (§ 48 BeamtStG).

3.1.3

Zur Erläuterung des § 42 BeamtStG wird im Einzelnen auf Folgendes hingewiesen:

3.1.3.1

„Belohnungen“ oder „Geschenke“ im Sinn des § 42 BeamtStG sind alle unentgeltlichen Zuwendungen, auf die Beamtinnen und Beamte keinen gesetzlich begründeten Anspruch haben und die sie materiell oder auch immateriell objektiv besser stellen (Vorteil).

Unentgeltlich ist eine Zuwendung auch dann, wenn zwar eine Gegenleistung erfolgt, diese aber in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Leistung steht.

Ein derartiger Vorteil kann liegen in

– der Zahlung von Geld,

– der Überlassung von Gutscheinen oder von Gegenständen (z.B. Baumaschinen, Fahrzeuge) zum privaten Gebrauch,

– besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften,

– der Gewährung von Rabatten, die nicht allen Angehörigen des öffentlichen Dienstes oder einer allgemeinen Berufsgruppe, der die oder der Bedienstete angehört, generell eingeräumt werden,

– der Zahlung unverhältnismäßig hoher Vergütungen für – auch genehmigte – private Nebentätigkeiten (z.B. Gutachten, Erstellung von Abrechnungen),

– der Mitnahme auf Urlaubsreisen,

– Bewirtungen,

– der Gewährung von Unterkunft,

– dem Bedenken mit einem Vermächtnis sowie

– sonstigen Zuwendungen jeder Art.

Es kommt nicht darauf an, ob der Vorteil von der zuwendenden Person unmittelbar oder in ihrem Auftrag von Dritten gewährt wird.

[1]Für die Anwendbarkeit des § 42 BeamtStG ist es auch ohne Bedeutung, ob der Vorteil den Beamtinnen oder Beamten unmittelbar oder – z.B. bei Zuwendungen an Angehörige – nur mittelbar zugute kommt. [2]Die Weitergabe von Vorteilen an Dritte, z.B. Verwandte, Bekannte, andere Bedienstete oder soziale Einrichtungen „rechtfertigt“ nicht deren Annahme; auch in diesen Fällen ist die Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich.

3.1.3.2

[1]„In Bezug auf das Amt“ im Sinn des § 42 BeamtStG ist ein Vorteil immer dann gewährt, wenn die zuwendende Person sich davon leiten lässt, dass Beamtinnen oder Beamte ein bestimmtes Amt bekleiden oder bekleidet haben. [2]Ein Bezug zu einer bestimmten Amtshandlung ist nicht erforderlich. [3]Zum „Amt“ gehören auch jedes Nebenamt und jede sonstige auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorgesetzten ausgeübte oder im Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben der Beamtinnen und Beamten stehende Nebentätigkeit.

[1]Vorteile, die ausschließlich mit Rücksicht auf Beziehungen innerhalb der privaten Sphäre der Beamtinnen oder Beamten gewährt werden, sind nicht „in Bezug auf das Amt“ gewährt. [2]Derartige Beziehungen dürfen aber nicht mit Erwartungen in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit der Beamtinnen oder Beamten verknüpft sein. [3]Erkennen Beamtinnen oder Beamte, dass an den persönlichen Verkehr derartige Erwartungen geknüpft werden, dürfen sie weitere Vorteile nicht mehr annehmen. [4]Die unter Nr. 3.1.3.3 dargestellte Verpflichtung, die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten von versuchten Einflussnahmen auf die Amtsführung zu unterrichten, gilt auch hier.

3.1.3.3

[1]Beamtinnen und Beamte dürfen eine nach § 42 BeamtStG zustimmungsbedürftige Zuwendung, die nicht nach Nr. 3.1.3.5 als stillschweigend genehmigt anzusehen ist, erst annehmen, wenn die Zustimmung der zuständigen Behörde vorliegt. [2]Kann die Zustimmung nicht rechtzeitig herbeigeführt werden, so dürfen Beamtinnen und Beamte die Zuwendung ausnahmsweise vorläufig annehmen, müssen aber um die Zustimmung unverzüglich nachsuchen. [3]Haben Beamtinnen oder Beamte Zweifel, ob die Annahme eines Vorteils unter § 42 BeamtStG fällt oder stillschweigend genehmigt ist, so haben sie die Genehmigung nach § 42 BeamtStG zu beantragen. [4]Darüber hinaus sind sie verpflichtet, über jeden Versuch, ihre Amtsführung durch das Angebot von Belohnungen oder Geschenken zu beeinflussen, ihre Dienstvorgesetzte oder ihren Dienstvorgesetzten zu unterrichten.

3.1.3.4

[1]Die Zustimmung zur Annahme eines Vorteils darf nur erteilt werden, wenn nach Lage des Falles nicht zu besorgen ist, dass die Annahme die objektive Amtsführung der Beamtinnen oder Beamten beeinträchtigt oder bei dritten Personen, die von der Zuwendung Kenntnis erlangen, den Eindruck ihrer Befangenheit entstehen lassen könnte. [2]Die Zustimmung darf insbesondere nicht erteilt werden, wenn mit der Zuwendung von Seiten der zuwendenden Person erkennbar eine Beeinflussung des amtlichen Handelns beabsichtigt ist oder in dieser Hinsicht Zweifel bestehen. [3]Die Zustimmung kann mit der Auflage erteilt werden, die Zuwendung an eine soziale Einrichtung, an den Dienstherrn oder eine sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts weiterzugeben; in der Regel wird es zweckmäßig sein, die zuwendende Person von der Weitergabe der Zuwendung zu unterrichten. [4]Eine Zustimmung soll schriftlich erteilt werden.

Die Zustimmung der zuständigen Behörde zur Annahme eines Vorteils schließt jedoch die Strafbarkeit der Tat nicht aus, wenn der Vorteil von Beamtinnen oder Beamten gefordert worden ist oder die Gegenleistung für eine vergangene oder künftige pflichtwidrige Amtshandlung darstellt.

3.1.3.5

Die Annahme von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten sowie von Geschenken aus dem Mitarbeiterkreis der Beamtinnen und Beamten (z.B. aus Anlass eines Dienstjubiläums) im herkömmlichen Umfang kann allgemein als stillschweigend genehmigt angesehen werden.

3.1.3.6

Vorbehaltlich der Regelung in Nr. 3.1.3.8 gilt das Gleiche für die übliche und angemessene Bewirtung bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Beamtinnen und Beamte im Rahmen ihres Amts, in dienstlichem Auftrag oder mit Rücksicht auf die ihnen durch ihr Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnehmen, z.B. Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offizielle Empfänge, gesellschaftliche Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfeste, Einweihungen, Eröffnungen von Ausstellungen, Betriebsbesichtigungen sowie Sitzungen von Organen wirtschaftlicher Unternehmungen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist.

3.1.3.7

Die gesellschaftliche Vertretung einer Behörde beschränkt sich auf die Behördenleitung und die von ihr beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.1.3.8

[1]Als stillschweigend genehmigt kann auch die Teilnahme an Bewirtungen aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen angesehen werden, die der Vorbereitung oder Ausführung bestimmter Maßnahmen der Verwaltung dienen, wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Beamtinnen und Beamte nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Formen zu verstoßen. [2]Hierzu gehört auch die Annahme von Vorteilen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen (z.B. die Abholung einer Beamtin oder eines Beamten mit einem Kfz vom Bahnhof).

3.2 Rechtslage bei Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Auszubildenden

3.2.1

[1]Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes dürfen Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf ihre dienstlichen Tätigkeiten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen; sie haben entsprechende Angebote unverzüglich und unaufgefordert dem Arbeitgeber mitzuteilen (vgl. § 3 Abs. 3 TV-L). [2]Das Gleiche gilt für in Ausbildung stehende Personen, für die ein tarifrechtliches Verbot zur Annahme von Belohnungen oder Geschenken besteht. [3]Die Verletzung dieser Pflichten kann einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses darstellen.

3.2.2

[1]Soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zu Dienstverrichtungen bestellt sind, die der Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung dienen, sind sie Beamtinnen und Beamten im Sinne des Strafrechts gleichgestellt. [2]Sie werden daher, wenn sie für dienstliche Handlungen Vorteile annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, ebenso wie Beamtinnen und Beamte nach §§ 331 und 332 StGB bestraft. [3]Den Beamtinnen und Beamten strafrechtlich gleichgestellt sind ferner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die nach § 1 des Verpflichtungsgesetzes verpflichtet worden sind bzw. nach § 2 des Verpflichtungsgesetzes diesen Personen gleich gestellt sind; vgl. auch Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Durchführung des Verpflichtungsgesetzes vom 19. Februar 1975 (FMBl S. 110, StAnz Nr. 9, zuletzt geändert mit Bekanntmachung vom 29. Dezember 1980, FMBl 1981 S. 56, StAnz 1981 Nr. 1/2).

3.2.3

Die Ausführungen unter Nr. 3.1.2.2 zum Verfall und zur Haftung gelten auch für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende.

3.2.4

Bei der Handhabung des § 3 Abs. 3 TV-L und entsprechender Bestimmungen sind die unter Nr. 3.1.3 dargestellten Grundsätze sinngemäß anzuwenden.

3.3 Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten

3.3.1

[1]Die Beamtinnen, Beamten, Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und die in Ausbildung stehenden Personen des Freistaates Bayern sind auf die Verpflichtungen hinzuweisen, die sich aus § 42 BeamtStG oder den entsprechenden tarifvertraglichen Vorschriften ergeben. [2]Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Bediensteten in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.

3.3.2

[1]Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen gegen § 42 BeamtStG und §§ 331 bis 334 StGB nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen (z.B. Personalrotation, „Vieraugenprinzip“, unangekündigte Kontrollen). [2]Bedienstete, deren wirtschaftliche Verhältnisse nicht geordnet sind, sollen im Beschaffungswesen sowie auf Dienstposten, auf denen sie der Gefahr einer unlauteren Beeinflussung durch Dritte besonders ausgesetzt sind, nicht beschäftigt werden.

3.4 Ergänzende Anordnungen

3.4.1

Die obersten Dienstbehörden können im Benehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat ergänzende Anordnungen treffen, insbesondere um den speziellen Gegebenheiten in ihren Bereichen oder einzelnen Verwaltungszweigen gerecht zu werden.

3.4.2

Den obersten Dienstbehörden wird empfohlen, Bediensteten in bestimmten Aufgabengebieten (z.B. Vergabe, Beschaffungswesen), in denen besondere Gefährdungen gesehen werden, für bestimmte Zeiträume aufzugeben, Zuwendungen von Personen, mit deren Angelegenheiten die Bediensteten dienstlich befasst sind, schriftlich anzuzeigen.

Abschnitt 10
Nebentätigkeiten

1. Öffentliche Ehrenämter

[1]Die Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes gilt kraft gesetzlicher Fiktion nicht als Nebentätigkeit. [2]§ 3 Abs. 1 BayNV enthält eine Begriffsbestimmung des öffentlichen Ehrenamtes. [3]Hierbei wird grundsätzlich darauf abgestellt, ob eine Tätigkeit, die überwiegend der Erfüllung öffentlicher Aufgaben dient, in Gesetzen oder Rechtsverordnungen als Ehrenamt bezeichnet ist. [4]Nicht ausreichend ist daher, wenn eine Tätigkeit in einer Satzung oder Verwaltungsvorschrift als Ehrenamt bezeichnet ist. [5]§ 3 Abs. 2 BayNV beinhaltet die wichtigsten Fallgruppen der öffentlichen Ehrenämter. [6]Soweit eine dieser Tätigkeiten nicht in einem Gesetz oder in einer anderen Rechtsverordnung als Ehrenamt bezeichnet ist, hat die Aufzählung konstitutive Bedeutung. [7]Ansonsten liegen die Voraussetzungen für ein öffentliches Ehrenamt nur dann vor, wenn es sich um eine auf behördlicher Bestellung oder auf Wahl beruhende Mitwirkung bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben handelt und die hierfür gewährte Vergütung jeweils jährlich den nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayNV maßgebenden Betrag nicht übersteigt. [8]An das Vorliegen eines öffentlichen Ehrenamtes ist auf Grund des Ausnahmecharakters der Vorschrift (Art. 81 Abs. 2 Satz 2 BayBG) ein strenger Maßstab anzulegen. [9]Dies gilt insbesondere für die Beurteilung, ob die wahrgenommene Tätigkeit überwiegend der Erfüllung öffentlicher Aufgaben dient. [10]Tätigkeiten für juristische Personen des Privatrechts und für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften (und deren Verbände) sind daher in besonderem Maße zu prüfen.

2. Genehmigungsfähigkeit von Nebentätigkeiten

2.1

[1]Die Genehmigungsbehörde hat in jedem Einzelfall zu prüfen, ob durch die Ausübung der Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. [2]Die Besorgnis der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen besteht, wenn bei verständiger Würdigung der gegenwärtig erkennbaren Umstände unter Berücksichtigung der erfahrungsgemäß zu erwartenden Entwicklung eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen zu erwarten ist.

[1]In Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 1 bis 6 BayBG sind beispielhaft und damit nicht abschließend die wichtigsten Versagungsgründe aufgezählt. [2]Soweit ein solcher Fall vorliegt, ist auf Grund der gesetzlichen Fiktion eine darüber hinausgehende Prüfung, ob eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen eintreten kann, nicht mehr erforderlich.

2.2

Hinsichtlich der in Art. 81 Abs. 3 Satz 2 BayBG genannten Versagungsgründe ist im Einzelnen folgendes zu beachten:

2.2.1 Zu Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BayBG:

[1]Zu dem Versagungsgrund der übermäßigen Inanspruchnahme durch Nebentätigkeiten gibt Art. 81 Abs. 3 Satz 3 BayBG eine widerlegbare Vermutung, dass im Regelfall dienstliche Interessen beeinträchtigt werden, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche zehn Stunden übersteigt (Regelvermutung). [2]Bei vorübergehend mit einer stärkeren zeitlichen Beanspruchung verbundenen Nebentätigkeiten, z.B. bei Prüfungen und Fortbildungsveranstaltungen, kann die durchschnittliche Belastung im Kalenderjahr berücksichtigt werden.

[1]Bei der Prüfung der Regelvermutung im Sinn des Art. 81 Abs. 3 Satz 3 BayBG sind alle genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten mit einzubeziehen. [2]Bei dienstlich angeordneten Nebentätigkeiten im Sinn des Art. 81 Abs. 1 BayBG ist im Einzelfall zu prüfen, ob und inwieweit eine Anrechnung gerechtfertigt ist. [3]Dabei sind insbesondere die Beanspruchung der Beamtin oder des Beamten und eine etwaige Ausübung der angeordneten Nebentätigkeit während der Arbeitszeit zu berücksichtigen. [4]Dagegen besteht bei der Prüfung, ob die Grenze im Sinn des Art. 81 Abs. 3 Satz 3 BayBG überschritten wird, grundsätzlich keine Veranlassung, die zeitliche Beanspruchung durch genehmigungsfreie Nebentätigkeiten zu erfragen. [5]Angaben über die zeitliche Beanspruchung durch solche Nebentätigkeiten sollen nur dann verlangt werden, wenn konkrete Anhaltspunkte bestehen, dass unter Berücksichtigung des zeitlichen Umfangs der genehmigungsfreien Nebentätigkeiten durch die beantragte Nebentätigkeit dienstliche Interessen im Sinn des Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BayBG beeinträchtigt werden können.

[1]Die Regelvermutung des Art. 81 Abs. 3 Satz 3 BayBG bezeichnet eine kritische Grenze, die die Genehmigungsbehörde zu einer besonders sorgfältigen Einzelfallprüfung verpflichtet. [2]Hierbei sind auch die individuelle Belastbarkeit der Beamtinnen und Beamten sowie ein etwaiges Interesse der Allgemeinheit an der Betätigung der Beamtinnen und Beamten zu würdigen. [3]Die Bewirtschaftung eines landwirtschaftlichen Betriebs und die entgeltliche Mitarbeit in einem solchen Betrieb außerhalb der Arbeitszeit führen daher nicht automatisch zum Vorliegen eines Versagungsgrundes, wenn davon ausgegangen werden kann, dass nach Art und Größe des Betriebs die zeitliche Beanspruchung im Jahresdurchschnitt das in Art. 81 Abs. 3 Satz 3 BayBG festgelegte Regelmaß nicht wesentlich überschreitet. [4]Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte erfolgt keine Kürzung der zeitlichen Grenze nach Art. 81 Abs. 3 Satz 3 BayBG. [5]Für diesen Personenkreis gilt die Grenze von zehn Stunden in der Woche in gleicher Weise wie für Vollzeitbeschäftigte.

[1]Im Rahmen der besonderen Prüfung des Versagungsgrundes der übermäßigen Inanspruchnahme durch die Ausübung einer Nebentätigkeit gemäß Art. 81 Abs. 3 Satz 4 BayBG ist bei der Ermittlung der jährlichen Dienstbezüge von der Definition der Dienstbezüge in Art. 5 Abs. 3 BayBG auszugehen. [2]Wegen des Begriffs der Entgelte und geldwerten Vorteile wird auf § 2 Abs. 4 BayNV hingewiesen.

2.2.2 Zu Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 BayBG:

[1]Eine Nebentätigkeit kann Beamtinnen oder Beamte z.B. dann in einen Widerstreit mit ihren dienstlichen Pflichten, insbesondere mit ihrer Verpflichtung zur beamtenrechtlichen Loyalität bringen, wenn sich Inhalt

oder Ergebnis der Nebentätigkeit gegen die Ziele und Interessen richtet, die Beamtinnen und Beamte bei der Ausübung ihres Hauptamtes zu beachten oder zu vertreten haben. [2]Es genügt dabei die bloße Möglichkeit der Pflichtenkollision, die sich auf Grund der Pflichtenlage der Behörde und der angestrebten Nebentätigkeit konkretisiert hat. [3]Im Übrigen wird sich dieser Versagungsgrund häufig mit den Versagungsgründen nach Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 3 und 4 BayBG überschneiden.

2.2.3 Zu Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BayBG:

[1]Dieser Versagungsgrund gilt unabhängig davon, ob die Nebentätigkeit im Einzelfall Beamtinnen oder Beamte in einen Widerstreit mit ihren Dienstpflichten bringen kann. [2]Der Behördenbegriff ist im Sinne des allgemein gültigen Behördenbegriffs zu verstehen (Art. 1 Abs. 2 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes – BayVwVfG). [3]Bei der Zugehörigkeit zu einer „Behörde“ ist die gesamte Behörde und nicht die Tätigkeit in bestimmten Organisationseinheiten (z.B. Abteilungen, Referate, Sachgebiete) maßgeblich. [4]Die Behörde „kann tätig werden“, wenn nach der Lebenserfahrung eine nicht ganz ferne Möglichkeit besteht, dass sie sich mit der Angelegenheit befassen wird.

Auf die in § 6 Abs. 5 BayNV festgelegten Ausnahmen von dem gesetzlichen Versagungsgrund im Sinn des Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BayBG wird hingewiesen.

2.2.4 Zu Art. 81 Abs. 3 Satz 2 Nr. 6 BayBG:

[1]Dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung ist es z.B. abträglich, wenn Beamtinnen oder Beamte bei der Ausübung einer Nebentätigkeit unter Hinweis auf ihre dienstliche Stellung um Aufträge werben. [2]In Ausübung der Nebentätigkeit dürfen die dienstlichen Kontaktdaten nur insoweit angegeben werden, als die Ausübung im dienstlichen Interesse erfolgt.

2.3

Bei Beamtinnen und Beamten, die gemäß Art. 89 BayBG beurlaubt sind oder eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, sind die zusätzlichen Nebentätigkeitsbegrenzungen in Art. 88 Abs. 2, Art. 89 Abs. 3 und Art. 91 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu beachten.

[1]Für die Bewirtschaftung eines landwirtschaftlichen Betriebs und die entgeltliche Mitarbeit in einem solchen Betrieb wird allgemein eine Ausnahme von Art. 88 Abs. 2 Satz 1 BayBG zugelassen (Art. 88 Abs. 2 Satz 2 BayBG). [2]Die Bestimmungen des Art. 81 Abs. 3 BayBG werden dadurch nicht berührt.

3. Nebentätigkeitsgenehmigung

3.1 Genehmigungsverfahren

3.1.1

Soweit bei der Antragstellung die in § 6 Abs. 1 BayNV geforderten Angaben in einzelnen Punkten noch nicht abschließend gemacht werden können, ist in die Genehmigung die Auflage aufzunehmen, dass die Angaben unverzüglich in Textform nachzuholen sind, sobald sie bekannt sind.

3.1.2

Die gesetzlich vorgeschriebene Befristung der Nebentätigkeitsgenehmigung soll zur Vermeidung unnötigen Verwaltungsaufwands ein Jahr nicht unterschreiten (Art. 81 Abs. 3 Satz 5 BayBG und § 6 Abs. 2 Satz 3 BayNV).

3.1.3

In die Nebentätigkeitsgenehmigung sollen auch aufgenommen werden:

– Die Verpflichtung, die Beendigung der Nebentätigkeit sowie nachträgliche Änderungen der im Genehmigungsantrag enthaltenen Tatsachen, sofern es sich nicht nur um unwesentliche Änderungen handelt, unverzüglich in Textform anzuzeigen (§ 6 Abs. 2 Satz 6 und Abs. 3 BayNV);

– ein Hinweis auf die Verpflichtung, Nebentätigkeiten nur außerhalb der Arbeitszeit auszuüben bzw. die Anerkennung des dienstlichen Interesses oder die Zulassung einer Ausnahme nach Art. 81 Abs. 4 Satz 2 BayBG;

– ein Hinweis darauf, dass die Genehmigung zu widerrufen ist, wenn sich eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nach Erteilung der Genehmigung ergibt (Art. 81 Abs. 3 Satz 7 BayBG).

3.1.4

Soweit im Einzelfall veranlasst, sollen ferner Hinweise aufgenommen werden

– auf die Möglichkeit der Anrechnung von Nebentätigkeitsvergütung auf die Anwärterbezüge nach Art. 80 Abs. 1 BayBesG,

– auf die in Art. 81 Abs. 5 BayBG enthaltenen Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn und die in diesem Zusammenhang bestehende Entgeltpflicht sowie

– auf die bei Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst einzuhaltenden Abführungspflichten.

3.1.5

[1]Auf die Mitbestimmung des Personalrats gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 BayPVG im Falle der Versagung oder des Widerrufs der Genehmigung einer Nebentätigkeit wird hingewiesen. [2]Wird die Genehmigung teilweise versagt oder teilweise widerrufen oder mit Nebenbestimmungen versehen, die einer teilweisen Versagung oder einem teilweisen Widerruf der Genehmigung gleichstehen, ist ebenfalls ein beteiligungspflichtiger Tatbestand gegeben.

3.2 Aufzeichnungen über Nebentätigkeitsgenehmigungen

[1]Sowohl aus personalwirtschaftlichen als auch aus beamtenpolitischen Gründen ist es erforderlich, einen Überblick über Entwicklungen in Bezug auf die Ausübung von Nebentätigkeiten durch Angehörige des bayerischen öffentlichen Dienstes zu erhalten. [2]Vor diesem Hintergrund sind – unter Verzicht auf personenbezogene Daten – Aufzeichnungen über die erteilten Nebentätigkeitsgenehmigungen sowie über Untersagungen gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L zu führen. [3]Es sollen insbesondere folgende Daten festgehalten werden:

– Besoldungsgruppe (Entgeltgruppe) und Fachlaufbahn

– Art, Dauer und zeitlicher Umfang der Nebentätigkeit

– Höhe der Vergütung

– Datum der Genehmigung

– Ausübung innerhalb der Arbeitszeit

– Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn

[1]Außerdem sind die Fälle zu erfassen, in denen die Genehmigung versagt wurde. [2]Der Versagungsgrund ist zu vermerken.

[1]Die Aufzeichnungen sind jeweils gesondert für Beamtinnen und Beamte sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu führen. [2]Die vertrauliche Behandlung dieser Daten ist sicherzustellen.

4. Ausübung von Nebentätigkeiten

Ein für die Ausübung einer Nebentätigkeit während der Arbeitszeit notwendiges dienstliches bzw. öffentliches Interesse im Sinn des Art. 81 Abs. 4 BayBG wird in der Regel im Fall von Aus- und Fortbildungs- sowie von Prüfungstätigkeiten vorliegen, sofern diese Tätigkeiten nicht ohnehin auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn ausgeübt werden.

[1]Auch wenn gemäß Art. 81 Abs. 4 Satz 2 BayBG die Ausübung einer Nebentätigkeit während der Arbeitszeit gestattet ist, bedürfen Beamtinnen und Beamte für die Wahrnehmung der Nebentätigkeit einer gesonderten Freistellung durch die Dienstvorgesetze oder den Dienstvorgesetzten. [2]Dies gilt auch für die Fälle der Bejahung des dienstlichen Interesses oder der Ausübung von Nebentätigkeiten auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn.

5. Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn

5.1

Von der Kannvorschrift des § 15 Abs. 1 Satz 3 BayNV (Verzicht auf die Entrichtung eines Nutzungsentgelts) ist Gebrauch zu machen, wenn die Vergütung für solche Nebentätigkeiten insgesamt 1 230 € im Kalenderjahr nicht überschreitet.

5.2

Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die pauschale Kostenerstattung des in § 16 BayNV geregelten Bereichs ist vom Begriff der Vergütung im Sinn des § 2 Abs. 4 BayNV auszugehen.

5.3

[1]Bei der nach § 16 Abs. 2 BayNV anzustellenden Prüfung, ob die pauschal errechnete Kostenerstattung um mehr als 25 v. H. von den tatsächlich entstandenen Kosten abweicht, ist nicht auf die einzelnen Leistungsgruppen, sondern auf die Abweichung im Gesamtergebnis abzustellen. [2]Bei der Festlegung abweichender Bemessungsfaktoren ist der Grundsatz der Kostendeckung für die einzelnen Bemessungsgrößen eine verbindliche Vorgabe, von der aus das Maß der Abweichung zu ermitteln ist.

[1]Liegen im Einzelfall Anhaltspunkte vor, dass die pauschale Kostenerstattung nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BayNV unangemessen ist, so ist von Amts wegen eine genaue Kostenerhebung zu veranlassen und ggf. eine Berechnung nach Abs. 2 durchzuführen. [2]Die Kosten des in Anspruch genommenen Personals sind hierbei nach den jeweils vom Staatsministerium der Finanzen und für Heimat ermittelten Personaldurchschnittskosten festzustellen.

[1]Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 BayNV kann bei der Berechnung der Kostenerstattung nach Abs. 2 nur eine Leistungsgruppe spitz berechnet werden, während bei den übrigen Leistungsgruppen die Pauschalbemessung nach Abs. 1 Satz 2 zugrunde gelegt werden kann, soweit der Kostendeckungsgrundsatz gewahrt ist. [2]Allerdings muss im Gesamtergebnis die in § 16 Abs. 2 Satz 1 BayNV geforderte Abweichung um mehr als 25 v. H. von der pauschalen Kostenerstattung (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BayNV) vorliegen.

[1]Der Vorteilsausgleich wird auch bei der spitzen Berechnung der Kostenerstattung pauschal (50 v. H. der zu erstattenden Kosten) ermittelt (§ 16 Abs. 2 Satz 3 BayNV). [2]Zu beachten ist aber die Abschneidegrenze in § 16 Abs. 2 Satz 4 BayNV, wonach der Vorteilsausgleich 40 v. H. der um die Kostenerstattung verminderten Vergütung nicht überschreiten darf.

Beispiel:

Eine Bedienstete nimmt im Rahmen einer Gutachtertätigkeit alle drei Leistungsgruppen in Anspruch. Sie erhält eine Vergütung von 30 000 €.

Berechnung des pauschalen Nutzungsentgelts nach § 16 Abs. 1 BayNV

4 v. H. für die Inanspruchnahme von Einrichtungen	1 200 €
8 v. H. für die Inanspruchnahme von Personal	2 400 €
4 v. H. für den Verbrauch von Material	1 200 €
Kostenerstattung	4 800 €

Vorteilsausgleich	
(50 v. H. der Kostenerstattung)	2 400 €
Nutzungsentgelt	7 200 €

Die Bedienstete weist nach, dass die Kosten für das verbrauchte Material nur 300 € betragen haben. Für die Inanspruchnahme des Personals errechnet sich nach den Personaldurchschnittskosten ein Betrag von 1 000 €. Hinsichtlich der Inanspruchnahme von Einrichtungen des Dienstherrn ergeben sich keine Anhaltspunkte, dass die Pauschalberechnung unangemessen ist.

Berechnung des Nutzungsentgelts nach § 16 Abs. 2 BayNV

Inanspruchnahme von Personal (Spitzabrechnung)	1 000 €
Verbrauch von Material (Spitzabrechnung)	300 €
Inanspruchnahme von Einrichtungen (Pauschalberechnung)	1 200 €
Kostenerstattung	2 500 €

Die Abweichung gegenüber der pauschal berechneten Kostenerstattung beträgt mehr als 25 v. H. Damit ist die Kostenerstattung nach § 16 Abs. 2 BayNV spitz zu berechnen.

Vorteilsausgleich (50 v. H. der Kostenerstattung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3	
in Verbindung mit § 16 Abs. 1 Satz 3 BayNV)	1 250 €
Gesamtnutzungsentgelt	3 750 €

Eine Korrektur des Vorteilsausgleichs nach § 16 Abs. 2 Satz 4 BayNV ist nicht veranlasst, da die Abschneidegrenze (40 v. H. der um die Kostenerstattung verminderten Vergütung) nicht überschritten wird.

6. Pflichten der Dienstbehörden und Dienstvorgesetzten

[1]Die Dienstbehörden und Dienstvorgesetzten sind gehalten, die nebentätigkeitsrechtlichen Bestimmungen strikt anzuwenden und im Rahmen der Dienstaufsicht dafür zu sorgen, dass bei der Ausübung von Nebentätigkeiten Missbräuche verhindert werden. [2]Dabei ist vor allem auch darauf zu achten, dass Nebentätigkeiten, soweit sie nicht auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn ausgeübt werden oder kein dienstliches Interesse an der Übernahme anerkannt worden ist oder nicht eine Ausnahmegenehmigung vorliegt, nicht während der Arbeitszeit und nicht in den Diensträumen ausgeübt werden. [3]Verstöße sind als Dienstpflichtverletzungen disziplinarrechtlich zu verfolgen bzw. als Arbeitspflichtverletzungen zu behandeln.

Ferner wird darauf hingewiesen, dass es nicht mit dem Sinn und Zweck des Nebentätigkeitsrechts im Einklang stehen würde, Beamtinnen oder Beamten zur Ausübung einer Nebentätigkeit unbezahlten Sonderurlaub zu gewähren, soweit nicht ein dienstliches oder öffentliches Interesse an einer solchen Beurlaubung besteht.

7. Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

7.1 Auf Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn übernommene Nebentätigkeiten

7.1.1

[1]Der Vorschlag oder die Veranlassung zur Übernahme einer Nebentätigkeit kann auch von einer anderen staatlichen Behörde als der Beschäftigungsbehörde ausgehen, weil der Gesetzgeber insoweit ausdrücklich auf den Dienstherrn abstellt. [2]Die in diesem Zusammenhang notwendige Prüfung, ob die Nebentätigkeit mit den Aufgaben des Hauptamtes vereinbar ist, kann jedoch nur die zuständige Dienstbehörde vornehmen. [3]Vor einer Maßnahme im Sinn des Art. 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayBG hat daher die veranlassende Behörde zunächst das Einvernehmen mit der zuständigen Dienstbehörde der Beamtinnen und Beamten sicherzustellen.

7.1.2

Bei der Übernahme von nebenamtlichen Lehraufträgen und bei der Bestellung von Prüferinnen und Prüfern wird empfohlen, wie folgt zu verfahren:

7.1.2.1

[1]Ist eine Behörde zugleich Bildungseinrichtung bzw. Prüfungsorgan und zuständige Dienstbehörde der Beamtin oder des Beamten im Sinn des Art. 81 Abs. 6 BayBG, so enthält die Bestellung auch die dienstliche Veranlassung des Dienstherrn. [2]Gehören Beamtinnen und Beamte einer nachgeordneten Behörde an, so soll zuvor die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte gehört werden.

7.1.2.2

[1]Ist eine Behörde nicht zugleich Bildungseinrichtung bzw. Prüfungsorgan und zuständige Dienstbehörde der Beamtin oder des Beamten, so übersendet die Bildungseinrichtung bzw. das Prüfungsorgan das Bestellungsschreiben der zuständigen Dienstbehörde, die es (ggf. über die unmittelbare Dienstvorgesetzte oder den unmittelbaren Dienstvorgesetzten) den Beamtinnen oder Beamten aushändigt. [2]Die Aushändigung enthält die (stillschweigende) dienstliche Veranlassung. [3]Kommt eine dienstliche Veranlassung im Einzelfall nicht in Betracht, so unterbleibt die Aushändigung. [4]Der Bildungseinrichtung bzw. dem Prüfungsorgan sind die Gründe für diese Maßnahme mitzuteilen.

7.2 Nebentätigkeiten im Gesamtumfang von bis zu zehn Stunden wöchentlich und einer Gesamtvergütung von bis zu 10 000 € im Kalenderjahr

[1]Wird eine der in Art. 82 Abs. 1 Nr. 2 BayBG festgelegten Grenzen (Zeitgrenze oder Vergütungsgrenze) überschritten, so werden alle Nebentätigkeiten genehmigungspflichtig, deren Genehmigungsfreiheit sich bis dahin auf Art. 82 Abs. 1 Nr. 2 BayBG gestützt hatte. [2]Auf die besonderen Regelungen hinsichtlich der Überschreitung der Zeitgrenze in Nr. 2.2.1 Abs. 1 Satz 2 (vorübergehende Überschreitung) und Abs. 3 Satz 3 (landwirtschaftlicher Betrieb) wird hingewiesen. [3]Nebentätigkeiten, die nach Art. 82 Abs. 1 Nr. 1, 3 bis 6 BayBG nicht genehmigungspflichtig sind, sind bei der Prüfung der Zeit- und Vergütungsgrenze nach Art. 82 Abs. 1 Nr. 2 BayBG nicht einzubeziehen.

7.3 Vortragstätigkeit

Als genehmigungsfreie Vortragstätigkeit im Sinn des Art. 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BayBG gelten sowohl der Einzelvortrag wie auch eine Vortragsreihe außerhalb einer in ein Lehrziel eingebundenen Lehr- und Unterrichtstätigkeit.

7.4 Tätigkeit in Gewerkschaften und Berufsverbänden

[1]Bei der genehmigungsfreien Nebentätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften und Berufsverbänden ist der Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG zu beachten. [2]Rechtlich geschützte gewerkschaftliche Tätigkeiten und innergewerkschaftliche Angelegenheiten dürfen weder behindert noch ausgeforscht werden.

7.5 Tätigkeiten in Selbsthilfeeinrichtungen

Genehmigungsfreie Tätigkeiten in Selbsthilfeeinrichtungen dürfen nicht während der Arbeitszeit und nicht in den Diensträumen ausgeübt werden.

7.6 Untersagung genehmigungsfreier Nebentätigkeiten

[1]Auch bei genehmigungsfreien Nebentätigkeiten ist die oder der Dienstvorgesetzte verpflichtet, einer missbräuchlichen Ausübung von Nebentätigkeiten, insbesondere während der Arbeitszeit entgegenzutreten. [2]Die nach Art. 82 Abs. 2 Satz 1 BayBG bestehenden Auskunfts- und Nachweispflichten der Beamtinnen oder Beamten über Art und Umfang solcher Nebentätigkeiten greifen nur, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine Verletzung von Dienstpflichten vorliegen. [3]Eine generelle Anzeigepflicht für alle genehmigungsfreien Nebentätigkeiten besteht dagegen nicht.

7.7 Ausübung genehmigungsfreier Nebentätigkeiten

[1]Durch die in Art. 82 Abs. 3 BayBG getroffene Verweisung auf Art. 81 Abs. 4 und 5 BayBG wird sichergestellt, dass Beamtinnen oder Beamte auch genehmigungsfreie Nebentätigkeiten grundsätzlich nur außerhalb der Arbeitszeit ausüben und Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn nur unter den in Art. 81 Abs. 5 BayBG geregelten Voraussetzungen in Anspruch nehmen dürfen. [2]Genehmigungsfreie

Nebentätigkeiten dürfen hingegen nicht ausgeübt werden, wenn ein Versagungsgrund im Sinne des Art. 81 Abs. 3 BayBG vorliegt. [3]Bei Zweifeln über das Vorliegen eines Versagungsgrundes bei Ausübung einer Nebentätigkeit sind die Beamtinnen und Beamten aus ihrem Dienst- und Treueverhältnis (Art. 33 Abs. 4 des Grundgesetzes) heraus angehalten, eine Entscheidung des Dienstherrn herbeizuführen. [4]Dies kann durch einen vorsorglichen Antrag auf Genehmigung der geplanten Nebentätigkeit und eine damit verbundene hilfsweise Anzeige erfolgen. [5]Sofern hinsichtlich der Versagungsgründe in Art. 81 Abs. 3 BayBG in bestimmten Tätigkeitsbereichen ressortspezifische Besonderheiten vorliegen, könnten die betroffenen Beschäftigtengruppen hierüber durch ein entsprechendes Ressortschreiben informiert und sensibilisiert werden.

8. Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst

8.1

Bei der Prüfung der Frage, ob Tätigkeiten für den bayerischen öffentlichen Dienst zur Erledigung als Nebentätigkeit übertragen werden, ist ein strenger Maßstab anzulegen.

8.2

Hinsichtlich von Unterrichts-, Vortrags- und Prüfertätigkeiten ist nach folgenden Grundsätzen zu verfahren:

8.2.1 Unterrichts- und Vortragstätigkeiten

Unterrichts- und Vortragstätigkeiten im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Beschäftigten des eigenen Ressorts sind grundsätzlich zum Nebenamt zu rechnen, es sei denn, dass diese Tätigkeit ausdrücklich als Aufgabe des Hauptamtes übertragen ist.

[1]Ist ein Amt wegen des Einsatzes ihrer Inhaberin oder seines Inhabers in der Aus- und Fortbildung höher bewertet (z.B. Amt der Seminarrektorin oder des Seminarrektors oder der Studiendirektorin bzw. des Studiendirektors bei entsprechenden Funktionen) oder wird dieser Einsatz durch Gewährung einer Zulage abgegolten, gehört die Tätigkeit in der Aus- und Fortbildung zu den Aufgaben des Hauptamts. [2]Dies gilt auch dann, wenn im Einzelfall die höhere Einstufung des Amts oder die Gewährung der Zulage nicht auf der Funktion in der Aus- und Fortbildung, sondern (auch) auf anderen herausgehobenen Funktionen beruht (z.B. Studiendirektorin als stellvertretende Schulleiterin und Seminarlehrerin bzw. Studiendirektor als stellvertretender Schulleiter und Seminarlehrer).

[1]Sonstige Unterrichts- und Vortragstätigkeiten, die im Rahmen der Aufgaben des eigenen Ressorts wahrgenommen werden, gehören grundsätzlich zum Hauptamt; sie dürfen nur dann als Nebenamt übertragen werden, wenn die Thematik des Vortrags erheblich über den Aufgabenbereich des Dienstpostens im Hauptamt hinausreicht. [2]Unterrichts- und Vortragstätigkeit außerhalb der Aufgaben des eigenen Ressorts sind in der Regel im Nebenamt zu übertragen.

Die praktische Unterweisung von Beamtinnen oder Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Dienstanfängerinnen oder Dienstanfängern und sonstigen Nachwuchskräften sowie Vortragstätigkeiten bei Dienstbesprechungen rechnen immer zum Hauptamt; sie können nicht im Nebenamt übertragen werden.

8.2.2 Prüfertätigkeiten

[1]Die Tätigkeit als Prüferin oder Prüfer bei beamtenrechtlichen Prüfungen gehört wegen der Besonderheiten des Prüfungsrechts grundsätzlich zum Nebenamt, es sei denn, dass diese Tätigkeit ausdrücklich als Aufgabe im Hauptamt übertragen ist. [2]Nr. 8.2.1 Abs. 2 gilt entsprechend.

8.2.3 Vergütung

Für Unterrichts-, Vortrags- und Prüfertätigkeiten, die hauptamtlich ausgeübt werden, darf keine gesonderte Vergütung gewährt werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.

Werden Unterrichts-, Vortrags-, Prüfer- oder sonstige Tätigkeiten im Nebenamt übertragen, darf eine Vergütung nur gewährt werden, wenn für die nebenamtliche Tätigkeit keine angemessene Entlastung im Hauptamt gewährt wird; bei entsprechender Entlastung ist der Beamtin oder dem Beamten zuzumuten, das Nebenamt unentgeltlich auszuüben (§ 9 Abs. 2 BayNV).

9. Ablieferungspflicht und Abrechnung von Nebentätigkeitsvergütungen

9.1

[1]Nebentätigkeitsvergütungen, für die der ablieferungsfreie Höchstbetrag gilt, sollen abgeliefert werden, sobald sie insgesamt diesen Höchstbetrag übersteigen. [2]Soweit der Ablieferungsfreibetrag entfällt, sollen Nebentätigkeitsvergütungen – abzüglich der damit zusammenhängenden Aufwendungen – abgeliefert werden, nachdem sie zugeflossen sind. [3]Die vollständige Ablieferungspflicht nach § 10 Abs. 1 Satz 2 BayNV findet Anwendung für Nebentätigkeiten, die während der Arbeitszeit ausgeübt und damit auf die Arbeitszeit angerechnet werden dürfen (z. B. auf Veranlassung des Dienstherrn während der Arbeitszeit ausgeübte Mandate in Aufsichtsgremien). [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten gleichermaßen für genehmigungspflichtige als auch nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten. [5]Insofern sind auch die den Freibetrag übersteigenden Vergütungen aus nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten dem Dienstvorgesetzten zu melden und an den Dienstherrn im Hauptamt abzuliefern.

9.2

[1]Auf Grund haushaltsrechtlicher Bestimmungen (Art. 34 Abs. 1 BayHO) ist ein Verzicht auf ablieferungspflichtige Nebentätigkeitsvergütungen, die der Beamtin oder dem Beamten von einem Dritten gewährt werden, nicht zulässig. [2]Dadurch würde nämlich auf Einnahmen verzichtet, die nach den nebentätigkeitsrechtlichen Bestimmungen dem Grunde nach dem Staat zustehen. [3]Dies gilt auch für die unmittelbar von der Staatskasse bezahlten Vergütungen für Treuhänder, Staatsbeauftragte und Staatskommissare, da die betreffende Bank oder sonstige Anstalt des öffentlichen Rechts verpflichtet ist, dem Staat die gewährte Vergütung zu erstatten.

9.3

[1]Für Beamtinnen und Beamte, denen ablieferungspflichtige Nebentätigkeitsvergütungen zufließen, kann zur Abführung der Vergütungen bei der Staatsoberkasse Bayern ein eigenes Personenkonto eingerichtet werden. [2]Zahlungen sind in diesem Fall auf ein Konto der Staatsoberkasse Bayern unter Angabe der Nummer des Personenkontos und des Verwendungszwecks zu leisten. [3]Die Personenkontonummer wird den Beamtinnen und Beamten von der Staatsoberkasse Bayern unmittelbar mitgeteilt.

9.4

[1]Beamtinnen und Beamte können die Unternehmen, für die sie Nebentätigkeiten ausüben, auch beauftragen, die ablieferungspflichtigen Vergütungen unmittelbar an die Staatsoberkasse Bayern zu überweisen. [2]Ferner ist es zulässig, die Forderungen gegenüber den betreffenden Unternehmen an den Freistaat Bayern mit der Auflage abzutreten, den abzuliefernden Betrag an die Staatsoberkasse Bayern abzuführen. [3]Die Abtretungserklärung, die den abzuliefernden Betrag zu enthalten hat, ist der für die Abrechnung der Nebentätigkeitsvergütungen zuständigen Abrechnungsstelle zuzuleiten, die als Anordnungsstelle die Annahmeanordnung erstellt und diese der Staatsoberkasse Bayern zur weiteren Veranlassung übermittelt.

9.5

[1]Abzugsfähige Aufwendungen im Sinn von § 10 Abs. 2 BayNV sind z.B. Fahrkosten, sonstige Reisekosten, Umsatzsteuern, Nutzungsentgelte und Aufwendungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [2]Der Abzug setzt voraus, dass kein Auslagenersatz gewährt worden ist. [3]So kann z.B. die für die Nebentätigkeitsvergütung zu entrichtende Umsatzsteuer nicht abgezogen werden, wenn sie der Beamtin oder dem Beamten vom Auftraggeber erstattet wird. [4]Der Erstattungsbetrag rechnet aber nicht zur Vergütung (§ 2 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 BayNV). [5]Nicht absetzbar sind dagegen Aufwendungen für Personensteuern (Einkommensteuer, Lohnsteuer).

9.6

Bei der Abrechnung ist im Einzelnen wie folgt zu verfahren:

9.6.1

[1]Für die Abrechnung ist der hierfür vorgesehene Vordruck (Anlage 8) zu verwenden. [2]Die oder der Dienstvorgesetzte hat die Beamtinnen und Beamten ihres bzw. seines Bereichs rechtzeitig zur fristgerechten Abgabe der Abrechnung aufzufordern. [3]Auf die Abrechnung wird verzichtet, soweit den Beamtinnen und Beamten ausschließlich ablieferungsfreie Nebentätigkeitsvergütungen im Sinn des § 11 Abs. 1 Nrn. 1 bis 10 BayNV zufließen.

9.6.2

[1]Die Bearbeitung der Abrechnungen obliegt der Stelle, die für Entscheidungen auf nebentätigkeitsrechtlichem Gebiet nach Art. 81 Abs. 6 BayBG jeweils zuständig ist. [2]Die oberste Dienstbehörde kann eine andere Zuständigkeit bestimmen.

9.6.3

[1]Die zuständige Stelle prüft die eingehenden Abrechnungen und stellt mit Hilfe des Berechnungsvordrucks (Anlage 9) fest, inwieweit eine Ablieferungspflicht besteht. [2]Sie erteilt Zahlungsanordnung, sofern (noch) abzuliefernde Beträge anzunehmen oder zuviel eingezahlte Beträge wieder auszuzahlen sind und verständigt die Beamtin oder den Beamten hiervon. [3]Beamtinnen und Beamten ist auch ein Abdruck der Berechnung des Ablieferungsbetrags zuzuleiten. [4]Wird von der Abrechnung abgewichen, so ist ein begründeter Ablieferungsbescheid zu erteilen.

[1]Der Zahlungsanordnung ist zur Erleichterung der Rechnungsprüfung die Berechnung beizufügen. [2]Ist keine Zahlungsanordnung mehr zu erteilen, da der abzuliefernde Betrag bereits auf Grund einer früheren Zahlungsanordnung eingezahlt worden ist, so ist der Kasse im Nachgang zu dieser Zahlungsanordnung die Berechnung zuzuleiten.

9.6.4

Beamtinnen und Beamte haben die abzuliefernden Beträge bei der für die Abrechnungsbehörde (vgl. Nr. 9.6.2) zuständigen Kasse einzuzahlen und den Einzahlungsgrund anzugeben.

9.6.5

[1]Für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte sowie frühere Beamtinnen und Beamte gelten die Nrn. 9.6.1 bis 9.6.4 entsprechend, sofern wegen des Bezugs ablieferungspflichtiger Vergütungen eine Verpflichtung zur Abgabe einer Abrechnung besteht (§ 10 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 Satz 2 BayNV). [2]Die Abrechnung ist von der oder dem früheren Dienstvorgesetzten anzufordern.

10. Ausnahmen von der Ablieferungspflicht

10.1

[1]Nach § 11 Abs. 1 Nr. 11 BayNV kann unter den dort genannten Voraussetzungen eine Ausnahme von der Ablieferungspflicht sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach zugelassen werden. [2]Die Bewilligung einer Ausnahme ist nicht nur für Einzelfälle, sondern auch für bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder Nebentätigkeiten möglich.

10.2

[1]Bei der Bewilligung einer Ausnahme von der Ablieferungspflicht nach § 11 Abs. 1 Nr. 11 BayNV ist ein strenger Maßstab anzulegen. [2]Sie ist in besonders gelagerten Fällen dann in Betracht zu ziehen, wenn geeignetes Personal sonst nicht für die Übernahme von Nebentätigkeiten gewonnen werden könnte. [3]Ein solcher Ausnahmefall ist im Allgemeinen zu bejahen bei Vergütungen für Hausmeisterdienste, für die nebenamtliche Geschäftsführung bei kommunalen Zweckverbänden oder für Tätigkeiten in der Entwicklungshilfe, z.B. in den Staaten des ehemaligen Ostblocks. [4]Die Ausnahmeregelung wird auch dann anzuwenden sein, wenn Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamte ohne Entlastung im Hauptamt durch die Nebentätigkeit regelmäßig in einem über Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG hinausgehenden zeitlichen Umfang (mehr als fünf Stunden im Monat) in Anspruch genommen werden, obwohl sie die Nebentätigkeitsvergütung in vollem Umfang abzuliefern haben. [5]Aus Fürsorgegründen können von

Laufbahnbeamtinnen und Laufbahnbeamten bei angeordneten Nebentätigkeiten nicht vergütungsfreie Arbeitsleistungen verlangt werden, für die im Hauptamt eine Mehrarbeitsvergütung zu leisten wäre.

10.3

[1]Bei Entscheidungen nach § 11 Abs. 1 Nr. 11 BayNV sind die Höchstbeträge des § 9 Abs. 3 BayNV zu beachten. [2]Die Höhe der zu belassenden Vergütung soll sich entsprechend dem für die Nebentätigkeit aufgewandten Stundenmaß in der Regel an den Mehrarbeitsvergütungen für angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit orientieren. [3]Hausdienstvergütungen können in voller Höhe von der Ablieferungspflicht freigestellt werden.

Abschnitt 11
Arbeitszeit

1. Gleitende Arbeitszeit

1.1 Allgemeines

1.1.1

[1]Die gleitende Arbeitszeit ist das Regelarbeitszeitmodell. [2]Die feste Arbeitszeit kann in den staatlichen Verwaltungen nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. [3]Dies ist dann der Fall, wenn bei einer Dienststelle dringende dienstliche Gründe oder Belange der öffentlichen Sicherheit und Ordnung der gleitenden Arbeitszeit entgegenstehen. [4]Die feste Arbeitszeit kann unter den vorstehenden Voraussetzungen auch für Teile einer Dienststelle oder für bestimmte Gruppen von Beschäftigten angeordnet werden.

1.1.2

[1]Die gleitende Arbeitszeit räumt den Beschäftigten die Möglichkeit ein, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen in den festgelegten Grenzen selbst zu bestimmen und damit den persönlichen Bedürfnissen anzupassen. [2]Die Dauer der nach der Arbeitszeitverordnung bestimmten bzw. tariflich oder arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit wird dadurch nicht berührt.

1.1.3

[1]Die Detailregelungen zur gleitenden Arbeitszeit sind bei den einzelnen Dienststellen unter Berücksichtigung des § 7 Abs. 1 bis 6 der Bayerischen Arbeitszeitverordnung (BayAzV) sowie dieser Verwaltungsvorschriften und etwaiger ergänzender Regelungen der zuständigen obersten Dienstbehörde in einer Dienstvereinbarung (Art. 73 BayPVG) zwischen der Dienststellenleitung und dem zuständigen Personalrat festzulegen (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG). [2]Der Begriff Dienststelle bestimmt sich nach Art. 6 BayPVG. [3]Soweit der Abschluss einer Dienstvereinbarung nicht möglich ist, trifft die Dienststellenleitung die erforderlichen Entscheidungen unter Berücksichtigung des Wohles der Beschäftigten und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben; die Beteiligungsrechte der Personalvertretung sind zu beachten.

1.1.4

Soweit in den nachfolgenden Verwaltungsvorschriften eine Mitwirkung der Personalvertretung vorgesehen ist, sind auch die oder der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Ansprechpartnerin bzw. der Ansprechpartner und die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

1.1.5

Die Arbeitszeitvorschriften

- des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG),
- des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),

– des Mutterschutzgesetzes (MuSchG),

– der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV),

– des Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch – (SGB IX) sowie

– der einschlägigen Bestimmungen in den Tarifverträgen und

– in anderen Rechtsvorschriften

werden durch die gleitende Arbeitszeit nicht berührt.

1.1.6

Für bestimmte Gruppen von Beschäftigten (z.B. Fahrdienst, Hausverwaltung, Pforte, Telefonzentrale, Botendienst, Reinigungsdienst, Bühnenbereich) können mit Zustimmung des Personalrats besondere Regelungen getroffen werden.

1.2 Begriffe

1.2.1 Sollzeit

[1]Beginn und Ende der Sollzeit sowie die zeitliche Lage der Pausen sind in den nach Nr. 1.1.3 zu treffenden Regelungen festzulegen. [2]Der Beginn und das Ende der Sollzeit sind insbesondere von Bedeutung für die Ermittlung des Umfangs der Reisezeiten oder der Freistellung vom Dienst aus einem anerkannt wichtigen Grund.

[1]Wird für den Nachmittag des Faschingsdienstags Dienstbefreiung gewährt, so endet der Dienst um 12:00 Uhr. [2]Die auf den Nachmittag entfallende Sollzeit gilt dabei als erbracht.

1.2.2 Rahmenzeit

Rahmenzeit ist die Zeit zwischen dem frühestmöglichen Dienstbeginn und dem spätestmöglichen Dienstende.

1.2.3 Präsenzzeit

[1]Die Präsenzzeit ist die tägliche Mindestarbeitszeit, die Beschäftigte ableisten müssen. [2]Der Umfang der täglichen Präsenzzeit beträgt mindestens vier Stunden und ist in den nach Nr. 1.1.3 zu treffenden Regelungen festzulegen. [3]Die zeitliche Lage der Präsenzzeit können die Beschäftigten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und möglicher weiterer Vorgaben in den Regelungen nach Nr. 1.1.3 in Absprache mit den Vorgesetzten individuell bestimmen. [4]Hiervon unberührt bleiben Regelungen gemäß § 7 Abs. 4 Satz 3 BayAzV.

1.2.4 Tägliche Höchstarbeitszeit

[1]Ausnahmen von dem Grundsatz, dass täglich nicht mehr als zehn Stunden auf die Sollzeit angerechnet werden dürfen, sind nur auf Anordnung oder mit Genehmigung der Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen zulässig. [2]Pausen werden auf die tägliche Höchstarbeitszeit nicht angerechnet.

1.2.5 Pausen

[1]Die Aufteilung der Pause in einzelne Zeitabschnitte ist zulässig. [2]Dem Erfordernis des § 7 Abs. 3 BayAzV wird Rechnung getragen, wenn die Arbeit in einem Zeitraum von sechseinhalb Stunden nach Dienstbeginn durch Pausen im Umfang von mindestens 30 Minuten unterbrochen wird. [3]Beschäftigte, die an einem Arbeitstag nicht mehr als sechs Stunden Dienst leisten, können auf Pausen verzichten.

1.2.6 Gleitzeiten

[1]Gleitzeiten sind die Teile der Rahmenzeit, welche die Präsenzzeit überschreiten. [2]Innerhalb der Rahmenzeit können Beschäftigte Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen nach Maßgabe der Nrn. 1.2.2 bis 1.2.5 selbst bestimmen.

1.3 Arbeitszeitermittlung

1.3.1 Elektronische Arbeitszeiterfassung

1.3.1.1

[1]Es soll nur ein Zeiterfassungssystem angeschafft werden, das dem jeweiligen Stand der Technik entspricht; die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten. [2]Es muss den besonderen Bedürfnissen der öffentlichen Verwaltung gerecht werden, die sich aus der Arbeitszeitverordnung und diesen Verwaltungsvorschriften ergeben. [3]Insbesondere soll das Zeiterfassungssystem die Ermittlung der Anwesenheitszeiten, die Saldierung mit den Sollzeiten, die Kappung der übertragungsfähigen Zeitguthaben am Ende des Abrechnungszeitraums, die Überwachung des Arbeitszeitausgleichs sowie Auswertungen in Form von Listen oder Journalen ermöglichen. [4]Zentral bereitgestellte oder beschaffte Zeiterfassungssysteme (Basiskomponenten) sind im Rahmen der jeweils geltenden Regelungen einzusetzen.

Im Funktionsumfang soll außerdem die Ermittlung des Anspruchs auf Erholungsurlaub einschließlich angesparter Urlaubstage und deren Verrechnung sowie die Dokumentation und statistische Auswertung von Fehlzeiten enthalten sein.

Beim Einsatz eines elektronischen Zeiterfassungssystems ist Art. 75a Abs. 1 BayPVG zu beachten.

1.3.1.2

Im Zeiterfassungssystem ist jeweils Dienstbeginn, Beginn und Ende der Pausen, Dienstende sowie jedes sonstige Verlassen und Wiederbetreten der Dienststelle zu dokumentieren.

[1]Auf die Erfassung der Pause kann verzichtet werden, wenn Beschäftigte aus diesem Anlass die Dienststelle nicht verlassen. [2]In diesem Fall gilt eine Pause im Umfang von 30 Minuten als eingebracht. [3]Satz 2 gilt auch, wenn das Ende der Pause vor Ablauf von 30 Minuten seit ihrem Beginn erfasst worden ist und die Dauer aller Pausen insgesamt 30 Minuten unterschreitet. [4]Soweit nur ein Teil der Pause in der Dienststelle verbracht oder wenn die Arbeit durch Pausen in der Dienststelle von insgesamt mehr als 30 Minuten unterbrochen wird, ist die Erfassung der tatsächlichen Dauer der Pausen, ggf. über eine nachträgliche Berichtigung, erforderlich.

1.3.1.3

Wenn Beschäftigte aus einem anerkannt wichtigen Grund (z.B. infolge eines Unfalls, eines zu diesem Zeitpunkt auf Grund einer Erkrankung unumgänglichen Arztbesuchs, der Ausübung staatsbürgerlicher Pflichten oder öffentlicher Ehrenämter, der Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit diese nicht durch private Angelegenheiten der Beschäftigten veranlasst sind) mit Genehmigung des Vorgesetzten während ihrer Sollzeit abwesend sind, ist die Dauer der notwendigen Abwesenheit während ihrer Sollzeit auf die Arbeitszeit anzurechnen.

1.3.1.4

[1]Bei Beschäftigten, die während eines Arbeitstages dienstunfähig erkranken und deshalb den Dienst beenden müssen, gilt die für sie jeweils geltende Sollzeit an diesem Tag als erbracht. [2]Eine Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit findet nur in den Fällen statt, in denen diese die an diesem Tag zu erbringende Sollzeit überschreitet.

1.3.1.5

Bleiben Beschäftigte berechtigt einen oder mehrere Tage dem Dienst fern (z.B. wegen Urlaub, Dienstbefreiung, Krankheit oder Fortbildung), so gilt die an den jeweiligen Tagen festgelegte Sollzeit als abgeleistet.

1.3.1.6

[1]Bei ganztägigen oder mehrtägigen Dienstreisen ist für jeden Reisetag die für die Beschäftigten jeweils geltende Sollzeit als Arbeitszeit zu berücksichtigen, soweit die Dienstreise die gesamte Sollzeit umfasst und die Reisezeiten nach der Art des Dienstgeschäftes auf die Sollzeit anrechenbar sind. [2]Hiervon abweichend ist die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am Geschäftsort als Arbeitszeit zu erfassen, wenn sie die tägliche Sollzeit übersteigt.

Bei Dienstreisen von kürzerer Dauer gelten die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am Geschäftsort sowie die Reisezeiten, soweit sie nach der Art des Dienstgeschäftes auf die Sollzeit anrechenbar sind, als Arbeitszeit.

Günstigere tarifliche Regelungen sowie die Regelungen nach Abschnitt 12 Nr. 1 über den Ausgleich von Reisezeiten, die außerhalb der Sollzeit anfallen, bleiben unberührt.

1.3.1.7

Bei Dienstgängen ist Nr. 1.3.1.6 entsprechend anzuwenden.

1.3.2 Elektromechanische Arbeitszeiterfassung

1.3.2.1

Zur Ermittlung der tatsächlichen Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten Zeiterfassungskarten.

1.3.2.2

[1]Die Zeiterfassungskarten sind nach Ablauf des vorgesehenen Führungszeitraums, spätestens jedoch nach Ablauf des Abrechnungszeitraums, unter Gegenüberstellung der Sollzeiten und der tatsächlich erbrachten Istzeiten abzurechnen. [2]Die Art der Abrechnung richtet sich nach dem jeweiligen Kartensystem.

Bei der Abrechnung ist unter Berücksichtigung der Zeitguthaben oder Zeitschulden des vorangegangenen Führungszeitraumes der neue Iststand zu ermitteln und für den nächsten Führungszeitraum auf der neuen Zeiterfassungskarte vorzutragen.

1.3.2.3

Die ausgefüllten Karten sind von den Beschäftigten zu unterzeichnen und der von der Dienststellenleitung bestimmten Stelle zuzuleiten.

1.3.2.4

Im Übrigen gelten die Regelungen in den Nrn. 1.3.1.2 bis 1.3.1.7 entsprechend.

1.3.3 Handschriftliche Arbeitszeiterfassung

1.3.3.1

[1]Die oder der Beschäftigte trägt Dienstbeginn und Dienstende sowie Beginn und Ende der Pausen täglich in entsprechende Dokumente ein. [2]Sie sind für die Einhaltung ihrer Sollzeit verantwortlich.

1.3.3.2

Im Übrigen gelten die Regelungen in den Nrn. 1.3.2.2 bis 1.3.2.4 entsprechend.

1.3.4 Besondere Pflichten der Beschäftigten

1.3.4.1

Die Beschäftigten sind für die Erbringung ihrer Sollzeit im Rahmen der zulässigen Abweichungen sowie für die sachliche und bei der Verwendung von elektromechanischen Zeiterfassungsgeräten oder handschriftlicher Arbeitszeiterfassung auch für die rechnerische Richtigkeit der erfassten Daten verantwortlich.

1.3.4.2

Der Missbrauch der durch diese Regelungen geschaffenen Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten (z.B. Manipulation der Zeiterfassungsanlage, Erfassung der Arbeitszeit für andere Beschäftigte oder vorsätzliche Falscheintragungen) stellt ein schweres Dienstvergehen dar bzw. kann eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

1.3.5 Datenschutzrechtliche Behandlung der Zeiterfassungsdaten

1.3.5.1

[1]Das im Zusammenhang mit der Zeiterfassung anfallende Datenmaterial ist längstens zwei Jahre vorzuhalten, sofern im Einzelfall nicht eine längere Frist erforderlich ist. [2]Die Frist beginnt mit Ablauf des jeweiligen Abrechnungszeitraums. [3]Soweit im Rahmen der Zeiterfassung erhobene Daten auch für Zwecke der Verwaltung von Fehlzeiten verwendet werden, ist für die Aussonderung dieser Daten die Fünfjahresfrist des Art. 110 Abs. 2 Satz 1 BayBG zu beachten.

1.3.5.2

Das Zeiterfassungssystem ist mittels geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen abzusichern (zum Beispiel Passwortschutz, Verschlüsselungstechniken).

1.4 Arbeitszeitausgleich

1.4.1

[1]Unterschreitungen oder Überschreitungen der täglichen Sollzeit sollen an anderen Tagen innerhalb des Abrechnungszeitraums im Rahmen der zulässigen Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten ausgeglichen werden. [2]Die Ableistung der Präsenzzeit bleibt hiervon unberührt.

1.4.2

[1]Abweichend von der nach Nr. 1.2.3 bestehenden Anwesenheitspflicht können Beschäftigte mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten gegen Einarbeitung der ausfallenden Sollzeit frei nehmen, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. [2]Die Zahl der Gleittage nach Satz 1 ist in den nach Nr. 1.1.3 zu treffenden Regelungen zu bestimmen und darf 24 Tage im Kalenderjahr nicht überschreiten. [3]Satz 1 gilt entsprechend, soweit Beschäftigte an einem Arbeitstag nicht mindestens die für sie geltende Präsenzzeit anwesend sind und soweit kein Fall der Nrn. 1.3.1.3 bis 1.3.1.7 vorliegt.

Der Arbeitszeitausgleich ist in der Weise zu gewähren, dass die Funktionsfähigkeit der Dienststelle an den einzelnen Arbeitstagen dadurch nicht beeinträchtigt wird.

[1]In den nach Nr. 1.1.3 zu treffenden Regelungen kann auch zugelassen werden, dass im Falle einer Erkrankung an einem Gleittag die erteilte Genehmigung zu widerrufen ist, wenn die Dienstunfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird. [2]Der damit einhergehende Verlust an Arbeitskapazität ist im Rahmen der vorhandenen Stellenausstattung und Personalmittel zu kompensieren.

1.4.3

[1]Die Anrechnung von Arbeitszeit außerhalb der Rahmenzeit sowie an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen bedarf in jedem Einzelfall der Genehmigung der Dienststellenleitung. [2]Für bestimmte Anlässe oder bestimmte Beschäftigte kann die Genehmigung allgemein erteilt werden.

1.4.4

Bei Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses dürfen keine Zeitguthaben oder Zeitschulden mehr bestehen.

1.5 Besondere Regelungen

1.5.1

[1]Teilzeitbeschäftigte haben die Arbeitszeit ebenfalls im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit abzuleisten. [2]Die Regelungen dieser Verwaltungsvorschriften sind auf diesen Personenkreis sinngemäß anzuwenden. [3]Für Teilzeitkräfte, deren individuelle Sollzeit an einzelnen Wochentagen der Sollzeit von Vollzeitkräften entspricht, gelten an diesen Tagen die Regelungen für Vollzeitkräfte. [4]In den übrigen Fällen können die Präsenz- und Rahmenzeit an den jeweiligen Arbeitstagen sowie die tägliche Höchstarbeitszeit im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt werden. [5]Ist die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten so eingeteilt, dass sich im Durchschnitt des Kalenderjahres weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche ergeben, so kann die Zahl der Tage für den Arbeitszeitausgleich nach Nr. 1.4.2 Satz 2 im Verhältnis der durchschnittlichen Wochenarbeitstage zur Fünftagewoche vermindert werden.

1.5.2

Die tägliche Höchstarbeitszeit von Beschäftigten, auf die das Mutterschutzgesetz und die Regelungen von Teil 5 der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung Anwendung findet, darf achteinhalb Stunden nicht übersteigen.

1.5.3

Beschäftigte unter 18 Jahren nehmen an der gleitenden Arbeitszeit unter Beachtung der besonderen Regelungen des § 11 BayAzV bzw. den Arbeitszeitbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes teil.

1.6 Mehrarbeit/Überstunden

[1]Für angeordnete oder nachträglich genehmigte Mehrarbeit der Beamtinnen bzw. Beamten oder Überstunden der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gelten die entsprechenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen. [2]Der Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden ist auch während der Präsenzzeit zulässig. [3]Die Begrenzung des Arbeitszeitausgleichs nach Nr. 1.4.2 Satz 2 findet beim Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden keine Anwendung. [4]Mehrarbeit und Überstunden sind gesondert zu erfassen bzw. gesondert zu kennzeichnen. [5]Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist zu beachten.

1.7 Arbeitszeitüberwachung

[1]Die Dienststellenleitung hat die Arbeitszeiterfassung und die Einhaltung der Dienstvereinbarung durch geeignete Maßnahmen zu überwachen. [2]Sie kann sich hierzu jederzeit Buchungsübersichten oder Arbeitszeitkarten vorlegen lassen. [3]Eine wirksame Kontrolle der handschriftlichen Aufzeichnungen ist sicherzustellen.

1.8 Einschränkungen

[1]Die Teilnahme an der gleitenden Arbeitszeit kann im Einzelfall aus bestimmtem Anlass zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs und des ordnungsgemäßen Arbeitsablaufs durch die oder den Dienstvorgesetzten eingeschränkt werden. [2]Dies gilt z.B. für Dienstbesprechungen, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, vorhersehbaren verstärkten Publikumsverkehr, Nachmittags- und Abendsprechstunden, Gruppenarbeiten und zur Erledigung termingebundener Arbeiten. [3]Soweit die Einschränkung eine Woche übersteigt, soll der Personalrat gehört werden.

1.9 Delegation der Rechte und Pflichten der Dienststellenleitung

Die Dienststellenleitung kann die ihr nach den vorstehenden Verwaltungsvorschriften zugewiesenen Befugnisse und Verpflichtungen allgemein oder im Einzelfall delegieren, soweit dies zweckmäßig erscheint.

1.10 Ergänzende Bestimmungen

Ergänzende Bestimmungen trifft die Dienststellenleitung mit Zustimmung des Personalrats.

2. Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte

2.1 Regelungen zum Verfahren

Die personalverwaltenden Dienststellen des Staates teilen den Bezügestellen Folgendes mit:

2.1.1

Bei Bewilligung einer Altersteilzeitbeschäftigung:

– den Beginn und das voraussichtliche Ende der Altersteilzeit,

– den Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit geleisteten Arbeitszeit in einem auf drei Stellen nach dem Komma kaufmännisch gerundeten Vomhundertsatz der regelmäßigen Arbeitszeit; in den Fällen der Nr. 2.5 (Altersteilzeit für teildienstfähige Beamtinnen und Beamte) außerdem den ebenfalls auf drei Nachkommastellen kaufmännisch gerundeten Durchschnitt der bis zum Beginn der begrenzten Dienstfähigkeit geleisteten Arbeitszeit,

– den Arbeitszeitanteil während der Altersteilzeit; der maßgebliche Arbeitszeitstatus ist 60 v. H. der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit; er wird in einem auf drei Nachkommastellen kaufmännisch gerundeten Vomhundertsatz der regelmäßigen Arbeitszeit angegeben,

– ob Altersteilzeit im Block- oder im Teilzeitmodell abgeleistet wird.

2.1.2

Im Rahmen eines Blockmodells zusätzlich:

– Den Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit,

– den voraussichtlichen Beginn der Freistellungsphase; dies hat Bedeutung für die neben der Altersteilzeitbesoldung zu gewährenden sonstigen Besoldungsbestandteile.

2.1.3

[1]Die Bezügestellen sollen jeweils einen Abdruck des Bescheids erhalten. [2]Darin nicht aufgeführte Daten im Sinn der Nrn. 2.1.1 und 2.1.2 sind in einem ergänzenden Begleitschreiben mitzuteilen.

2.1.4

Beim Einsatz eines integrierten Verfahrens zur Personal- und Stellenverwaltung sowie zur Bezügeabrechnung können von den Nrn. 2.1.1 bis 2.1.3 abweichende Regelungen getroffen werden.

2.2 Verfahren zur Genehmigung von Altersteilzeit im Blockmodell

2.2.1

[1]Die Altersteilzeit muss sich nach Art. 91 Abs. 1 Satz 1 BayBG bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken. [2]Endtermin der Blockaltersteilzeit können der gesetzliche Ruhestandseintritt oder die Ruhestandsversetzung auf Antrag sein.

2.2.2

Die Genehmigung von Altersteilzeit im Blockmodell erfolgt nach folgendem Verfahren:

2.2.2.1

Vor Beginn der Altersteilzeit: Bewilligung der Altersteilzeit im Blockmodell mit

– Festlegung des Bewilligungszeitraumes (Anfangs- und Endtermin auf der Grundlage des voraussichtlichen Ruhestandstermins) und

– Aufnahme eines Widerrufsvorbehalts für den Fall, dass sich die für den Ruhestandstermin erhebliche Sach- oder Rechtslage ändert.

2.2.2.2

Im Falle des Antragsruhestands

– vor Beginn der Freistellungsphase: Verbindlicher Antrag der Beamtin oder des Beamten auf Versetzung in den Ruhestand zum beabsichtigten Termin, da zu diesem Zeitpunkt letztmalig die Möglichkeit besteht, die Ansparphase an einen späteren Ruhestandstermin anzupassen.

– zeitnah vor dem Ruhestands-Termin: Versetzung in den Ruhestand.

2.3 Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand

2.3.1

[1]Die Beamtinnen und Beamten entscheiden sich bereits bei Beantragung der Altersteilzeit im Blockmodell, ob sie mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten werden oder ob sie von der Möglichkeit des Antragsruhestands Gebrauch machen wollen. [2]Die Beamtinnen und Beamten sind an diese Entscheidung grundsätzlich gebunden. [3]Ein Anspruch, Altersteilzeit im Blockmodell und Antragsruhestand zu kombinieren, besteht nicht.

2.3.2

[1]Bei einem früheren Eintritt in den Ruhestand als zunächst vorgesehen verschiebt sich der Beginn der Freistellungsphase zeitlich nach vorne. [2]Die Beamtinnen und Beamten scheiden früher aus dem aktiven Dienst aus. [3]Eine nachträgliche Entscheidung für den Antragsruhestand kann daher nur ausnahmsweise in Betracht kommen, wenn der Beamtin oder dem Beamten in der Ansparphase eine Weiterbeschäftigung bis zum geplanten Beginn der Freistellungsphase aufgrund einer nachträglichen Änderung der tatsächlichen Verhältnisse nicht mehr zuzumuten ist.

2.3.2.1

In Betracht kommen insoweit z.B.:

– [1]Tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Sinn von Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG. [2]Die zeitliche Beanspruchung der Beamtinnen und Beamten muss dabei einen hinreichend relevanten Umfang erreichen. [3]Die sozialübliche Beanspruchung im Rahmen der allgemeinen Lebensführung (z.B. gelegentliche Fahrten mit Angehörigen zu ärztlichen Untersuchungen oder sozialübliche Besuche bei Angehörigen in Pflegeheimen) reicht nicht aus.

– Schwere Krankheit oder schwere Funktionsbeeinträchtigung (ab einem anerkannten oder laut amtsärztlicher Feststellung anzuerkennenden Grad der Behinderung) der Beamtin oder des Beamten.

2.3.2.2

[1]Im Rahmen der Ausübung des Ermessens bei der nachträglichen Entscheidung über eine Ruhestandsversetzung auf Antrag sind auch die personalwirtschaftlichen Interessen der Verwaltung zu berücksichtigen. [2]Insbesondere muss den personalverwaltenden Stellen auch in diesen Fällen ausreichend Zeit verbleiben, ihre Personalplanung anzupassen.

2.3.2.3

[1]Wegen des geänderten Zeitpunkts des Ruhestandseintritts ist die Bewilligungsdauer der Altersteilzeit nachträglich zu ändern und das Ende der Ansparphase, sowie der Beginn und das Ende der Freistellungsphase neu festzusetzen. [2]Die Änderung erfolgt auf der Grundlage des Art. 49 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Alternative 2 BayVwVfG.

2.3.3

Die dargestellten Grundsätze (Nr. 2.3.1 Satz 2 und Nr. 2.3.2) gelten auch, wenn die Beamtin oder der Beamte bei einer Altersteilzeit im Blockmodell in Kombination mit dem Antragsruhestand nachträglich zu einem früheren als dem ursprünglich beabsichtigten Zeitpunkt in den Antragsruhestand treten möchte.

2.4 Abwicklungsstörungen beim Blockmodell

2.4.1

[1]Für die in Art. 91 Abs. 2 Satz 3 BayBG enumerativ genannten Fälle, in denen die vorgesehene Abwicklung der Blockaltersteilzeit unmöglich wird, sehen Art. 91 Abs. 2 Sätze 3 bis 6 BayBG eine dienstrechtliche Regelung vor. [2]Danach wird bei Altersteilzeit im Blockmodell beim Eintritt eines Ereignisses, das die vorgesehene Freistellung vom Dienst unmöglich macht (z.B. vorzeitige Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit), eine statusrechtliche Rückabwicklung vorgenommen. [3]Diese stellt die betroffenen Beamtinnen und Beamten rückwirkend so, wie es ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht.

2.4.2

Die statusrechtliche Rückabwicklung der Altersteilzeit erfolgt in zwei Schritten:

2.4.2.1

[1]Hinsichtlich der bereits durch Freistellung ausgeglichenen Ansparzeiten erfolgt gemäß Art. 91 Abs. 2 Satz 4 BayBG kein Widerruf der Altersteilzeit. [2]Dabei wird gesetzlich unterstellt, dass durch die Freistellung die unmittelbar vor dem Eintritt in die Freistellungsphase liegenden Ansparzeiten ausgeglichen wurden.

2.4.2.2

[1]Hinsichtlich der nicht durch Freistellung ausgeglichenen Ansparzeiten ist die Altersteilzeit rückwirkend zu widerrufen. [2]Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus der Beamtinnen und Beamten entsprechend des in der Ansparphase geleisteten und nicht durch Freistellung ausgeglichenen Arbeitszeitumfangs festgesetzt.

Beispiel:

Sachverhalt: Einer oder einem bislang im vollen Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigten Beamtin oder Beamten wird Altersteilzeit im Blockmodell mit einer Laufzeit von insgesamt fünf Jahren (drei Jahre Vollbeschäftigung, zwei Jahre Freistellungsphase) gewährt. Nach dreieinhalb Jahren Laufzeit, also ein halbes Jahr nach Beginn der Freistellungsphase, tritt ein Ereignis ein, das die vorgesehene Abwicklung der Altersteilzeit unmöglich macht.

Lösung: Durch die Inanspruchnahme der halbjährigen Freistellungsphase wurden die letzten neun Monate der Ansparphase bereits vollständig ausgeglichen. Ein Widerruf erfolgt insoweit nicht. Für die verbliebenen zwei Jahre und drei Monate Ansparphase, die nicht durch Freistellung ausgeglichen werden konnten, wird die Altersteilzeit widerrufen und gleichzeitig der Arbeitszeitstatus auf 100,000 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzt.

2.5 Altersteilzeit für teildienstfähige Beamtinnen und Beamte

2.5.1

Für teildienstfähige Beamtinnen und Beamte kommt die Gewährung von Altersteilzeit in Betracht, wenn sie in der Lage sind, den in Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeitumfang zu erbringen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Art. 91 Abs. 1 Satz 1 BayBG).

2.5.2

[1]Für das Blockmodell ist zu beachten, dass Beamtinnen und Beamte in der Ansparphase einen erhöhten Arbeitszeitumfang einzubringen haben (Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG), der – je nach dem Grad der Teildienstfähigkeit – häufig nicht mehr zu erbringen sein wird, so dass in diesen Fallkonstellationen das Blockmodell nach Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 1. Alternative BayBG ausscheidet. [2]Möglich bleibt aber das Blockmodell nach Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 2. Alternative BayBG, weil die Situation bei einer

Teildienstfähigkeit vor Beginn der Altersteilzeit insofern nicht anders ist als bei einer Teilzeitbeschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit; die Ansparphase verlängert sich dann entsprechend.

2.5.3

[1]Die versorgungsrechtlichen Rechtsfolgen richten sich ab dem Eintritt in die Altersteilzeit nach den allgemeinen Bestimmungen. [2]Für die Besoldung gilt Art. 59 Abs. 2 BayBesG.

2.6 Berechnung des in Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeitumfangs bei vorheriger Teildienstfähigkeit bzw. längerfristiger Beurlaubung ohne Dienstbezüge

2.6.1

Soweit Beamtinnen und Beamte in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeit im Status der Teildienstfähigkeit Dienst geleistet haben, sind diese Dienstzeiten mit dem entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabgesetzten Arbeitszeitumfang im Sinn des § 27 BeamtStG in die Berechnung der in Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeit einzubeziehen.

2.6.2

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeit werden bei der Berechnung der in Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeit nicht berücksichtigt, d.h. die Arbeitszeit wird für den Zeitraum der Beurlaubung innerhalb des Fünfjahreszeitraums mit „Null“ angesetzt.

2.7 Beförderungen in der Blockaltersteilzeit

[1]Eine Beförderung von Beamtinnen und Beamten in Blockaltersteilzeit ist während der Freistellungsphase und im Schlusszeitraum der Ansparphase nicht möglich. [2]Die Schlussphase der Ansparphase umfasst grundsätzlich ein Jahr vor Beginn der Freistellungsphase. [3]Im Einzelfall kann berücksichtigt werden, dass Beamtinnen und Beamte bereits über einen langjährigen Zeitraum hinweg auf einem entsprechenden Dienstposten verwendet wurden und eine Beförderung nur mangels Planstelle bis ein Jahr vor Beginn der Freistellungsphase nicht erfolgen konnte. [4]In der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell sind Beförderungen ausnahmslos ausgeschlossen. [5]Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um funktionsgebundene oder nicht funktionsgebundene Beförderungsämter handelt.

2.8 Altersteilzeit für Richterinnen und Richter

Für die Altersteilzeit von Richterinnen und Richtern nach Art. 10 BayRiStAG gelten die vorstehenden Nrn. 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 und 2.7 mit der Maßgabe entsprechend, dass sich der Beschäftigungsumfang aus Art. 10 BayRiStAG ergibt.

3. Familientage

3.1 Grundsätze

[1]Wenn die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, kann bei Teilzeitbeschäftigung auf Antrag die Zeit einer Freistellung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 BayAzV durch bis zu zehn freie Tage zusammengefasst werden (Familientage). [2]Die Minderung der Wochenarbeitszeit beträgt hierbei je freien Tag 1/260 der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Zeitraum von 12 Monaten. [3]Familientage können sowohl im Rahmen einer familienpolitischen Teilzeit als auch einer voraussetzungslosen Antragsteilzeit in Anspruch genommen werden.

3.2 Anwendung bei bereits ermäßigter Arbeitszeit

[1] Nr. 3.1 gilt auch für Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit bereits ermäßigt worden ist. [2]Der gesetzlich festgelegte Mindestbeschäftigungsumfang darf nicht unterschritten werden.

Abschnitt 12
Fürsorge

1. Freizeitausgleich wegen Inanspruchnahme durch Reisezeiten

Aus Fürsorgegründen wird bei Inanspruchnahme durch Reisezeiten, die außerhalb der Sollzeit (§ 7 Abs. 2 BayAzV in Verbindung mit Abschnitt 11 Nr. 1.2.1) oder der täglichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 BayAzV) anfallen, ein Freizeitausgleich nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:

1.1

[1]Reisezeiten gelten nicht als Arbeitszeiten, es sei denn, dass während der Reisezeiten vorgeschriebener Dienst zu verrichten ist. [2]Reisezeiten, die außerhalb der Sollzeit oder der täglichen Arbeitszeit anfallen, können daher nicht als Mehrarbeit im Sinn des Art. 87 Abs. 2 BayBG berücksichtigt werden. [3]Reisezeiten, die in die für vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte geltende Sollzeit oder tägliche Arbeitszeit fallen, werden grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet.

1.2

[1]Werden Beamtinnen und Beamte wegen Dienstreisen (Art. 2 Abs. 2 Bayerisches Reisekostengesetz – BayRKG) oder Dienstgängen (Art. 2 Abs. 5 BayRKG) außerhalb der für vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte festgelegten Sollzeit oder täglichen Arbeitszeit beansprucht, so werden Reisezeiten zu einem Drittel durch Freizeit ausgeglichen. [2]Abweichend von Satz 1 erhöht sich der Umfang des Freizeitausgleichs auf zwei Drittel der Reisezeiten, soweit Beamtinnen und Beamte durch Reisezeiten an Samstagen, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen in Anspruch genommen werden.

1.3

[1]Reisezeit ist die Zeit vom Verlassen der Wohnung oder der Dienststelle bis zur Ankunft an der Stelle des auswärtigen Dienstgeschäftes oder in der auswärtigen Unterkunft. [2]Für die Rückreise gilt Satz 1 entsprechend. [3]Wartezeiten ohne Dienstleistung, z.B. bei mehrtägigen Dienstreisen die Zeit vom Ende der Anreise oder der dienstlichen Tätigkeit an einem Tag bis zum Beginn der dienstlichen Tätigkeit am nächsten Tag, bleiben außer Betracht. [4]Wird die Dienstreise oder der Dienstgang von der Wohnung angetreten oder beendet, darf höchstens die Reisezeit berücksichtigt werden, die bei einer Abreise oder Ankunft an der Dienststelle angefallen wäre; dies gilt nicht, wenn es zur Erledigung des konkreten Dienstgeschäfts aus dienstlichen Gründen erforderlich ist, die Dienstreise zwischen 20 und 6 Uhr oder an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag anzutreten oder zu beenden.

1.4

[1]Der Freizeitausgleich soll innerhalb von drei Monaten gewährt werden. [2]Die Abrechnung ist für jeden Kalendermonat zu erstellen.

1.5

Nrn. 1.1 bis 1.4 gelten nicht für Lehrkräfte und Förderlehrerinnen bzw. Förderlehrer an staatlichen Schulen.

2. Rechtsschutz für Bedienstete

2.1 Rechtsschutz in Strafverfahren für alle Bediensteten

2.1.1

Ist gegen Bedienstete wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit einer dienstlichen Tätigkeit im unmittelbaren Zusammenhang steht, ein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft eingeleitet, die öffentliche Klage im strafgerichtlichen Verfahren oder Privatklage (§ 374 der Strafprozessordnung – StPO), erhoben oder der Erlass eines Strafbefehls beantragt worden, so kann ihnen auf Antrag zur Bestreitung der notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung ein Vorschuss oder, wenn sie Dienstbezüge oder Entgelt nicht erhalten, ein zinsloses Darlehen gewährt werden.

2.1.2

Voraussetzung für die Gewährung von Rechtsschutz ist, dass

2.1.2.1

ein dienstliches Interesse an einer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung besteht (z.B. weil im Falle einer Verurteilung von Bediensteten mit Schadensersatzansprüchen gegen den Freistaat Bayern zu rechnen wäre),

2.1.2.2

die Verteidigungsmaßnahme (z.B. Bestellung einer Verteidigerin oder eines Verteidigers, Einholung eines Gutachtens) wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,

2.1.2.3

nach den Umständen des Falles anzunehmen ist, dass die Bediensteten kein oder nur ein geringes Verschulden trifft,

2.1.2.4

die vorläufige Übernahme der Kosten den Bediensteten nicht zugemutet werden kann und

2.1.2.5

kein anderweitiger Anspruch auf Rechtsschutz besteht.

2.1.3

[1]Rechtsanwaltsgebühren sind notwendige Kosten der Rechtsverteidigung regelmäßig nur, soweit sie die mittlere Rahmengebühr (halbierte Summe der jeweiligen Mindest- und Höchstgebühr) gemäß Anlage 1 Teil 4 zum Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) nicht übersteigen. [2]Eine Überschreitung der gesetzlichen Höchstgebühr darf nur dann ausnahmsweise als notwendig anerkannt und bei der Bemessung des Darlehens oder Vorschusses berücksichtigt werden, wenn dies nach der Bedeutung der Angelegenheit sowie nach Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit gerechtfertigt erscheint. [3]In diesem Fall haben die Bediensteten den Antrag auf Gewährung eines Darlehens oder Vorschusses unmittelbar nach Beauftragung der Verteidigerin oder des Verteidigers, aber vor Abschluss der im Entwurf beizufügenden Honorarvereinbarung zu stellen. [4]Bei erheblicher Überschreitung des gesetzlichen Gebührenrahmens hat die Behörde eine Bestätigung der Anwaltskammer über die Angemessenheit des Honorars einzuholen. [5]Zahlungen dürfen erst nach Vorlage einer wirksamen Honorarvereinbarung geleistet werden.

2.1.4

[1]Werden Bedienstete im Strafverfahren freigesprochen, so werden die nicht anderweitig gedeckten notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung nach Maßgabe der Nr. 2.5.3 endgültig auf den Staatshaushalt übernommen. [2]Das gleiche gilt, wenn

2.1.4.1

das Verfahren nicht nur vorläufig eingestellt oder nicht eröffnet wird oder

2.1.4.2

Bedienstete außer Verfolgung gesetzt werden und fest steht oder zumindest die Annahme gerechtfertigt ist, dass kein oder nur ein geringes Verschulden vorliegt.

2.1.5

[1]Werden Bedienstete verurteilt, so haben sie grundsätzlich die Kosten der Rechtsverteidigung selbst zu tragen. [2]Liegt nur ein geringes Verschulden vor, so können die anderweitig nicht gedeckten notwendigen Rechtsverteidigungskosten, falls es aus Gründen der beamtenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht geboten erscheint, zu einem angemessenen Teil, ausnahmsweise auch in voller Höhe, endgültig auf den Staatshaushalt übernommen werden. [3]Auch bei nur teilweiser Übernahme der Kosten bleibt Nr. 2.5.3 (Eigenbeteiligung) unberührt.

2.1.6

[1]Haben Bedienstete gegen eine strafgerichtliche Entscheidung auf Weisung der obersten Dienstbehörde einen Rechtsbehelf eingelegt, so sind auch bei einer Verurteilung die dadurch entstehenden notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung endgültig auf den Staatshaushalt zu übernehmen. [2]In diesem Fall sind auch die den Bediensteten auferlegten Gerichtskosten und die notwendigen Auslagen von Nebenklägerinnen oder Nebenklägern zu übernehmen. [3]Bei der Erteilung der Weisung soll den Bediensteten die Übernahme der Kosten schriftlich zugesichert werden.

2.1.7

[1]Soweit die Kosten der Rechtsverteidigung nicht endgültig auf den Staatshaushalt übernommen werden, ist der Vorschuss oder das Darlehen zu tilgen. [2]Den Bediensteten soll in begründeten Fällen Ratenzahlung bewilligt werden.

2.1.8

[1]Liegen die Voraussetzungen der Nrn. 2.1.2.1, 2.1.2.2 und 2.1.2.5 vor, so können die den Bediensteten erwachsenen notwendigen Rechtsverteidigungskosten unter Berücksichtigung der in Nrn. 2.1.3 bis 2.1.6 enthaltenen Grundsätze auf Antrag auch dann auf den Staatshaushalt übernommen werden, wenn bis zum Abschluss des Strafverfahrens ein Vorschuss oder ein Darlehen nicht gewährt worden war. [2]Anträge werden nur berücksichtigt, wenn sie spätestens drei Monate nach rechtskräftigem Abschluss des Strafverfahrens gestellt werden. [3]Nur bei unverschuldeter Fristversäumnis kann die Antragstellung innerhalb von zwei Wochen nachgeholt werden.

2.2 Rechtsschutz in Strafverfahren für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte und Justizvollzugsbeamtinnen und –beamte

2.2.1

[1]Ist gegen Polizeivollzugsbeamtinnen oder -beamte oder Justizvollzugsbeamtinnen oder -beamte des Freistaates Bayern auf Veranlassung eines Dritten wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit einer dienstlichen Tätigkeit im unmittelbaren Zusammenhang steht, ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet, die öffentliche Klage im strafgerichtlichen Verfahren oder Privatklage (§ 374 StPO) erhoben oder der Erlass eines Strafbefehls beantragt worden, besteht ein dienstliches Interesse an einer zweckentsprechenden Rechtsverteidigung. [2]Solange lediglich ein Ermittlungsverfahren läuft, ist Voraussetzung für die Rechtsschutzgewährung, dass die Verteidigungsmaßnahme wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage bereits zu diesem frühen Zeitpunkt geboten erscheint. [3]Den Beamtinnen und Beamten ist auf ihren Antrag zur Bestreitung der notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung ein Vorschuss oder, wenn sie Dienstbezüge nicht erhalten, ein zinsloses Darlehen zu gewähren.

2.2.2

Rechtsschutz kann nicht gewährt werden, wenn offenkundig ist, dass die Beamtinnen oder Beamten ein schweres Verschulden trifft.

2.2.3

[1] Nrn. 2.1.2.5, 2.1.3, 2.1.6 und 2.1.7 gelten entsprechend. [2]Nr. 2.1.4 gilt mit der Maßgabe, dass für die Anwendung der Nr. 2.1.4.2 die Frage des Verschuldens ohne Bedeutung ist.

2.2.4

[1]Werden Beamtinnen oder Beamte verurteilt, so haben sie grundsätzlich die Rechtsverteidigungskosten selbst zu tragen. [2]Liegt kein schweres Verschulden vor, so werden die notwendigen Rechtsverteidigungskosten nach Maßgabe der Nr. 2.5.3 auf den Staatshaushalt übernommen.

2.2.5

[1]Die den Beamtinnen oder Beamten erwachsenen notwendigen Rechtsverteidigungskosten werden unter Berücksichtigung der in Nrn. 2.2.3 und 2.2.4 enthaltenen Grundsätze auf Antrag auch dann auf den Staatshaushalt übernommen, wenn bis zum Abschluss des Strafverfahrens ein Vorschuss oder ein Darlehen nicht gewährt worden war. [2]Nr. 2.1.8 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

2.2.6

Sind die in Nr. 2.2.1 erwähnten Maßnahmen nicht auf Veranlassung eines Dritten erfolgt, richtet sich die Gewährung von Rechtsschutz nach den allgemeinen Vorschriften der Nr. 2.1.

2.3 Rechtsschutz in Zivilverfahren für alle Bediensteten

2.3.1

Werden Bedienstete wegen einer dienstlichen Verrichtung oder eines Verhaltens, das mit einer dienstlichen Tätigkeit im unmittelbaren Zusammenhang steht, in einem Zivilverfahren in Anspruch genommen (Passivprozess), so gelten die Vorschriften unter Nr. 2.1 mit Ausnahme von Nr. 2.1.3 (Honorarvereinbarung) entsprechend.

2.3.2

[1]Wollen Bedienstete eigene zivilrechtliche Ansprüche aus Rechtsverletzungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit stehen, gerichtlich durchsetzen (Aktivprozess), so kann ihnen auf ihren Antrag zur Bestreitung der notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung ein Vorschuss oder, wenn sie Dienstbezüge oder Entgelt nicht erhalten, ein zinsloses Darlehen gewährt werden. [2]Die Gewährung von Rechtsschutz zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen ist im Regelfall ausgeschlossen.

2.3.2.1

Voraussetzung für die Gewährung von Rechtsschutz ist, dass

- sie sowohl auf Grund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber den Bediensteten als auch aus dienstlichen Gründen geboten erscheint,
- im konkreten Fall hinreichende Erfolgsaussichten bestehen,
- die Maßnahme der Rechtsverfolgung wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,
- die vorläufige Übernahme der Kosten den Bediensteten nicht zugemutet werden kann und
- kein anderweitiger Anspruch auf Rechtsschutz besteht.

2.3.2.2

Bedienstete sollen Maßnahmen der Rechtsverfolgung im Sinn der Nr. 2.3.2 grundsätzlich erst dann ergreifen, wenn ihrem Antrag auf Gewährung von Rechtsschutz stattgegeben worden ist.

2.3.2.3

[1]Soweit Bedienstete obsiegen, werden die nicht anderweitig gedeckten notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung nach Maßgabe der Nr. 2.5.3 endgültig auf den Staatshaushalt übernommen. [2]Ist ein Kostenerstattungsanspruch insbesondere wegen Zahlungsunfähigkeit der oder des Beklagten nicht durchsetzbar und werden die notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung auf den Staatshaushalt übernommen, so ist der Kostenerstattungsanspruch an den Dienstherrn abzutreten.

2.3.2.4

Soweit Bedienstete unterliegen, haben sie die Kosten der Rechtsverfolgung grundsätzlich selbst zu tragen, es sei denn, es liegt ein besonderer Härtefall vor; eine Kostentragungspflicht besteht auch dann nicht, wenn die oder der Dienstvorgesetzte gegenüber der oder dem Bediensteten erklärt hat, dass sie oder er die gerichtliche Durchsetzung der zivilrechtlichen Ansprüche insbesondere auf Grund des extremistischen Hintergrunds des Sachverhalts für geboten hält.

2.3.2.5

Nrn. 2.1.6 (Rechtsbehelf auf Weisung) und 2.1.7 (Tilgung, Ratenzahlung) gelten entsprechend.

2.3.2.6

[1]Liegen die Voraussetzungen der Nr. 2.3.2.1 1., 2., 3. und 5. Spiegelstrich vor, so können die den Bediensteten erwachsenen notwendigen Rechtsverteidigungskosten unter Berücksichtigung der in Nrn. 2.3.2.3 bis 2.3.2.5 enthaltenen Grundsätze auf Antrag auch dann auf den Staatshaushalt übernommen werden, wenn bis zum Abschluss des Verfahrens ein Vorschuss oder ein Darlehen nicht gewährt worden war. [2]Nr. 2.1.8 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

2.3.2.7

[1]Rechtsanwaltsgebühren, die die gesetzlichen Gebührensätze übersteigen, werden nicht berücksichtigt. [2]Dies gilt nicht bei Sachverhalten mit herausgehobener Bedeutung; hierzu zählen insbesondere Sachverhalte mit extremistischem Hintergrund. [3]In diesem Fall ist Nr. 2.1.3 (Kosten der Rechtsverfolgung) entsprechend anzuwenden.

2.3.2.8

Auf die gemäß §§ 403 ff. StPO bestehende Möglichkeit, einen aus einer Straftat erwachsenen vermögensrechtlichen Anspruch, der zur Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gehört, schon im Strafverfahren geltend zu machen, wird ausdrücklich hingewiesen.

2.4 Rechtsschutz in Zivilverfahren für Bedienstete zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen

2.4.1

Bediensteten kann Rechtsschutz auch zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen wegen einer im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Amtshandlung erlittenen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit aufgrund eines tätlichen rechtswidrigen Angriffs gewährt werden, wenn

2.4.1.1

im konkreten Fall hinreichende Erfolgsaussichten bestehen,

2.4.1.2

die Maßnahme der Rechtsverfolgung wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,

2.4.1.3

die vorläufige Übernahme der Kosten den Bediensteten nicht zugemutet werden kann und

2.4.1.4

kein anderweitiger Anspruch auf Rechtsschutz besteht.

2.4.2

[1]Obsiegen Bedienstete, ist ihr Kostenerstattungsanspruch jedoch insbesondere wegen Zahlungsunfähigkeit der oder des Beklagten nicht durchsetzbar, so werden die notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung nach Maßgabe der Nr. 2.5.3 auf den Staatshaushalt übernommen. [2]In diesem Fall ist der Kostenerstattungsanspruch an den Dienstherrn abzutreten.

2.4.3

Nrn. 2.3.2.2 und 2.3.2.4 bis 2.3.2.7 gelten entsprechend.

2.5 Gemeinsame Vorschriften für Zivil- und Strafverfahren

2.5.1

[1]Über die Gewährung eines Vorschusses oder Darlehens sowie über die Übernahme von Rechtsverteidigungs- oder Rechtsverfolgungskosten auf den Staatshaushalt entscheidet die oberste Dienstbehörde. [2]Sie kann diese Befugnis auf unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen. [3]Die Zustimmung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat ist erforderlich, wenn es sich um eine Angelegenheit von grundsätzlicher Bedeutung handelt.

2.5.2

[1]Die Gewährung von Rechtsschutz ist unter eingehender Darstellung des Sachverhalts auf dem Dienstwege bei der zuständigen Behörde zu beantragen. [2]Der Antrag ist – unbeschadet Nrn. 2.1.8 und 2.2.5 – für jede Instanz neu zu stellen.

2.5.3

[1]Bedienstete, denen Rechtsschutz gewährt wird, tragen – außer in den Fällen der Nr. 2.1.6 (Rechtsbehelf auf Weisung) – einen Teil der Kosten ihrer Rechtsverteidigung oder Rechtsverfolgung grundsätzlich selbst (Grundsatz der angemessenen Eigenbeteiligung). [2]Der Eigenanteil ist schon bei der Gewährung eines Vorschusses oder Darlehens zu berücksichtigen. [3]Von der Festsetzung eines Eigenanteils kann in begründeten Fällen teilweise oder ganz abgesehen werden. [4]Bei Sachverhalten mit herausgehobener Bedeutung, insbesondere bei Sachverhalten mit extremistischem Hintergrund ist in der Regel von der Festsetzung einer Eigenbeteiligung abzusehen.

2.5.3.1

Die Höhe des Eigenanteils bestimmt sich in Abhängigkeit von den Bezügen, Versorgungsbezügen oder diesen gleichstehenden Bezügen nach der Zugehörigkeit zu den folgenden Gruppen im Zeitpunkt der Antragstellung:

Gruppe 1: Beamtinnen und Beamte der BesGr A 3 bis A 8 und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 1 bis E 8;

Gruppe 2: Beamtinnen und Beamte der BesGr A 9 bis A 12 und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 9 bis E 12;

Gruppe 3: Beamtinnen und Beamte der BesGr A 13 bis A 16, B 1, R 1 und R 2 und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E 13 bis E 15Ü;

Gruppe 4: Beamtinnen und Beamte der BesGr B 2 bis B 5, R 3 bis R 5;

Gruppe 5: Beamtinnen und Beamte der BesGr B 6 und höher, R 6 und höher.

2.5.3.2

Der Eigenanteil beträgt 5 v. H. der notwendigen Kosten für Gruppe 1, 10 v. H. für Gruppe 2, 20 v. H. für Gruppe 3, 30 v. H. für Gruppe 4 und 40 v. H. für Gruppe 5.

2.5.3.3

[1]Bei Empfängerinnen und Empfängern von Versorgungsbezügen und den Versorgungsbezügen gleichstehenden Bezügen erfolgt die Zuordnung nach der zuletzt ausgeübten Tätigkeit. [2]Ihr Eigenanteil soll um 25 v. H. gemindert werden.

2.5.4

Unberührt bleibt ein Anspruch nach § 2 Abs. 2 Pflichtversicherungsgesetz (PflVG) in Verbindung mit § 101 Abs. 1 Satz 2 und 3 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) und ein auf allgemeinen Rechtsgrundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung beruhender Anspruch von Bediensteten gegen ihren Dienstherrn oder Arbeitgeber auf Übernahme der notwendigen Kosten ihrer Rechtsverteidigung und auf Freistellung von den ihnen auferlegten gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten.

2.5.5

[1]Vorschüsse an Bedienstete, die Bezüge oder Entgelt aus Landesmitteln erhalten, sind im Vorschussbuch zu buchen. [2]Darlehen sind als Ausgabe bei Titel 546 49 – Vermischte Verwaltungsausgaben –, Einnahmen aus Tilgungen von Darlehen bei einem Titel der Gruppe 182 (ggf. apl.) – Sonstige Darlehensrückflüsse aus dem Inland –, zu buchen. [3]Die auf die Staatskasse endgültig zu übernehmenden Rechtsverteidigungs- oder Rechtsverfolgungskosten, Kosten einer Nebenklägerin oder eines Nebenklägers und Gerichtskosten sind, soweit der Haushaltsplan nichts anderes bestimmt, bei Titel 546 49 – Vermischte Verwaltungsausgaben – als Ausgabe zu buchen.

2.5.6

[1]Bedienstete im Sinn dieser Regelung sind aktive und ehemalige Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. [2]Die Regelung gilt nach Art. 2 Abs. 1 BayRiStAG auch für Richterinnen, Richter, ehemalige Richterinnen und ehemalige Richter im Dienste des Freistaates Bayern.

2.5.7

[1]Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte im Sinn dieser Regelung sind die im Vollzugsdienst aktiven und ehemaligen Dienstkräfte der Polizei des Freistaates Bayern (Art. 1 Polizeiaufgabengesetz – PAG). [2]Justizvollzugsbeamtinnen und -beamte im Sinn dieser Regelung sind die im Strafvollzugsdienst bei den Justizvollzugsanstalten aktiven und ehemaligen Dienstkräfte des Freistaates Bayern. [3]Angehörige der Sicherheitswacht nach dem Gesetz über die Sicherheitswacht in Bayern sind Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten im Sinne dieser Vorschrift gleichgestellt.

2.5.8

Alle Bediensteten sind in geeigneter Weise auf die Möglichkeit der Rechtschutzgewährung durch den Dienstherrn hinzuweisen.

3. Gesundheitsmanagement

[1]Ausfluss des Fürsorgeprinzips kann auch das Angebot und die Durchführung eines Behördlichen Gesundheitsmanagements sein. [2]Hierzu wird auf den „Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement“ verwiesen.

4. Kranzspenden und Nachrufe beim Tod von Behördenangehörigen

Bei Kranzspenden und bei der Veröffentlichung von Nachrufen anlässlich des Todes von Behördenangehörigen ist bei den Dienststellen der bayerischen Staatsverwaltung wie folgt zu verfahren:

4.1 Kranzspenden

4.1.1

Kranzspenden aus öffentlichen Mitteln werden gewährt beim Tod von:

4.1.1.1

Im Dienst stehenden Behördenangehörigen,

4.1.1.2

Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern im Ruhestand,

4.1.1.3

früheren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die wegen Erreichens der Altersgrenze, Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes oder wegen einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung aus dem Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern ausgeschieden sind.

4.1.2

Bei Kranzspenden sind Schleifen in den Farben weiß und blau mit dem Namen der letzten Dienststelle zu verwenden.

4.1.3

Anstelle einer Kranzspende kann der dafür aufzuwendende Betrag auf ausdrücklichen Wunsch der verstorbenen Person oder der Hinterbliebenen als Spende zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke im Sinn des § 10b Abs. 1 EStG verwendet werden.

4.2 Nachrufe

[1]Im Dienst stehende Behördenangehörige werden durch einen Nachruf (Todesanzeige) ihrer letzten Dienststelle geehrt. [2]Der Nachruf ist von der Dienststellenleitung und dem vorsitzenden Mitglied des Personalrats bzw. des Richter-/Staatsanwaltsrats zu unterzeichnen. [3]Er soll in einer Tageszeitung veröffentlicht werden und sich auf ein kurzes Wort des Gedenkens und der Verbundenheit beschränken. [4]Ausnahmen von Sätze 1 bis 3 sind in besonders gelagerten Einzelfällen möglich.

4.3 Kosten

4.3.1

Die Kosten der Kranzspende und Nachrufanzeige haben sich unter Berücksichtigung der dienstlichen Stellung der verstorbenen Person und unter Anpassung an die örtlichen Verhältnisse in einem engen Rahmen zu halten.

4.3.2

Die Kosten für Kranzspenden und Nachrufe sind von der Dienststelle zu bestreiten, bei der die verstorbene Person zuletzt beschäftigt war; sie sind bei einem Titel der Gruppen 532 bis 546 zu buchen.

Abschnitt 13
Schadenersatz

1. Allgemeines

1.1 Schadenereignis

Der für die Gewährung von Sachschadenersatz gemäß Art. 98 Abs. 2 BayBG maßgebliche Schaden muss in Ausübung oder infolge des Dienstes bei einem plötzlichen, örtlich und zeitlich bestimmbaren Unfallereignis, das von außen auf die Beamtin oder den Beamten eingewirkt hat, eingetreten sein.

1.2 Antragstellung

[1]Anträge sind unter eingehender Schilderung des Sachverhalts, Angabe von Zeugen und sonstiger Beweismittel sowie unter Nachweis des entstandenen Sachschadens innerhalb der Meldefrist von drei Monaten zu stellen. [2]Staatliche Beamtinnen und Beamte verwenden hierfür das im Internet abrufbare Formblatt (www.lff.bayern.de/formulare/formularsuche/dienstunfall) und senden es an das Landesamt für Finanzen, Dienststelle Weiden, Bezügestelle Dienstunfall, Postfach 10 02 07, 93002 Regensburg. [3]Bei unverschuldeter Fristversäumnis ist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (Art. 32 BayVwVfG) möglich.

1.3 Leistungsausschluss

[1]Hat die Beamtin oder der Beamte den Unfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt, wird Sachschadenersatz nicht gewährt. [2]Sachschadenersatz wird auch dann nicht gewährt, wenn mit dem Unfall keine körperliche Gefährdung verbunden war, es sein denn, der Schaden ist an einem Arbeitsmittel entstanden.

1.4

Sachschadenersatz gemäß Art. 98 Abs. 2 BayBG ist nicht zu leisten, wenn der erstattungsfähige Betrag 75 € nicht übersteigt.

1.5 Ersatzfähigkeit

[1]Der Ersatz ist auf die nach allgemeiner Verkehrsanschauung üblicherweise mitgeführten Gegenstände des täglichen Bedarfs beschränkt, die zur Dienstausübung oder während der Dienstzeit benötigt werden. [2]Ersatz wird auch für private Gegenstände gewährt, welche die Beamtin oder der Beamte zur Ausübung des Dienstes benötigt und deren Benutzung die oder der Dienstvorgesetzte veranlasst oder ausdrücklich zugestimmt hat (Arbeitsmittel); hierzu gehört auch ein Kraftfahrzeug, das aus triftigen Gründen zur Durchführung einer Dienstreise oder eines -ganges benutzt wird. [3]Unerheblich ist, wer Eigentümer des beschädigten Gegenstandes ist. [4]Erstattungsfähig sind tatsächlich entstandene und notwendige Reparaturkosten. [5]Ist eine Reparatur nicht möglich oder unwirtschaftlich, so ist bis zur Höhe des Zeitwertes Entschädigung zu leisten. [6]Dies gilt nicht für orthopädische oder andere Hilfsmittel einschließlich Sehhilfen. [7]Gutachterkosten oder Kosten für einen Kostenvoranschlag werden nur erstattet, wenn die Dienststelle diese veranlasst. [8]Bei der Schadensberechnung ist der Wert vergleichbarer Gegenstände mittlerer Art und Güte anzusetzen.

1.6 Erstattung durch Dritte

[1]Ersatz darf nur geleistet werden, soweit die Beamtin oder der Beamte den Schaden nicht auf andere Weise ersetzt erhalten kann (z.B. Kfz-Versicherung, Kranken- oder Hausratversicherung, Leistungen aus Schutzbriefen). [2]Auf den Klageweg ist nicht zu verweisen, wenn die Rechtsverfolgung nicht zuzumuten ist. [3]Der Anspruch auf Sachschadenersatz geht einem etwaigen Beihilfeanspruch nach den beihilferechtlichen Regelungen vor.

2. Sachschadenersatz bei Kfz-Schäden

2.1 Ersatzfähige Kraftfahrzeugschäden

Schäden an Kraftfahrzeugen werden nur ersetzt, wenn für die Benutzung des Kraftfahrzeugs

– triftige Gründe zur Durchführung einer Dienstreise oder eines -ganges (vgl. Nr. 2.2) oder

– schwerwiegende Gründe bei der Fahrt von der Familienwohnung zur Dienststelle und zurück (vgl. Nr. 2.4)

vorliegen.

2.2 Ersatz bei triftigen Gründen

Triftige Gründe liegen vor

2.2.1

bei den mit der Dienstreise oder dem -gang veranlassten Fahrten mit einem der Beamtin oder dem Beamten, einem Familienangehörigen oder einer anderen mit der Beamtin oder dem Beamten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Person gehörenden Kraftfahrzeug, wenn dies vor Antritt der Dienstreise oder des -ganges entweder im Einzelfall oder allgemein aus triftigen Gründen gestattet worden ist (Art. 6 Abs. 1 BayRKG). Beginn und Ende einer Dienstreise sowie das Vorliegen triftiger Gründe richten sich nach den Angaben in der Dienstreisegenehmigung/-anordnung;

2.2.2

bei Wegeunfällen, wenn das Kraftfahrzeug am Unfalltag nur wegen einer Dienstreise oder eines -ganges benutzt werden sollte oder benutzt wurde und für die Benutzung im Rahmen der Dienstreise triftige Gründe gemäß Art. 6 Abs. 1 BayRKG anerkannt waren.

2.3 Schadensregulierung

[1]Der Freistaat Bayern hat für die Ersatzleistung an staatliche Beamtinnen und Beamte in den in Nr. 2.2 aufgeführten Fällen eine Dienstfahrt-Fahrzeugversicherung abgeschlossen. [2]Ansprüche staatlicher Beamtinnen und Beamter sind unmittelbar bei der Versicherung geltend zu machen.

2.4 Ersatz bei schwerwiegenden Gründen

[1]Schwerwiegende Gründe können sich ergeben

2.4.1

aus der Eigenart des Dienstes oder des Dienstortes (z.B. an mehreren Einsatzorten, Dienstbeginn oder -ende zur Nachtzeit, nicht mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln erreichbare Dienststelle),

2.4.2

aus den örtlichen Verhältnissen am Wohn- oder Dienstort, die eine Kraftfahrzeugbenutzung im Zusammenhang mit der Nutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel erforderlich machen (Park-and-ride-System),

2.4.3

wegen der persönlichen Verhältnisse der Beamtin oder des Beamten (z.B. außergewöhnliche Gehbehinderung) oder

2.4.4

aus dienstlichen Gründen, wenn umfangreiches Gepäck (Aktenmaterial, Gegenstände mit großem Gewicht oder sperrige Gegenstände) transportiert werden muss, welches auch bei Anlegen eines strengen Maßstabes die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels unzumutbar erscheinen lässt.

[2]Die Nutzung des Kraftfahrzeugs allein aus Gründen der Zeitersparnis ist kein schwerwiegender Grund.

2.5 Begrenzung der Ersatzleistung

Der Ersatz für die Beschädigung oder Zerstörung von Kraftfahrzeugen, die aus schwerwiegenden Gründen benutzt werden, beschränkt sich im Einzelfall auf höchstens 300 €, von Krafträdern und Zweirädern auf 150 € der nicht gedeckten Kosten.

2.6 Ersatzfähiger Schaden

[1]Sachschäden an Kraftfahrzeugen sind nur bis zur Höhe der notwendigen Reparaturkosten, höchstens jedoch bis zur Höhe des Wiederbeschaffungswertes des Fahrzeugs am Tage des Unfalls erstattungsfähig, auch wenn am Kraftfahrzeug ein wirtschaftlicher Totalschaden eingetreten ist. [2]Erstattungsfähig sind auch nachgewiesene Kosten, die mit der Behebung des Kraftfahrzeugschadens unmittelbar zusammenhängen, wie Abschleppkosten und Kosten für Kfz-Kennzeichen. [3]Wiederbeschaffungswert ist der Kaufpreis, der aufgewendet werden muss, um ein gleichwertiges gebrauchtes Kraftfahrzeug oder gleichwertige Teile zu erwerben (einschließlich Mehrwertsteuer, wenn keine Vorsteuerabzugsberechtigung besteht).

2.6.1

[1]Leistungsobergrenze bei Neufahrzeugen ist in allen Fällen der vom Hersteller unverbindlich empfohlene Kaufpreis in der jeweiligen Ausstattung am Tage des Unfalls. [2]Der Restwert des Unfallfahrzeugs oder der beim Verkauf erzielte Erlös wird angerechnet.

2.6.2

Mittelbare Schäden, wie z.B. ein merkantiler Minderwert oder Vermögensschäden, Mietwagenkosten, Nutzungsausfallentschädigung, Rückstufungsfolgen infolge der Inanspruchnahme der Haftpflichtversicherung zur Regulierung des Fremdschadens, sind nicht erstattungsfähig.

3. Ersatz sonstiger Kosten

3.1 Ersatz für Erste-Hilfe-Leistung

[1]Sind durch die Erste-Hilfe-Leistung besondere Kosten entstanden, z.B. für die Herbeiholung einer Ärztin oder eines Arztes, für einen Krankenwagen oder sonstiger Beförderungsmittel, werden diese erstattet, soweit sie notwendig und nachgewiesen sind. [2]Gleiches gilt für etwaige Ersatzansprüche Dritter, die bei der Hilfeleistung einen Schaden erlitten haben und dieser nicht auf andere Weise ersetzt werden kann.

3.2 Ersatz bei erhaltener Pauschale

[1]Für Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Gegenständen, die gegen eine pauschalierte Entschädigung (z.B. Arbeitsgeräte) verwendet werden, wird kein Ersatz geleistet. [2]Pauschalierte Entschädigungen für die Beschaffung von Dienstkleidung ohne Ersatzleistung für beschädigte Gegenstände, schließen Sachschadenersatz nicht aus.

4. Entsprechende Anwendung

4.1

Die Verwaltungsvorschriften zu Art. 98 BayBG gelten gemäß Abschnitt 1 Nr. 1.3 entsprechend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten.

4.2

Gleiches gilt für Sachschäden, die Bediensteten im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht, dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch, dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz oder in Ausübung der Tätigkeit als Mitglied des Landespersonalausschusses (Art. 114 Abs. 2 BayBG) entstehen.

Abschnitt 14
Mutterschutz, Elternzeit, Schwerbehinderung, Arbeitsschutz, Jugendarbeitsschutz

1. Mutterschutzverordnung

1.1 Fortzahlung von Zulagen während der Beschäftigungsverbote

[1]Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Zulagen ist der Durchschnitt der Zulagen der letzten drei Monate vor Beginn des ersten Schwangerschaftsmonats. [2]Unterschreitet die Dauer des Beamtenverhältnisses diesen Zeitraum, so ist der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. [3]Bei Beginn des Beamtenverhältnisses während eines Monats unterbleibt eine Hochrechnung der gezahlten Zulagen auf einen vollen Monat.

[1]Der sich bei der Berechnung ergebende Monatsbetrag steht laufend für die Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum letzten Tag einer sich daran anschließenden Stillzeit zu. [2]Der Zuschuss wird nach Ablauf der in die Elternzeit fallenden Mutterschutzfristen in einer Summe gezahlt.

1.2 Zuschuss nach § 21 UrlMV

1.2.1

[1]Der Zuschuss nach § 21 UrlMV ist auch dann zu gewähren, wenn ein Urlaub aus familienpolitischen Gründen ab der Geburt eines weiteren Kindes durch eine Elternzeit unterbrochen wird. [2]Für die Gewährung ist es ohne Bedeutung, für welches Kind Elternzeit genommen wird.

1.2.2

Zur Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses übersendet die Beschäftigungsbehörde der antragsberechtigten Beamtin ein Informationsschreiben mit einem Antwortteil, welcher die Anschrift der zuständigen Bezüge-/Anordnungsstelle enthält.

2. Schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

Zur Anwendung der Vorschriften des SGB IX auf schwerbehinderte und gleichgestellte Beamtinnen und Beamte wird auf die BayInklR verwiesen.

3. Jugendarbeitsschutz

3.1 Erstuntersuchung

Das Zeugnis des Gesundheitsamtes, durch das die gesundheitliche Eignung vor der Berufung in das Beamtenverhältnis nachzuweisen ist, gilt als Nachweis der Erstuntersuchung im Sinn des Art. 100 Abs. 4 Satz 1 BayBG.

3.2 Nachuntersuchung

[1]Dienstvorgesetzte haben die Nachuntersuchung rechtzeitig zu veranlassen sowie den jugendlichen Beamtinnen und Beamten den Zweck dieser Untersuchung mitzuteilen. [2]Sie soll vom Gesundheitsamt vorgenommen werden, soweit diese Behörde die Einstellungsuntersuchung (Erstuntersuchung) durchgeführt hat. [3]Das Recht der jugendlichen Beamtinnen und Beamten, für die Nachuntersuchung eine andere Ärztin oder einen anderen Arzt zu wählen, bleibt unberührt.

3.3 Geltungsbereich

Art. 100 BayBG ist für jugendliche Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger (Art. 35 BayBG) entsprechend anzuwenden.

Abschnitt 15
Jubiläumszuwendung

1. Dankurkunde

1.1 Form

[1]In der Urkunde soll den Beamtinnen und Beamten für die dem Freistaat Bayern geleisteten Dienste der Dank und die Anerkennung der Bayerischen Staatsregierung ausgesprochen werden. [2]Die Urkunde soll von der Leiterin oder dem Leiter der zuständigen Behörde oder von deren Vertretern handschriftlich unterzeichnet werden. [3]Sie ist mit einem Dienstsiegel zu versehen. [4]Hat die oberste Dienstbehörde die Entscheidung über die Gewährung und Versagung der Jubiläumszuwendung auf eine andere Behörde übertragen, ist die Dankurkunde wie folgt auszufertigen:

„Für die Bayerische Staatsministerin/Für den Bayerischen Staatsminister (z.B. der Finanzen und für Heimat)

... (Angabe der Behörde)

(Unterschrift)

(Amtsbezeichnung)“.

1.2 Aushändigung

Die Dankurkunde soll in würdiger Form von der Leiterin oder dem Leiter der Behörde oder deren Vertretern ausgehändigt werden; Behördenleiterinnen und -leiter sollen von der Leiterin oder dem Leiter der vorgesetzten Behörde oder deren Vertretern geehrt werden.

2. Verfahren

2.1 Jubiläumsdienstzeit

[1]Alle nach den Vorschriften der Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamte und Richter (Jubiläumszuwendungsverordnung – JzV) berücksichtigungsfähigen Zeiten sind mit ihrer tatsächlichen Dauer anzurechnen. [2]Bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit ist jeder Monat mit 30 Tagen anzusetzen.

2.2 Disziplinarmaßnahmen

Eine auf Grund einer vorangegangenen Disziplinarmaßnahme unterbliebene Ehrung von Beamtinnen und Beamten kann nicht nachgeholt werden.

2.3 Sonderfälle

[1]Nach § 3 Abs. 1 JzV gelten ausschließlich die dort genannten Zeiten als Jubiläumsdienstzeit. [2]In Anwendung der genannten Bestimmung kann es in Ausnahmefällen dazu kommen, dass eine Beamtin oder ein Beamter ein Dienstjubiläum vor dem Eintritt in den Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze nur deshalb nicht erreicht, weil der maßgebliche Einstellungszeitpunkt im Beamtenverhältnis nicht der Erste eines Monats war und hierfür ursächlich war, dass zu Beginn des Monats ein oder mehrere allgemein arbeitsfreie Tage lagen.

Zur Vermeidung unbilliger Härten besteht in diesen Fällen Einverständnis, dass für die Gewährung der Jubiläumszuwendung und die Aushändigung einer Dankurkunde der bzw. die arbeitsfreie(n) Tag(e) zu Beginn des Beamtenverhältnisses berücksichtigt werden und die Ehrung (Zuwendung und Dankurkunde) kurze Zeit vor dem eigentlichen Erreichen des Jubiläumszeitpunktes erfolgt.

Bei der Ermittlung und Festsetzung des Jubiläumsdienstalters tritt in diesen Fällen keine Änderung ein.

[1]Für die Gewährung einer Dienstbefreiung verbleibt kein Raum, da der Zeitpunkt des Ruhestandseintritts und das Erreichen der Jubiläumsdienstzeit unter Berücksichtigung des oder der arbeitsfreien Tage regelmäßig zusammenfallen. [2]Eine Vorab-Gewährung der Dienstbefreiung scheidet aus.

[1]Die Zuständigkeit für die Gewährung der Zuwendung und die Aushändigung der Urkunde richtet sich in diesen Fällen nach § 6 Abs. 1 JzV. [2]Die jeweils für die Bezügezahlung zuständigen Stellen sind über die Gewährung einer Jubiläumszuwendung in diesen Ausnahmefällen rechtzeitig zu unterrichten.

Abschnitt 16
Urlaub

1. Dienstbefreiung für die Teilnahme an staatspolitischen Bildungsveranstaltungen

[1]Über die Anerkennung als staatspolitische Bildungsveranstaltung im Sinn der Dienstbefreiungsvorschrift der Urlaubsverordnung entscheidet die Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit auf Antrag des Trägers der Veranstaltung. [2]Dabei sind folgende Maßstäbe anzulegen:

– [1]Die Veranstaltung muss nach der Programmgestaltung das Ziel verfolgen, den Beamtinnen und Beamten in ihrer Eigenschaft als Staatsbürgerinnen und Staatsbürger die staatspolitischen Gegebenheiten ihrer Umwelt und die Werte einer freiheitlich-demokratischen Staatsordnung verständlich zu machen, damit ihre Fähigkeit gestärkt wird, diesem Verständnis gemäß zu handeln. [2]Bei Studienreisen ins Ausland ist die Anerkennung nur möglich, wenn dem Gesamtprogramm überwiegend der Charakter einer staatspolitischen Bildungsveranstaltung zuerkannt werden kann. [3]Die Vermittlung allgemeiner Eindrücke vom politischen System des besuchten Landes ist nicht ausreichend.

– [1]Die Veranstaltung muss seminarähnlichen Charakter haben. [2]Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn mindestens fünf Stunden täglich mit Vorträgen, Diskussionen oder Arbeitsgemeinschaften ausgefüllt sind, deren Besuch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer obligatorisch ist. [3]Besuche bei Betrieben, Behörden, Verbänden usw. können nur berücksichtigt werden, soweit sie unmittelbar dem Veranstaltungszweck dienen und mit einer der genannten Veranstaltungsformen verbunden sind.

– [1]Die Anerkennung der Veranstaltung durch die Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit begründet keinen Anspruch auf Freistellung vom Dienst. [2]Die Pflicht der oder des Dienstvorgesetzten zu prüfen, ob dienstliche Gründe der Dienstbefreiung entgegenstehen, bleibt unberührt.

2. Sonderurlaub für Bewerberinnen und Bewerber um ein kommunales Mandat

Soweit Bewerberinnen und Bewerbern um ein kommunales Mandat zur Wahlvorbereitung ein unbezahlter Sonderurlaub gewährt wird, darf die Dauer dieses Sonderurlaubs im Hinblick auf die Regelungen des Bayerischen Abgeordnetengesetzes zwei Monate nicht überschreiten.

3. Fernbleiben vom Dienst an geschützten Feiertagen

3.1

[1]Die bekenntniszugehörigen Beamtinnen und Beamten haben einen Rechtsanspruch, dem Dienst an geschützten Feiertagen fernzubleiben. [2]Dieser Anspruch entfällt nach den Bestimmungen des Feiertagsgesetzes nur, wenn unaufschiebbare Arbeiten bei der Behörde die Anwesenheit erfordern. [3]In diesem Fall steht den Beamtinnen und Beamten kein Freizeitausgleich an anderen Tagen zu, da es sich nicht um die Leistung von Mehrarbeit handelt.

3.2

[1]Ein Fernbleiben vom Dienst hat keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit, die laufbahnrechtlichen Dienstzeiten und die ruhegehaltfähige Dienstzeit. [2]Der Anspruch auf Beihilfe wird nicht berührt.

3.3

Bei der Einordnung des Feiertags als gesetzlicher oder als geschützter Feiertag ist auf die Verhältnisse des Dienstorts abzustellen.

3.4

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub zur Vermeidung des Fortfalls der Dienstbezüge bleibt unberührt.

3.5

Soweit Beamtinnen und Beamte an einem staatlich geschützten Feiertag zum Besuch des Gottesdienstes oder zum Gräberbesuch bis zu zwei Stunden dem Dienst fernbleiben, wird von einer Kürzung der Dienst- oder Anwärterbezüge abgesehen, wenn die Zeit eingearbeitet wird.

3.6

In den Erholungsurlaub fallende Arbeitstage, die staatlich geschützt sind, sind auch bei bekenntniszugehörigen Beamtinnen und Beamten als Urlaubstage anzurechnen.

4. Beurlaubung zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes

Für die Gewährung eines Urlaubs gemäß § 13 UrlMV zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes, der Voraussetzung für den Einstieg in einer höheren Qualifikationsebene ist, sind, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe einer Beurlaubung entgegenstehen, folgende – im Rahmen der Personalreferentenbesprechung der obersten Dienstbehörden am 6. Mai 1999 abgestimmte – Voraussetzungen bzw. Maßgaben zu beachten:

4.1 Gewährung von Sonderurlaub nur zur Ableistung eines im Rahmen einer staatlichen Monopolausbildung vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes

Die Voraussetzung rechtfertigt sich daraus, dass in diesen Fällen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass nach Abschluss der Ausbildung eine Tätigkeit im staatlichen Bereich aufgenommen wird und die Ausbildung somit für den Dienstherrn verwertbar ist.

4.2 Begrenzung der Dauer der Beurlaubung auf die Zeit bis zum Abschluss der Ausbildung

Der Sonderurlaub ist auf die Dauer bis zum Abschluss der Ausbildung zu begrenzen, da nach dessen Beendigung kein rechtfertigender Grund für eine Fortdauer der Beurlaubung gegeben ist.

4.3 Fortfall der Leistungen des Dienstherrn während der Beurlaubung

[1]Während der Dauer der Beurlaubung werden Leistungen des Dienstherrn nicht gewährt, da die Beurlaubung nicht auch dienstlichen Interessen dient. [2]Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts dient ein Sonderurlaub nur dann auch dienstlichen Interessen, wenn die oder der Vorgesetzte mit der Gewährung des Urlaubs nach der gegebenen Bedarfslage konkrete dienstliche Zwecke verfolgt, welche die Belassung der Bezüge rechtfertigen. [3]Diese Voraussetzung ist bei der Gewährung eines Sonderurlaubs zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes grundsätzlich nicht erfüllt.

4.4 Kein Rechtsanspruch auf Einstellung in einer anderen Fachlaufbahn bzw. einem fachlichen Schwerpunkt oder auf Verleihung eines Amtes ab einer höheren Qualifikationsebene nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung

[1]Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gewährt den Beschäftigten nach Ablauf der Beurlaubung keinen Rechtsanspruch auf Einstellung oder Übernahme in eine andere Fachlaufbahn bzw. einen fachlichen Schwerpunkt oder auf Verleihung eines Amtes ab einer höheren Qualifikationsebene. [2]Die Beschäftigten sind in die Reihenfolge der übrigen (externen) Bewerberinnen und Bewerber einzureihen.

4.5 Erfolgreicher Abschluss der Ausbildung kein Ersatz für die modulare Qualifizierung (Art. 20 LlbG)

[1]Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung stellt keinen Ersatz für die modulare Qualifizierung für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene dar. [2]Allein die Tatsache, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter die Qualifikation für Ämter ab der vierten Qualifikationsebene erworben hat, rechtfertigt keine Bevorzugung bei der Zuerkennung der Eignung für die modulare Qualifizierung.

4.6 Erfordernis einer mindestens fünfjährigen Dienstzeit vom Zeitpunkt der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe bis zur Aufnahme eines Studiums

[1]Dem Antrag auf Gewährung einer Beurlaubung zur Ableistung des Vorbereitungsdienstes kann regelmäßig nur dann entsprochen werden, wenn zwischen der Berufung der oder des Beschäftigten in das Beamtenverhältnis auf Probe in der bisherigen Laufbahn und dem Beginn eines Studiums ein Zeitraum von mindestens fünf Jahren liegt. [2]Diese Einschränkung ist schon deshalb notwendig, um auszuschließen, dass Beschäftigte die Ausbildung für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene lediglich aus Absicherungsgründen durchlaufen, um im Anschluss daran risikolos ein Studium zu beginnen, obwohl sie von vornherein die Einstellung in der vierten Qualifikationsebene anstrebten. [3]Bei einem gewissen zeitlichen Abstand zwischen der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe kann dieser Zusammenhang weitgehend ausgeschlossen werden. [4]Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass für die Ausbildung der oder des Beschäftigten Ausbildungskosten in nicht unbeträchtlicher Höhe entstanden sind. [5]Diese Aufwendungen sind der Allgemeinheit gegenüber nur dann zu rechtfertigen, wenn dem Aufwand auch eine angemessene Gegenleistung in Form der Dienstleistung der oder des Beschäftigten gegenübersteht. [6]Darüber hinaus besteht bei einer kürzeren Dienstzeit bis zum Beginn eines Studiums die Befürchtung, dass die Beschäftigten u.U. gerade während der für die weitere berufliche Entwicklung entscheidenden laufbahnrechtlichen Probezeit nicht ihr volles Augenmerk auf die Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten legen können und damit die Feststellung der Eignung bis zum Ablauf der regulären Probezeit gefährden. [7]Andererseits wird durch die Regelung dem Weiterbildungsstreben von Beschäftigten entgegengekommen, die nach einer längeren Dienstzeit den Entschluss zu einer Weiterqualifikation fassen.

5. Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit

[1]Bei Freistellungen nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit (BayRS 2162-3-A), die fünf Arbeitstage im Jahr übersteigen, bleibt der Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge unberührt (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 UrlMV). [2]Dies gilt auch, wenn § 10 Abs. 1 Satz 2 bis 4 UrlMV nicht zur Anwendung kommen. [3]Ferner bestehen im Hinblick auf die gesellschaftliche Bedeutung ehrenamtlicher Jugendarbeit keine Bedenken, dass in diesen Fällen die Zeit der Beurlaubung öffentlichen Belangen dient.

6. Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten im öffentlichen Leben

Bei den in den urlaubsrechtlichen Vorschriften genannten ehrenamtlichen Tätigkeiten im öffentlichen Leben, für deren Ausübung der erforderliche Urlaub unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn gewährt werden kann, handelt es sich um solche Tätigkeiten, die in einem Gesetz oder einer Verordnung ausdrücklich als ehrenamtlich bezeichnet sind oder durch den Verweis auf Vorschriften über die Ehrenamtlichkeit in anderen Rechtsvorschriften als solche angesehen werden können.

7. Geltung der Vorschriften für Richterinnen und Richter sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Vorschriften finden auf Richterinnen und Richter sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechende Anwendung.

Abschnitt 17
Ausbildungskostenerstattung beim Dienstherrnwechsel

1. Sechsjahresfrist

1.1

[1]Die Sechsjahresfrist des Art. 139 Abs. 1 Satz 1 BayBG rechnet ab der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe. [2]Eine Ausbildungskostenerstattung kommt daher nicht in Betracht für Beamtinnen oder Beamte, die die nächst höhere Qualifikationsebene im Rahmen der Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG) erreicht haben.

1.2

Als Zeiten im Sinn des Art. 139 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1 BayBG gelten auch

– Zeiten von Beurlaubungen unter vollständiger oder teilweiser Fortgewährung der Dienstbezüge,

– Zeiten von Beurlaubungen ohne Dienstbezüge, die überwiegend dienstlichen Interessen dienen,

– Zeiten von Beurlaubungen ohne Dienstbezüge nach § 7 des Eignungsübungsgesetzes (EÜG), §§ 9, 16a ArbplSchG, ggf. in Verbindung mit § 78 ZDG,

– Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes nach dem Wehrpflichtgesetz, eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, eines freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz, eines Entwicklungshelferdienstes nach 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 24 Monaten,

– die Elternzeit.

1.3

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden bei der Berechnung der Sechsjahresfrist sowie bei der Anwendung des Art. 139 Abs. 5 Satz 1 BayBG wie Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung behandelt.

2. Verwandter fachlicher Schwerpunkt

Alle Schwerpunkte innerhalb einer Fachlaufbahn können regelmäßig als (miteinander) verwandt angesehen werden.

3. Mehrfacher Dienstherrnwechsel

[1]Bei einem mehrfachen Dienstherrnwechsel von Beamtinnen oder Beamten ist bei der Minderung des Erstattungsbetrages nach Art. 139 Abs. 5 Satz 1 BayBG auf die gesamte Dienstleistung bei den bisherigen Dienstherren abzustellen. [2]Diese lineare Minderung der Ausbildungskosten nach der Zahl der Dienstjahre hat zur Folge, dass der abgebende Dienstherr den Erstattungsbetrag auch dann zu ermäßigen hat, wenn Beamtinnen oder Beamte bei ihm kein volles Jahr Dienst geleistet haben, aber nach ihrer Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe während dieser Dienstzeit ein Dienstjahr im Sinn von Art. 139 Abs. 5 Satz 1 BayBG vollenden.

4. Verzicht auf den Erstattungsbetrag

Ein Verzicht auf die Erstattung der Ausbildungskosten nach Art. 59 Abs. 1 Nr. 3 BayHO ist nur möglich, wenn sich die Schuldnerin oder der Schuldner in einer unverschuldeten wirtschaftlichen Notlage befindet und zu befürchten ist, dass die Weiterverfolgung des Anspruchs zu einer Existenzgefährdung bei der Schuldnerin oder beim Schuldner führen würde.

5. Qualifikationserwerb im Sinn von Art. 38 bis 40 LlbG

Bei einem Wechsel von Beamtinnen und Beamten, die im Arbeitnehmerverhältnis ausgebildet wurden (z.B. Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure oder Hygienekontrolleurinnen und Hygienekontrolleure), sind die Kosten der Ausbildung im Arbeitnehmerverhältnis nach Maßgabe des Art. 139 Abs. 4 BayBG zu erstatten.

6. Gleichwertigkeit

[1]Für die Frage der Gleichwertigkeit des Beschäftigungsverhältnisses im Sinn des Art. 139 Abs. 1 Satz 1 BayBG ist es unerheblich, ob das neue Beschäftigungsverhältnis befristet oder unbefristet ist. [2]Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Befristung erkennbar mit dem Ziel vereinbart wird, dass der Erstattungsanspruch wegen Ablaufs der Zweijahresfrist des Art. 139 Abs. 3 Satz 1 BayBG entfällt.

7. Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

[1]Die Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt ausschließlich nach dem Leistungsprinzip. [2]Eine bei der Einstellung entstehende Verpflichtung zur Ausbildungskostenerstattung darf bei der Entscheidung nicht berücksichtigt werden.

8. Ausbildungskostenübernahme außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs von Art. 139 BayBG

[1] Art. 139 BayBG soll unter bestimmten Voraussetzungen auf Ausbildungsdienstherrn, die nicht in den Anwendungsbereich des BayBG fallen (z.B. Wechsel aus anderen Bundesländern oder sonstigen Dienstherrn außerhalb des Anwendungsbereich des BayBG), analog angewendet werden. [2]Bei einer Ausbildung im Ausbildungs- oder Studienverhältnis stellt sich die Frage der Ausbildungskostenerstattung u.a. bei dual Studierenden in ausbildungsintegrierten Studiengängen sowie bei der Übernahme von Beschäftigten, die bei einem privaten Arbeitgeber ausgebildet worden sind.

8.1 Ausbildung im Beamtenverhältnis

Der Zahlung einer Ausbildungskostenerstattung analog Art. 139 BayBG kann nur zugestimmt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

a) [1]Es muss eine vollständige Ausbildung durchlaufen worden sein. [2]Für berufsbegleitende Ausbildungen außerhalb des Beamtenverhältnisses oder Fortbildungen können keine Kosten übernommen werden.

b) [1]Die Ausbildung erfolgte im Beamtenverhältnis. [2]Ob die Bewerberin auch als Beamtin oder der Bewerber auch als Beamter übernommen oder im Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt werden soll, ist dagegen ohne Bedeutung.

c) [1]Es besteht ein dringendes Gewinnungsinteresse. [2]An das Erfordernis des dringenden Interesses ist ein strenger Maßstab anzulegen. [3]Es muss im jeweiligen Einzelfall ein außerordentlicher Mangel an geeigneten anderen Bewerberinnen und Bewerbern bestehen, bei denen keine Ausbildungskostenerstattung erforderlich wäre. [4]Zudem muss die Gewinnung der konkreten Bewerberin oder des konkreten Bewerbers unter Berücksichtigung des Leistungsprinzips aufgrund akuten Personalmangels zwingend erforderlich sein und hierdurch für den Freistaat Bayern aufgrund der zu erwartenden Leistung und Befähigung ein erheblicher Vorteil entstehen. [5]Das verlangt eine Abwägung zwischen Gewinnungsinteresse und Kostenfolge. [6]Eine pauschale Übernahme der Ausbildungskosten kommt nicht in Betracht.

d) Die Erstattung erfolgt nicht an die Beamtin oder den Beamten, sondern ausschließlich an den Ausbildungsdienstherrn auf Basis einer individuellen Verwaltungsvereinbarung.

e) Die Erstattung ist nur möglich, wenn die Beamtin oder der Beamte einer Rückzahlungsverpflichtung unterliegt und nicht bereits eine Zahlung geleistet hat.

f) Die Beamtin oder der Beamte verpflichtet sich zur Erstattung der Ausbildungskostenübernahme, wenn er aus dem Beamtenverhältnis zum Freistaat Bayern vor Ablauf der Zeit ausscheidet, die für die Ausbildungskostenerstattung bei seinem Ausbildungsdienstherrn maßgeblich war.

g) Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung muss in einem angemessenen Verhältnis zur Bindungsdauer stehen.

h) Die Ausbildungskostenübernahme übersteigt nicht den Betrag analog Art. 139 BayBG.

8.2 Ausbildung im Ausbildungs- oder Studienverhältnis

Die Übernahme der zurückzuzahlenden Ausbildungskosten oder der zurückzuzahlenden Studienentgelte ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

a) [1]Es muss eine Ausbildung oder ein ausbildungsintegriertes duales Studium durchlaufen worden sein. [2]Für Fortbildungen können keine Kosten übernommen werden.

b) [1]Es besteht ein dringendes Gewinnungsinteresse. [2]Nr. 8.1 Buchst. c ist entsprechend anzuwenden.

c) Die Erstattung erfolgt nicht an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, sondern ausschließlich an den Ausbildenden oder bisherigen Arbeitgeber auf Basis einer individuellen Verwaltungsvereinbarung.

d) Die Erstattung ist nur möglich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einer Rückzahlungsverpflichtung unterliegt und nicht bereits eine Zahlung geleistet hat.

e) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Erstattung der Ausbildungskostenübernahme, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis zum Freistaat Bayern vor Ablauf der Zeit ausscheidet, die für die Ausbildungskostenerstattung bei seinem Ausbildenden oder bisherigen Arbeitgeber maßgeblich war.

f) Nr. 8.1 Buchst. g und h gilt entsprechend.

Abschnitt 18
Schlussvorschriften

1. Anwendungsempfehlung für nichtstaatliche Dienstherren

1.1

Den Gemeinden und den sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend dieser Bekanntmachung zu verfahren.

1.2

Diese Dienstherren werden gebeten, grundsätzlich ein dienstliches Interesse im Sinn des Art. 81 Abs. 4 Satz 1 BayBG anzuerkennen, wenn Beamtinnen oder Beamte eine Nebentätigkeit im Rahmen der Ausbildung, Prüfung oder Fortbildung der Beschäftigten des bayerischen öffentlichen Dienstes übernehmen, soweit diese Nebentätigkeit nicht ohnehin auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstherrn wahrgenommen wird.

1.3

[1]Gemäß Art. 65 LlbG kann das Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration für den Bereich der kommunalen Selbstverwaltung von Art. 59 LlbG abweichende Beurteilungssysteme zulassen. [2]Gleiches gilt für die Anwendung der Verfahrensvorschriften bei der Aktualisierung der periodischen Beurteilung in Abweichung von Art. 56 Abs. 4 Satz 3 LlbG.

2. Inkrafttreten

Diese Bekanntmachung tritt am 1. August 2009 in Kraft.

3. Außerkrafttreten

Mit Ablauf des 31. Juli 2009 tritt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Beamtengesetz (VV-BayBG) vom 21. Februar 2002 (StAnz Nr. 18), geändert durch Bekanntmachung vom 9. November 2005 (StAnz Nr. 46) außer Kraft.

Weigert

Ministerialdirektor

Anlagen

Anlage 1: Vereinbarung über die gewerkschaftliche Beteiligung bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mit dem Bayerischen Beamtenbund (Abschnitt 1 Nr. 3.2.1)

Anlage 2: Vereinbarung über die gewerkschaftliche Beteiligung bei allgemeinen Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Bayern – (Abschnitt 1 Nr. 3.2.1)

Anlage 3: Dienstliche Beurteilung (Abschnitt 3 Nr. 6)

Anlage 4: Probezeitbeurteilung (Abschnitt 3 Nr. 10.2.1.4)

Anlage 5: Einschätzung während der Probezeit (Abschnitt 3 Nr. 10.1.2)

Anlage 6: Inhaltliche Festlegungen für ein Formblatt zur Überprüfung der Dienstfähigkeit bei Ruhestandsversetzungen (Abschnitt 8 Nr. 1.7.1)

Anlage 7: Niederschrift über die Vereidigung (Abschnitt 9 Nr. 2.3.4)

Anlage 8: Vordruck für die Abrechnung von Nebentätigkeitsvergütungen (Abschnitt 10 Nr. 9.6.1)

Anlage 9: Vordruck für die Berechnung des abzuliefernden Betrages der Nebentätigkeitsvergütungen (Abschnitt 10 Nr. 9.6.3)