

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Vorblatt

A. Zielsetzung

Das öffentliche Dienstrecht soll weiterentwickelt werden, um insbesondere den personalwirtschaftlichen Erfordernissen der Zukunft sachgerecht entsprechen zu können und für die Beamtinnen und Beamten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

B. Wesentlicher Inhalt

- Die freiwillige Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze hinaus soll bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ermöglicht werden.
- Die besondere Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand soll für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf den Rechtsstand vor der Dienstrechtsreform zurückgeführt werden.
- Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll für Beamtinnen und Beamte durch die wirkungsgleiche Übertragung entsprechender Regelungen für Tarifbeschäftigte weiter verbessert werden.
- Das Laufbahnrecht soll bei Regelungen zu den Bildungsvoraussetzungen für den mittleren Dienst sowie durch Anrechnung von Zeiten in Freiwilligendiensten auf die Probezeit weiter flexibilisiert werden.

C. Alternativen

Keine. Die Beibehaltung des bisherigen Zustands ist nicht zufriedenstellend.

D. Wesentliche Ergebnisse der Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung

Die in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Neuregelungen werden sich positiv auf die Zielbereiche „Mensch und Gesellschaft“, „Arbeit und Beschäftigung“ sowie auf den Zielbereich „Verwaltung“ der Anlage 2 der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen vom 27. Juli 2010 auswirken. Die neuen Freistellungsmöglichkeiten im Bereich der

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf betreffen Einzelfälle, eine belastbare Vorhersage der Inanspruchnahme kann daher nicht getroffen werden. Etwaige Mehrkosten wären mit den vorhandenen Ressourcen zu decken. Die Kosten, die kommunalen Dienstherrn durch die Absenkung der Sonderaltersgrenze von Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr für Versorgungszahlungen entstehen, können durch niedrigere Besoldungsaufwendungen für jüngere Einsatzkräfte und den Wegfall von Zusatzurlaubsansprüchen ausgeglichen werden. Da durch die Maßnahme das Personalwesen und damit eine rein verwaltungsinterne Tätigkeit betroffen ist, scheidet eine Anwendbarkeit des Konnexitätsprinzips nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung ohnehin aus.

E. Kosten für Private

Keine.

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

Vom

Artikel 1

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz (LBG) vom 9. November 2010 (GBI. S. 793, 794), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 12. Mai 2015 (GBI. S. 326, 330) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 5 wird die Angabe „Nr. 2 und 3“ gestrichen.
2. § 15 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. für die Laufbahnen des mittleren Dienstes mindestens der Hauptschul- oder ein mittlerer Bildungsabschluss entsprechend den fachlichen Anforderungen der jeweiligen Laufbahn;“.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 reicht bei Erwerb der Laufbahn- befähigung nach § 16 Absatz 1 Nummer 1 zur Begründung des Beamtenver- hältnisses auf Widerruf oder des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis- ses eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 58 Absatz 2 des Landes- hochschulgesetzes als Bildungsvoraussetzung aus, wenn die Laufbahnprü- fung zugleich einen Hochschulabschluss nach Absatz 1 Nummer 2 vermit- telt.“
 - c) In Absatz 4 werden die Wörter „die Berufsausbildung und“ gestrichen.
3. In § 16 Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „Nr. 2“ durch die Wörter „Nummer 1 und 2“ ersetzt.
4. § 17 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

- „1. die Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a Absatz 1 oder 2 GG, freiwilliger Wehrdienst, eine Tätigkeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes, Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder Jugendfreiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz,“.
5. In § 18 Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „Richter“ durch das Wort „Richtern“ ersetzt und das Wort „allgemeinen“ gestrichen.
6. In § 19 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „genommen“ die Wörter „oder wurde Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder Jugendfreiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz geleistet“ eingefügt.
7. In § 22 Absatz 5 wird die Angabe „Nummer 2“ gestrichen.
8. § 36 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 3 werden nach der Angabe „sind,“ das Wort „sowie“ eingefügt und die Wörter „sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr“ gestrichen.
- b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:
- „(3a) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Einsatzdienstes der Feuerwehr erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.“
9. § 39 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden vor den Wörtern „bis zu einem Jahr“ das Wort „jeweils“ eingefügt und die Angabe „68.“ durch die Angabe „70.“ ersetzt.
- b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:
- „Für die in § 36 Absatz 3 genannten Beamtinnen und Beamten tritt das 65. Lebensjahr und für die in § 36 Absatz 3a genannten Beamtinnen und Beamten das 63. Lebensjahr an die Stelle des 70. Lebensjahres.“
- c) Der bisherige Satz 3 wird aufgehoben.

10. In § 42 Absatz 6 wird das Wort „Beamten“ durch das Wort „Beamte“ ersetzt.
11. In § 45 Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „sie“ durch die Wörter „die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand und in den einstweiligen Ruhestand“ ersetzt.
12. § 54 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, sind auf besondere Anordnung verpflichtet, in einer Gemeinschaftsunterkunft zu wohnen und an einer Gemeinschaftsverpflegung teilzunehmen. Fälle, in denen die Verpflichtungen nach Satz 1 aus persönlichen, insbesondere familiären Gründen eine Härte für diese Beamtinnen und Beamten bedeuten würde, sind als Ausnahmen zu berücksichtigen. Die Unterkunft wird unentgeltlich gewährt.“

13. In § 58 werden in Nummer 2 der Punkt am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt und folgende Nummer 3 angefügt:

„3. im Zusammenhang mit dem Bezug von Leistungen des Dienstherrn falsche oder pflichtwidrig unvollständige Angaben machen.“

14. In § 69 Absatz 2 wird die Angabe „30 Prozent“ durch die Wörter „einem Viertel“ ersetzt.

15. In § 73 Absatz 1 Satz 2 werden das Wort „bleibt“ durch das Wort „bleiben“ und die Angabe „§ 76 Nr. 2“ durch die Wörter „§ 76 Nummer 2 sowie ein Urlaub nach § 74 Absatz 4 Satz 2“ ersetzt.

16. § 74 wird wie folgt gefasst:

„§ 74
Pflegezeiten

(1) Beamtinnen und Beamte dürfen ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge, dem Dienst fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Das Fernbleiben vom Dienst und dessen voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen. Die Voraussetzungen für das Fernbleiben sind auf Verlangen nachzuweisen.

(2) Beamtinnen und Beamten, die

1. pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder
2. minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen,

ist auf Verlangen Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von sechs Monaten zu bewilligen; der Wechsel zwischen Pflege nach Nummer 1 und Betreuung nach Nummer 2 ist jederzeit möglich. Der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist für Pflege oder Betreuung nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und 2, auch im jederzeitigen Wechsel, auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von 24 Monaten zu bewilligen. Absatz 2 Satz 2 findet Anwendung.

(4) Beamtinnen und Beamten ist zur Begleitung naher Angehöriger, wenn diese an einer Erkrankung leiden, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig ist und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt, auf Verlangen Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von drei Monaten zu bewilligen; Absatz 2 Satz 2 findet Anwendung. Urlaub unter Beibehaltung der Dienst- oder Anwärterbezüge soll Beamtinnen und Beamten auf Antrag zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres Kindes bewilligt werden, das an einer Erkrankung nach Satz 1 leidet, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist; der Urlaub kann nur von einem Elternteil beantragt werden.

(5) Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 2 bis 4 Satz 1 dürfen insgesamt die Dauer von 24 Monaten je naher Angehöriger oder nahem Angehörigen

nicht überschreiten; auf Antrag ist ein Wechsel zwischen Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 2 und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 3 zuzulassen. Urlaub und Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 2 bis 4 Satz 1 unterbrechen einen Urlaub nach § 72 oder eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69. § 69 Absatz 9 Satz 6 findet Anwendung.

(6) Die Absätze 1, 2, 4 und 5 gelten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen entsprechend.

(7) Nahe Angehörige im Sinne dieser Vorschrift sind die nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes.

(8) Die Landesregierung regelt im Übrigen durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz auf Beamtinnen und Beamte; dabei kann die Gewährung von beihilfegleichen Leistungen, von heilfürsorgegleichen Leistungen und die Erstattung von Beiträgen zur Krankenversicherung festgelegt werden.“

17. In § 81 Absatz 2 wird das Wort „Hinterbliebenen“ durch das Wort „Hinterbliebene“ ersetzt.

18. § 88 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 werden die Wörter „Zugang zu“ durch die Wörter „Zugriff auf“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „Geheimhaltung“ durch die Wörter „vertraulichen Behandlung“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes

Artikel 62 § 3 Absatz 1 des Dienstrechtsreformgesetzes (DRG) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 984) wird wie folgt geändert:

1. Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 39 des Landesbeamtengesetzes und § 45 Absatz 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass einem Antrag von Beamtinnen oder Beamten, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zu dem Ablauf des Monats, in dem das 68. Lebensjahr vollendet wird, stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen; für die in § 36 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes genannten und vor dem 1. Januar 1956 geborenen Beamtinnen und Beamten tritt an die Stelle des 68. Lebensjahres das 63. Lebensjahr.“

2. Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Satz 1 gilt nicht für die in § 36 Absatz 3a des Landesbeamtengesetzes genannten Beamtinnen und Beamten.“

Artikel 3

Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW) vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 911), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. November 2013 (GBl. S. 304, 306) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 23 Absatz 7 werden die Wörter „nach §§ 69 und 74 Abs. 2 Satz 2“ durch die Wörter „der Teilzeitbeschäftigung nach §§ 69 und 74“ ersetzt.
2. In § 27 Absatz 2 Satz 4 Halbsatz 2 wird die Angabe „Abs. 3“ durch die Wörter „Absatz 3 und 3a“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Landesdisziplinargesetzes

Das Landesdisziplinargesetz vom 14. Oktober 2008 (GBl. S. 343, 344), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 954) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „dem Beamtenversorgungsgesetz“ durch die Wörter „beamtenversorgungsrechtlichen Vorschriften“ ersetzt.
2. In § 39 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „erwiesen“ die Wörter „oder wird das Verfahren nach § 37 Absatz 2 Satz 7 eingestellt“ eingefügt.

Artikel 5

Änderung des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes

In § 7 Absatz 3 Satz 1 des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes in der Fassung vom 22. Mai 2000 (GBl. S. 504), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2013 (GBl. S. 329,359) geändert worden ist, werden die Wörter „30 vom Hundert“ durch die Wörter „einem Viertel“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung

Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung vom 29. November 2005 (GBl. S. 716), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. September 2014 (GBl. S. 441) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 17 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „Abs. 2“ gestrichen.
2. § 22 Absatz 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht für Beamtinnen und Beamte, die nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht.“
 - b) In Satz 2 werden die Wörter „drei Arbeitstage“ durch die Wörter „einen Arbeitstag“ ersetzt.
3. § 24 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2 wird die Angabe „LRiG“ durch die Angabe „LRiStAG“ ersetzt.
 - b) In Nummer 4 wird die Angabe „LRiG oder“ durch die Angabe „LRiStAG,“ ersetzt.
 - c) Nummer 5 wird das Wort „oder“ angefügt.
 - d) Nach Nummer 5 wird folgende Nummer 6 eingefügt:

„6. eines Urlaubs ohne Bezüge nach § 74 LBG“.

4. § 29 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „unter Belassung der Bezüge“ gestrichen.
- b) In Satz 2 werden das Wort „sieben“ durch das Wort „zehn“ und die Angabe „18“ durch die Angabe „25“ ersetzt.
- c) In Satz 3 werden die Angabe „14“ durch die Angabe „20“ und die Angabe „36“ durch die Angabe „50“ ersetzt.
- d) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Für neun Zehntel der in Satz 2 und 3 genannten Tage wird der Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt.“

5. § 48 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 48
Fernbleiben vom Dienst, Urlaub und Teilzeitbeschäftigung“.

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Bei einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 74 Abs. 2 LBG“ durch die Wörter „Bei Urlaub nach § 74 Absatz 2 LBG oder Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 und 3 LBG“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird die Angabe „Abs. 2“ durch die Wörter „Absatz 2 und 3“ ersetzt.

- c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Zur Inanspruchnahme von Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 4 LBG ist die Erkrankung durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen.“

- d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Der Urlaub oder die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 bis 4 LBG sind spätestens zwei Wochen vor Beginn schriftlich zu verlangen oder zu beantragen.“

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Vorliegen dringender Gründe ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich.“

cc) Im neuen Satz 3 werden die Wörter „die Beurlaubung“ durch die Wörter „der Urlaub“ ersetzt.

6. In § 48 a werden die Wörter „der Pflegezeit nach § 74 Abs. 2“ durch die Wörter „eines Urlaubs unter Wegfall der Bezüge nach § 74“ und das Wort „der“ durch das Wort „den“ ersetzt.

7. § 48 b wird wie folgt gefasst:

„§ 48 b

Änderung der Inanspruchnahme von Pflegezeiten

(1) Der Urlaub oder die Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 LBG können bis längstens sechs Monate, eine Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 3 LBG bis längstens 24 Monate, insgesamt jedoch nur bis zur Höchstdauer von 24 Monaten, für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommener Urlaub oder in Anspruch genommene Teilzeitbeschäftigung kann bis zur Höchstdauer verlängert werden. Auf die Verlängerung besteht ein Anspruch, wenn ein vorgesehener Wechsel in der pflegenden Person aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(2) Ist die Pflegebedürftigkeit entfallen oder ist die häusliche Pflege, die häusliche oder außerhäusliche Betreuung nach § 74 Absatz 2 und 3 LBG oder die Begleitung nach § 74 Absatz 4 LBG unmöglich oder unzumutbar geworden, endet der Urlaub oder die Teilzeitbeschäftigung nach § 74 Absatz 2 bis 4 LBG vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Die Bewilligungsbehörde ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Die Rückkehr aus dem

Urlaub, der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung oder eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

8. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 7

Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung

§ 1 der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung vom 8. Mai 1996 (GBl. S. 402), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. November 2014 (GBl. S. 581, 582) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
2. In Nummer 1 werden nach dem Wort „Landesbesoldungsgesetzes“ die Wörter „Baden-Württemberg“ eingefügt.

Artikel 8

Änderung der Verordnung des Kultusministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten nach dem Landesbeamtengesetz, nach dem Landesreisekostengesetz, der Landestrennungsgeldverordnung und dem Landesdisziplinargesetz im Kultusressort

In § 1 Absatz 4 Nummer 5 der Verordnung des Kultusministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten nach dem Landesbeamtengesetz, nach dem Landesreisekostengesetz, der Landestrennungsgeldverordnung und dem Landesdisziplinargesetz im Kultusressort vom 5. Juni 2014 (GBl. S. 329) wird nach der Angabe „2“ die Angabe „bis 4“ eingefügt.

Artikel 9

Übergangsvorschriften

§ 1

Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes mit dem Erreichen der Altersgrenze nach § 36 Absatz 3 LBG in Verbindung mit Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG in den Ruhestand getreten sind, erhalten von ihrem früheren Dienstherrn von Amts wegen für die über den Ablauf des Mo-

nats, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet hatten, hinaus zurückgelegte Dienstzeit nach Maßgaben der folgenden Sätze einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag zu ihrer Besoldung. Der rückwirkend zu zahlende Zuschlag beträgt 10 Prozent der zuletzt gezahlten Summe aus den Dienstbezügen nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 und 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg, den Amtszulagen sowie der Strukturzulage. Voraussetzung für den Zuschlag ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Höchstruhegehaltssatz (§ 27 Absatz 1 LBeamtVGBW) erreicht hat. Erreichte die Beamtin oder der Beamte den Höchstruhegehaltssatz erst nach dem Monat, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wurde, wird der Zuschlag ab Beginn des folgenden Kalendermonats gezahlt. Der Zuschlag wird nicht gewährt, soweit während der Dienstzeit über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit eine Freistellung erfolgte oder aus dem früheren Beamtenverhältnis zugleich Versorgungsbezüge wegen Alters bezogen wurden.

§ 2

Für Anordnungen nach § 54 Absatz 3 LBG, welche die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg nach dem 31. Dezember 2013 gegenüber Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes in Ausbildung erlassen hat, gilt § 54 Absatz 3 LBG in der Fassung des Artikel 1 Nummer 12 dieses Gesetzes.

§ 3

Für die Hinausschiebung der Altersgrenze über die Vollendung des 68. Lebensjahres hinaus findet § 39 Satz 3 LBG in den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes keine Anwendung; der Antrag soll frühzeitig gestellt werden. § 45 Absatz 2 Satz 4 des Landeshochschulgesetzes bleibt unberührt. Für die in § 36 Absatz 3 LBG genannten Beamtinnen und Beamten gilt Satz 1 für die Hinausschiebung über die Vollendung das 63. Lebensjahres hinaus entsprechend.

Artikel 10 Inkrafttreten

Artikel 6 Nummer 2 dieses Gesetzes tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Stuttgart, den

Die Regierung des Landes Baden-Württemberg:

Begründung

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und anderer Vorschriften

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Das öffentliche Dienstrecht soll weiterentwickelt und modernisiert werden, um so insbesondere den personalwirtschaftlichen Erfordernissen der Zukunft sachgerecht entsprechen zu können. Hierzu sollen vor allem die Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ausgedehnt, für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr deren besondere Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegt und das Laufbahnrecht weiter flexibilisiert werden. Des Weiteren sollen Regelungen für Tarifbeschäftigte zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

2. Wesentlicher Inhalt

In den folgenden zentralen Punkten soll das öffentliche Dienstrecht zeitgemäß weiterentwickelt und modernisiert werden:

2.1 Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit

Im Rahmen der „Offensive für freiwillige Weiterarbeit“ wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz (DRG) ein Anspruch von Beamtinnen und Beamten auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 68. Lebensjahrs, von Beamtinnen und Beamten im Anwendungsbereich des § 36 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes (LBG) bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres geschaffen, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen (vgl. § 39 LBG in Verbindung mit der Übergangsvorschrift in Artikel 62 § 3 Absatz 1 DRG in der bisher geltenden Fassung). In Fortführung der durch das Dienstrechtsreformgesetz angelegten Möglichkeiten soll Beamtinnen und Beamten die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand nunmehr grundsätzlich bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres ermöglicht werden, wenn die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt. Für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes sowie des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen soll an die Stelle der Vollendung des 70. Lebensjahres die Vollendung des 65. Lebensjahrs treten und für Beamtinnen und Beamte des

Einsatzdienstes der Feuerwehr die Vollendung des 63. Lebensjahrs (vgl. Nummer 2.2).

Die Hinausschiebung soll dabei jeweils bis zu einem Jahr beantragt werden können und soll künftig stets im dienstlichen Interesse liegen müssen. Hierdurch soll im Hinblick auf den demografischen Wandel sichergestellt werden, dass das zur Aufgabenerledigung erforderliche Personal auch künftig zur Verfügung gestellt werden kann, unter dem Vorbehalt des Vorliegens eines dienstlichen Interesses an der Hinausschiebung. Die Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 1 DRG, welche bis zum Ablauf des Jahres 2028 erleichterte Voraussetzungen für die freiwillige Weiterarbeit vorsieht, soll entsprechend angepasst werden und nur noch für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes ruhestandsnahe Jahrgänge Anwendung finden.

Für Richterinnen und Richter soll es mit Blick auf deren verfassungsrechtlich garantierte richterliche Unabhängigkeit dabei bleiben, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zum Ablauf des Monats, in dem die Richterin oder der Richter das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben wird. Auch bei Beamtinnen und Beamten, die Richterinnen und Richtern gleichgestellt sind, soll es dabei bleiben, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zum Ablauf des Monats, in dem diese das 68. Lebensjahr vollenden, hinausgeschoben wird.

2.2 Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr auf Vollendung des 60. Lebensjahres

Für die Beamtinnen und Beamten in bestimmten Vollzugsdiensten, darunter des Einsatzdienstes der Feuerwehr, wurde mit dem Dienstrechtsreformgesetz die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auf den Ablauf des Monats festgelegt, in dem diese Beamtinnen und Beamten das 62. Lebensjahr vollenden. Die Erfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit vorausgesetzt, treten sie sodann kraft Gesetzes in den Ruhestand (§§ 25, 32 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG – in Verbindung mit § 36 Absatz 3 LBG und § 18 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg – LBeamVG BW). Bis zum Inkrafttreten der Dienstrechtsreform lag die Altersgrenze bei der Vollendung des 60. Lebensjahres.

Aufgrund der Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG wird seit dem 1. Januar 2011 die Altersgrenze bis zum Jahr 2029 stufenweise von 60 auf 62 Jahre angehoben. Beispielsweise im Jahr 2015 treten daher Beamtinnen und Beamte des Geburtsjahrganges 1955 in den Ruhestand, die vier Monate über die Vollendung ihres 60. Lebensjahres hinaus Dienst geleistet haben müssen.

Verfassungsrechtlich, insbesondere unter Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, ist die Festlegung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand auf ein bestimmtes Lebensalter nicht geboten. Die Altersgrenze ist ihrem Wesen nach grundsätzlich die generalisierende Vermutung für das Fehlen des für die Dienstverrichtung erforderlichen Leistungsvermögens. Die Altersgrenze trägt der Erfahrung Rechnung, dass bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters Leistungskraft und Leistungsfähigkeit im Allgemeinen nachlassen und dem gesundheitlichen Anforderungsprofil des Dienstes nicht mehr genügt werden kann, wobei nicht für alle Dienstbereiche von demselben Anforderungsprofil ausgegangen werden muss. Der Gesetzgeber besitzt bei der Festlegung der Altersgrenze unter Rücksichtnahme insbesondere auch auf die geschuldete Fürsorge Gestaltungsfreiheit.

Im Rahmen des Dienstrechtsreformgesetzes hat der Gesetzgeber von dem ihm zustehenden Gestaltungsspielraum dergestalt Gebrauch gemacht, dass er die Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand für alle Beamtinnen und Beamten generell um zwei Jahre angehoben hat. Das Beamtenrecht folgte insoweit wirkungsgleich der vorangegangenen Anhebung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung um zwei Jahre. Bei der seinerzeitigen Entscheidung hat der Gesetzgeber die ihm zustehende Einschätzungsprärogative in der Weise genutzt, dass er der Gleichbehandlung aller Beamtengruppen einen Vorrang eingeräumt hat. Er hat sich deshalb dafür entschieden, auch die Anhebung der besonderen Altersgrenzen für die Vollzugsdienste um zwei Jahre, in demselben Zeitraum über 18 Jahre hinweg und mit denselben nach Monaten bemessenen Stufen vorzunehmen.

Die retrospektive Überprüfung der durch das Dienstrechtsreformgesetz erfolgten Festlegung der besonderen Altersgrenzen für die Vollzugsdienste hat ergeben, dass unter stärkerer Berücksichtigung der besonderen Anforderungen durch Einsatz- und Sonderbelastungen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr neu geregelt werden soll. Es soll wegen der nachstehend dargelegten Ausnahmesituationen der Rechtszustand in dem Regelungsumfang wieder hergestellt werden, der bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes für diese Beamtinnen und Beamten gegolten hat. Dies entspricht auch den vergleichbaren Altersgrenzen in den meisten Bundesländern für die Feuerwehr generell oder für die meisten Feuerwehrleute im langjährigen Einsatzdienst beziehungsweise in der Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes.

Besondere Belastungssituationen für Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr ergeben sich daraus, dass sie jederzeit zur Hilfeleistung und zum

Schutz vor drohenden Gefahren für Einzelne und das Gemeinwesen sowie zur Rettung von Menschen aus lebensbedrohlichen Lagen einsatzbereit sein müssen. Im Einsatzdienst der Feuerwehr kommt es daher mehr als in anderen Dienstbereichen auf eine ausgesprochen gute körperliche und psychische Verfassung der Beamtinnen und Beamten an, die ohne nennenswerte Einschränkungen bis zum Erreichen der Altersgrenze gegeben sein muss. Bei Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr werden daher besondere gesundheitliche Anforderungen an deren Dienstfähigkeit gestellt (vgl. § 43 Absatz 2).

Bei den Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr können im Einsatz vor Ort extreme Belastungen auftreten oder zusammenwirken. Diese ergeben sich im Wesentlichen aus der ständigen Alarmbereitschaft in dem Bewusstsein, zu jeder Tages- und Nachtzeit sowie bei jedem Wetter ohne Zögern sofort voll einsatzbereit sein zu müssen, dem (Wechsel-)Schichtdienst rund um die Uhr, ohne Unterbrechungen an Wochenenden oder an Feiertagen, zum Teil in 24-Stunden-Schichten, den Einsätzen unter höchstem Zeitdruck und in extremen Stresssituationen, die sich je nach Einsatzlage über längere Zeit erstrecken können, den hohen körperlichen Anforderungen, insbesondere unter Atemschutz und in Vollschutzkleidung, den gesundheitlichen Belastungen und Gesundheitsgefährdungen durch Hitze, Rauch und andere Schadstoffe, zum Teil während des Einsatzes noch unbekannter Art, der Konfrontation mit schwerstverletzten Brand- und Unfallopfern und dem Tod, den Risiken für das eigene Leben und das Leben der anderen Einsatzkräfte, dem hohen Maß an Verantwortung für Leben, Unversehrtheit und existenzielle Sachwerte der Bevölkerung.

Die berufliche Qualifizierung, Übungen und Vorbereitung auf viele denkbare Einsatzlagen befähigen die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr zwar generell, mit solchen Belastungen umzugehen. Dabei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass sie bis zum Eintritt in den Ruhestand diesen Beanspruchungen permanent ausgesetzt sind, ohne dass dabei auf das altersbedingt abnehmende Leistungsvermögen nennenswert Rücksicht genommen werden könnte. Auch für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr wird es gleichwohl mit zunehmendem Alter immer schwerer, den Erwartungen zu entsprechen. Nicht voll einsatzfähige Feuerwehrleute können dabei zu einem unwägbareren Risiko im Einsatz sowohl für die zu rettenden Menschen, Tiere und Güter als auch für die anderen Einsatz- oder Hilfskräfte werden. Dies gilt insbesondere bei nicht selten auftretenden Spitzenbelastungen. Hinzu kommt, dass die Nachwirkungen schwieriger Einsätze trotz in einem langen Berufsleben erworbener persönlicher Erfahrungen im Umgang mit belastenden Situationen zunehmend schlechter verarbeitet werden können.

Langjährige Beobachtungen und Erkenntnisse aus der Praxis zeigen, dass vielfach bereits ab dem 50. Lebensjahr die Einsatztauglichkeit herabgesetzt sein kann. Die besonderen Belastungen sind arbeitsmedizinisch anerkannt. Schon das Lebensalter bildet oftmals ein Hemmnis, die arbeitsmedizinischen Voraussetzungen für den Einsatz unter Atemschutz zu erfüllen. Darauf weist der Umstand hin, dass die entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (so genannte G26¹) ab dem 50. Lebensjahr nicht mehr im dreijährigen Rhythmus, sondern jährlich absolviert werden muss. Die nicht bestandene G26-Vorsorgeuntersuchung war häufig für die vollständige Feuerwehrdienstunfähigkeit ursächlich, soweit eine dauerhafte Atemschutzzuntauglichkeit diagnostiziert werden musste. Abgesehen von der im Feuerwehrdienst erhöhten jederzeitigen Unfallgefahr und Unfallhäufigkeit mit dauerhaften Schädigungsfolgen führen bei Feuerwehrleuten typischerweise körperliche Erkrankungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und allgemeine innere Erkrankungen) oft zu Dienstunfähigkeit, wohingegen die psychischen Erkrankungen weniger bedeutsam hervortreten.

Grundsätzlich anzuerkennen ist auch das begründete persönliche Interesse der Beamtinnen und Beamten im Einsatzdienst der Feuerwehr, trotz aller gesundheitlichen Belastungen bis zum Erreichen der Altersgrenze im Einsatzdienst verbleiben zu können. Die Ausgliederung aus dem Einsatzdienst vor dem Ende der Dienstzeit, vorausgesetzt entsprechende Anschlussverwendungen stünden überhaupt zur Verfügung, hätte nicht nur einen spürbaren Einkommensverlust zur Folge (Wegfall der Feuerwehrzulage und Erschwerniszulagen, gegebenenfalls auch Wegfall der freien Heilfürsorge), auch die gesetzliche Altersgrenze würde erst später, nämlich mit der Vervollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Ein Wechsel ist für die Feuerwehrleute zum Ende ihres Berufslebens hin im Hinblick auf die Ausrichtung ihrer Lebensplanung nicht zumutbar, zumal sich von den in Betracht kommenden Beamtinnen und Beamten rund 86 Prozent im mittleren Dienst (gehobener Dienst 12 Prozent, höherer Dienst 2 Prozent) befinden und daraus in den Ruhestand treten. Sie haben in der Regel eine verhältnismäßig lange Lebensarbeitszeit zurückgelegt und erreichen allein ein dem mittleren Dienst entsprechendes Versorgungsniveau. Dabei haben sie finanzielle Abstriche hinzunehmen, weil Feuerwehr- und Erschwerniszulagen, die sich nicht im Ruhegehalt niederschlagen, vollständig entfallen sowie die gegebenenfalls bestehende freie Heilfürsorge im Ruhestand durch einen Beihilfeanspruch ersetzt wird, der durch

¹ Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), zuletzt geändert durch Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882): Der Untersuchungsumfang und die Beurteilung richten sich nach der Art der Atemschutzgeräte und der Belastung beim Einsatz. Untersuchungskriterien sind Leistungsfähigkeit bzw. Belastbarkeit von Herz, Kreislauf und Atmung, Nervensystem, Psyche, Einnahme von Medikamenten, Ausschluss von Suchterkrankungen, Seh- und Hörvermögen, Blutwerte, Röntgen etc..

eine privat finanzierte anteilige Krankenversicherung zu ergänzen ist. Weitere Abstriche würden deshalb außer Verhältnis zu der Lebensleistung dieser Beamtinnen und Beamten für das Gemeinwesen stehen.

Auch die Möglichkeiten „rückwärtiger“ Verwendungen oder Versetzungen in den Innendienst (Lage- und Dokumentationsdienst, Aus- und Fortbildung u. ä.) sind im Feuerwehrdienst selbst oder in anderen technisch oder handwerklich ausgerichteten Verwaltungsdiensten im Allgemeinen sehr eingeschränkt vorhanden oder scheiden aufgrund der für die Berufsausübung in der Feuerwehr geforderten speziellen technischen, handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Befähigung der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr weitgehend aus. Im allgemeinen Verwaltungsdienst sind sie schon aufgrund ihrer Vor- und Ausbildung selten vollwertig entsprechend den jeweiligen Laufbahnanforderungen einsetzbar. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass das Verwendungsspektrum bei den wenigen in Frage kommenden Städten mit Berufsfeuerwehrkräften aufgrund der Größe der Verwaltungen und den Vorgaben, am besten geeignetes Personal zur Aufgabenerfüllung einzusetzen, begrenzt ist. Prinzipiell geeignete Dienstposten werden häufig für Feuerwehrleute vorgehalten oder sind bereits mit ihnen besetzt, die aus verschiedenen Gründen vorübergehend nicht an Einsätzen vor Ort teilnehmen können, zum Beispiel bis zur Wiederherstellung vorübergehend fehlender Atemschutztauglichkeit oder nach Unfällen und Erkrankungen.

Dies alles betrachtend ist die regelmäßige Zuruhesetzung mit Vollendung des 60. Lebensjahres für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr eine dem spezifischen Berufsbild entsprechende angemessene Altersgrenze, die durch folgende Regelungen berücksichtigt werden soll:

- Die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr sollen mit dem Ablauf des Monats kraft Gesetzes in den Ruhestand treten, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden. Dies soll in einem weiteren Absatz von § 36 spezialgesetzlich geregelt werden; die Bestimmung orientiert sich im Regelungsumfang an §§ 146, 150 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung.

Von der Neufestlegung der besonderen Altersgrenze sollen wie bisher nur die Beamtinnen und Beamten erfasst werden, die im Einsatzdienst der Feuerwehr stehen. Welcher Dienst als Einsatzdienst gilt, ist im Wege der Auslegung aufgrund der örtlichen Gegebenheiten zu ermitteln. Diese Beamtinnen und Beamte erhalten für den Einsatzdienst auch eine besondere Stellenzulage (Feuerwehrezulage nach

§ 49 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg – LBesGBW), die insbesondere den mit dem Nachtdienst verbundenen Aufwand abgilt. Wie auch schon vor der Dienstrechtsreform sollen damit die technischen Beamtinnen und Beamten der Landesfeuerweherschule sowie die sonstigen Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die außerhalb des Einsatzdienstes tätig sind, nicht einbezogen sein. Für sie bestehen nicht die besonderen Einsatz- und Sonderbelastungen, die einen früheren Eintritt in den Ruhestand als Ausnahme von der Regelaltersgrenze begründen könnten.

- Es soll Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr ermöglicht werden, jeweils bis zu einem Jahr, längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden, freiwillig im Dienst zu bleiben, wenn die Hinausschiebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand im dienstlichen Interesse liegt, zum Beispiel zur Behebung eines Nachwuchskräftemangels. Die Verlängerungsmöglichkeit soll demnach derjenigen entsprechen, die nach diesem Gesetzentwurf grundsätzlich, abgesehen von Übergangsfällen, auch für Beamtinnen und Beamte in anderen Bereichen gelten sollen (vgl. Nummer 2.1). Auch diese sollen die Möglichkeit haben, längstens drei Jahre über die Altersgrenze hinaus freiwillig weiterarbeiten zu können. Lediglich hinsichtlich des Lebensalters, bis zu dem die freiwillige Weiterarbeit erfolgen soll, werden die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr anders gestellt, als etwa Beamtinnen und Beamte in anderen Vollzugsdiensten. Dies ist jedoch durch die beschriebene besondere Belastungssituation im Einsatzdienst und der daraus folgenden niedrigeren Pensionsaltersgrenze sachlich begründet und auch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten gerechtfertigt.
- Müssen Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr vor Erreichen des 60. Lebensjahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, wird der Versorgungsabschlag von 3,6 Prozent des Ruhegehalts pro Jahr der Ruhestandsversetzung vor Erreichen der besonderen Altersgrenze auf höchstens 10,8 Prozent des Ruhegehalts begrenzt (§ 27 Absatz 2 Satz 2 LBeamtVGBW) und zudem lediglich bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres (§ 27 Absatz 2 Satz 4 Halbsatz 2 LBeamtVGBW) berechnet. Zugleich wird die Zeit zwischen der tatsächlichen Versetzung in den Ruhestand und dem 60. Lebensjahr zu zwei Dritteln als so genannte Zurechnungszeit versorgungswirksam berücksichtigt (§ 26 LBeamtVGBW). Diese Schutzregelungen, die ein amtsangemessenes Ruhegehalt sicherstellen, sollen unverändert gelten. Insbesondere soll das Alter, bis zu dem der Versorgungsabschlag höchstens berechnet wird, weiterhin mit der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand bei Vollendung des 60. Lebensjahres

zusammenfallen, wie dies auch bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes der Fall war.

- Der Anspruch auf Zusatzurlaub für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr soll auf den Regelungsumfang, wie er vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bestand, zurückgeführt werden, wodurch sich der Anspruch in jeder Form des Schichtdienstes um jeweils zwei Arbeitstage verringert.

- Frühere Beamtinnen und Beamte aus dem Einsatzdienst der Feuerwehr, die seit dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes mit Erreichen der Altersgrenze nach der Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand getreten sind, soll die tatsächlich erbrachte längere Lebensarbeitszeit entsprechend den Regelungen für die freiwillige Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand vergütet werden, soweit sie sich nicht in einem höheren Ruhegehalt niedergeschlagen hat. In den Jahren 2012 und 2013 sind nach Angaben der betroffenen Städte 45 Beamtinnen und Beamte mit Erreichen der um einen Monat (28 Beamtinnen und Beamte) oder um zwei (17 Beamtinnen und Beamte) Monate erhöhten Altersgrenze in den Ruhestand getreten; hinzu rechnen noch die Beamtinnen und Beamten, die im Jahr 2014 mit der um drei Monaten erhöhten Altersgrenze bzw. im Jahr 2015 mit der um vier Monate erhöhten Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind bzw. noch treten werden. Sie wären daher im Nachhinein anders behandelt als Beamtinnen und Beamte, die vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand getreten sind, oder Beamtinnen und Beamte, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in den Ruhestand treten werden. Es besteht zwar keine rechtliche, insbesondere verfassungsrechtliche Verpflichtung, diesen Zurruhesetzungsjahrgängen einen Ausgleich zuzubilligen. Es ist aber auch nicht unangemessen, diesen Beamtinnen und Beamten die längere Lebensarbeitszeit der wenigen vergangenen Jahre, in der die Anhebung der Altersgrenze wirkt, zumindest finanziell so auszugleichen, als hätten sie diese freiwillig erbracht. Für Beamtinnen und Beamte, die über die Altersgrenze hinaus auf Antrag weiterarbeiten, wird besoldungsrechtlich ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag nach § 73 LBesGBW gewährt, der zehn Prozent der Dienstbezüge beträgt. Voraussetzung für die Zahlung des Zuschlags ist, dass die Beamtin oder der Beamte den Höchstruhegehaltssatz nach § 27 Absatz 1 LBeamtVGBW erreicht hat, das heißt, dass sich die längere Lebensarbeitszeit demnach nicht ohnehin schon in einem höheren Ruhegehalt niederschlägt. Unter den gleichen Voraussetzungen soll der entsprechende Ausgleich für die in der Vergangenheit betroffenen Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr erfolgen.

2.3 Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll weiter verbessert werden. Hierfür soll das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) mit Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) wirkungsgleich und systemkonform in das Dienstrecht übertragen werden. Nachdem im Rahmen der Dienstrechtsreform bereits das Pflegezeitgesetz für Beamtinnen und Beamte umgesetzt worden war, soll nun folgerichtig eine zeitnahe und wirkungsgleiche Übertragung der Neuregelungen den hohen Stellenwert der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für das Land unterstreichen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels soll die Attraktivität der öffentlichen Verwaltung für Bewerberinnen und Bewerber, die möglicherweise in späteren Jahren durch Familienpflichten zusätzlich belastet werden, erhalten bleiben. Die Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige sollen in Anbetracht des zu erwartenden Anstiegs der Anzahl pflegebedürftiger Menschen, der im Bereich der Beamtenschaft nicht anders als in der Gesamtbevölkerung verlaufen wird, weiter verbessert und somit der Vorrang der häuslichen Pflege gestärkt werden. Beamtinnen und Beamte sollen bei der Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen so gestellt werden, wie dies für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch der Tarifbeschäftigten des Landes und der Kommunen, durch das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz bereits geschehen ist. So soll auch für Beamtinnen und Beamte eine finanzielle Förderung von Pflegezeiten in Form von Gehaltsvorschüssen ermöglicht werden. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird dazu eine Verwaltungsvorschrift erarbeiten.

Außerdem soll für die Möglichkeit von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung eine einheitliche Quote von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit vorgesehen werden. Dies soll unter anderem dazu führen, dass außerhalb von Elternzeit aus familiären Gründen beurlaubte Beamtinnen und Beamte, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, oder durch Pflege beanspruchte Beamtinnen und Beamte ebenfalls mit einem Viertel anstelle von 30 Prozent der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten arbeiten können. Dies soll zugleich der Verwaltungsvereinfachung und der Erleichterung der Personalwirtschaft dienen, weil einheitliche Quoten zugrunde gelegt werden können.

2.4 Weitere Flexibilisierung des Laufbahnrechts

Die Bildungsvoraussetzungen für den mittleren Dienst sollen als Ergebnis einer retrospektiven Gesetzesfolgenbetrachtung harmonisiert und die Regelung vereinfacht werden. Außerdem sollen Erfahrungszeiten im Bundesfreiwilligendienst oder in Jugendfreiwilligendiensten (Freiwilliges Ökologisches oder Freiwilliges Soziales Jahr) auf die laufbahnrechtliche Probezeit angerechnet werden können.

2.5 Ergänzung disziplinarrechtlicher Regelungen

Die Ergebnisse der Evaluation des Disziplinarrechts sollen umgesetzt werden. Hierfür soll zum einen – insbesondere auf Anregung des Rechnungshofs Baden-Württemberg – eine Erweiterung der Tatbestände von Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten im Landesbeamtengesetz erfolgen, um so beispielsweise einen vorsätzlichen Beihilfebetrug einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten disziplinarrechtlich verfolgen zu können. Zum anderen soll im Landesdisziplinargesetz (LDG) eine Klarstellung zur Kostentragung bei einer Einstellung des Disziplinarverfahrens gegen Auflagen erfolgen.

2.6 Verwaltungsvereinfachung und redaktioneller Änderungsbedarf

Für den Polizeivollzugsdienst soll hinsichtlich der Anordnung zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft und zur Teilnahme an einer Gemeinschaftsverpflegung mit Blick auf die durch die Polizeistrukturereform zum 1. Januar 2014 eingetretenen Aufbauveränderungen eine Verwaltungsvereinfachung vorgesehen werden.

Schließlich soll stellenweise in Gesetzen oder Rechtsverordnungen festgestellter redaktioneller Änderungsbedarf vollzogen werden.

3. Alternativen

Beibehaltung des bisherigen rechtlichen Zustands. Insbesondere die Vorteile durch die Inanspruchnahme des angebotenen Erfahrungs- und Sachverstands durch freiwilliges Verbleiben im Dienst und die erhöhte Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber durch verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf blieben ungenutzt. Hinsichtlich der stufenweisen Anhebung der Altersgrenze von Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr auf die Vollendung des 62. Lebensjahrs bis zum Jahr 2029 müssten die außergewöhnlichen körperlichen und psychischen Belastungen dieser Feuerwehrkräfte, die an allen Tagen des Jahres rund um die Uhr zum Einsatz herangezogen werden, mit entsprechenden Belastungen der Einsatzsituation der Feuerwehren hingenommen werden.

4. Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung

Die Veränderung der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes für Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr bringt nachhaltige Veränderungen für die öffentliche Sicherheit in der Bekämpfung von Bränden und öffentlichen Notständen sowie zur Rettung von Menschen und Tieren aus lebensbedrohlichen Lagen. Es wird durch die Absenkung des Lebensalters für den Eintritt in den Ruhestand erreicht, dass im Einsatzfall jüngere und damit leistungsfähigere Einsatzkräfte herangezogen werden können. Dies hat im Ernstfall schützende Auswirkungen auf Leben, Gesundheit und hohe Sachwerte der Bevölkerung. Andererseits dient die Änderung dem Gesundheitsschutz und der Gesundheitsvorsorge für die einsatzleistenden Beamtinnen und Beamte, die vor altersbedingter Leistungsüberforderung mit gesundheitlichen Schädigungen, welche das Gesundheitssystem belasten, bewahrt werden können. Die dafür aufzuwendenden verhältnismäßig geringen Haushaltsmittel stehen in keinem Verhältnis zu den materiellen Schäden, die schon in Einzelfällen vermieden werden können. Außerdem wird die Attraktivität des Feuerwehrberufs erhalten und für Nachwuchskräfte erstrebenswert erhalten.

Die vorgesehene Übertragung der Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes dient der nachhaltigen Entwicklung im Land und stärkt die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Haushalte, da sie Beamtinnen und Beamten des Landes und der anderen Dienstherrn, insbesondere der Kommunen, eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege bietet. Durch flexiblere Ansprüche auf Urlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege, Betreuung und Begleitung naher Angehöriger erhalten Beamtinnen und Beamte dieselben Möglichkeiten der Teilhabe am Erwerbsleben wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies dient auch der Chancengleichheit und Wahlfreiheit von Frauen und Männern. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird außerdem die Attraktivität der Dienstherrn für Bewerberinnen und Bewerber erhalten. Schließlich können die Neuregelungen häusliche Pflegesituationen stabilisieren und tragen somit dazu bei, den gesellschaftspolitisch erwünschten Vorrang der häuslichen Pflege zu sichern.

Die Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit unter der Voraussetzung, dass die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt, erweitert den personalwirtschaftlichen Spielraum des Dienstherrn und bewirkt so eine effizientere Gestaltung der Verwaltung. Die einheitliche Quote bei unterhältiger Teilzeitbeschäftigung führt zu Verwaltungsvereinfachungen.

5. Finanzielle Auswirkungen

5.1 Erweiterung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterarbeit

Die Nutzung des Erfahrungs- und Fachpotenzials von Beamtinnen und Beamten, deren freiwillige Weiterbeschäftigung im dienstlichen Interesse zugelassen wird, kann tendenziell zu einer vorübergehenden Entlastung der Haushalte beitragen, weil Ersatz Einstellungen später vollzogen werden können, besonders vor dem Hintergrund der schwieriger werdenden Fachkräftegewinnung. Im Zeitraum der freiwilligen Weiterarbeit entfallen dadurch Versorgungs- und doppelte Beihilfezahlungen (für Nachfolger und Versorgungsempfänger).

5.2 Rückführung der Sonderaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr auf Vollendung des 60. Lebensjahres

Für die Absenkung der Sonderaltersgrenze von Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr fallen beim Land keine Mehrkosten an, denn diese Einsatzkräfte vor Ort stehen im Dienst kommunaler Dienstherren. Auch für diese werden zusätzliche Aufwendungen keine schwerwiegenden Auswirkungen haben. Von einzelnen Gemeinden und Landkreisen, die hauptamtliche Einsatzkräfte der Feuerwehr beschäftigen, abgesehen, sind es die Stadtkreise und die Stadt Reutlingen, die im größten Umfang über hauptamtliche Einsatzkräfte im Beamtenverhältnis in so genannten „Einsatzabteilungen mit Angehörigen der Berufsfeuerwehr“ mit einer Personalstärke von zusammen etwa 1.500 Beamtinnen und Beamten verfügen. Insgesamt besteht bei den Feuerwehren dabei eine verhältnismäßig günstige Altersstruktur, insbesondere im mittleren Dienst, der fast ausschließlich dem Einsatzdienst zuzurechnen ist. Etwa drei Viertel der Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind nicht zu den pensionsnahen Jahrgängen zu zählen, was die betroffenen Städte in die Lage versetzt, sich auf eine Veränderung der besonderen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand einzustellen und sowohl finanziell als auch personell Vorsorge zu treffen. Freilich werden die Zurruhesetzungszahlen durch Eintritt in den Ruhestand mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze gegenüber den Jahren 2011 bis 2013 (zusammen 75 Beamtinnen und Beamte) künftig etwas ansteigen, da in den kommenden Jahren zahlenmäßig stärkere Jahrgänge altershalber aus dem Dienst ausscheiden werden.

Den Aufwendungen für den um zwei Jahre vorverlegten Einstieg in die Versorgungszahlungen und die dadurch in der Regel entstehende längere Versorgungslaufzeit ste-

hen Entlastungen der Personalhaushalte gegenüber. Diese versorgungskostendämpfenden Ausgleiche ergeben sich zum einen aus dem Altersstruktureffekt, wonach jeweils für die Dauer des vorgezogenen Ruhestandseintritts von zwei Jahren nicht die Besoldungsaufwendungen für lebensältere und zumeist im höchsten Laufbahnamt und in der höchsten Erfahrungsstufe befindliche Beamtinnen und Beamte, sondern in der Regel für jüngere Ersatzkräfte im Eingangsamt getragen werden müssen (a). Zum anderen schlägt sich auch der Wegfall oder die Kürzung von Zusatzurlaubsansprüchen von mindestens zwei Tagen altersunabhängig bei sämtlichen im Einsatzdienst der Feuerwehr stehenden Beamtinnen und Beamten (b) finanziell entlastend nieder.

- (a) Ausgehend von der Annahme, dass Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr überwiegend aus dem mittleren Dienst (86 Prozent), dem dort für sie höchsten erreichbaren laufbahnrechtlichen Amt (Hauptbrandmeister mit Amtszulage, Besoldungsgruppe A 9 + Z), der höchsten Erfahrungsstufe (Stufe 11) nach mindestens 40 Dienstjahren in den Ruhestand treten, ergibt sich unter Zugrundelegung einer rund zweiprozentigen Steigerung des Ruhegehalts im zweiten Jahr des Ruhestands für den um zwei Jahre vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand ein fiktiver Ruhegehaltsaufwand in den beiden Jahren von zusammen etwa 61.980 Euro² pro Ruhestandsfall.

Unterdessen sind in dieser Zeit nicht mehr die entsprechend höheren Dienstbezüge der älteren Beamtin oder des älteren Beamten zu zahlen, sondern die niedrigeren Dienstbezüge der im Eingangsamt eingestellten und entsprechend jüngeren Ersatzkraft (so genannter Altersstruktureffekt). Als fiktive Besoldungsentlastung kann für die beiden Jahre von zusammen etwa 33.520 Euro³ pro Ruhestandsfall ausgegangen werden.

Somit belaufen sich die effektiven Mehrkosten für den früheren Ruhestandseintritt

² Grundgehalt 2015/2016: 3.199,75/3.268,35 Euro + Amtszulage: 281,85/287,77 Euro + Strukturzulage: 79,29/80,96 Euro x Ruhegehaltssatz: 71,75 Prozent = Ruhegehalt ca. 2.555/2.610 Euro.
2015: 12 x 2.555 = 30.660 Euro,
2016: 12 x 2.610 = 31.320 Euro - ergibt zusammen 61.980 Euro.

³ 2015: Differenz im Grundgehalt von Besoldungsgruppe A 9, Stufe 11, zu Besoldungsgruppe A 7, Stufe 2, (3.199,75 - 2.212,81) = 986,94 Euro sowie Entfall der Amtszulage = 281,85 Euro.
Differenz in der Strukturzulage (79,29 - 20,27) = 59,02 Euro.
Differenz in der nicht ruhegehaltfähigen Feuerwehrezulage (132,69 - 66,35) = 66,34 Euro.

2016: Differenz im Grundgehalt von Besoldungsgruppe A 9, Stufe 11, zu Besoldungsgruppe A 7, Stufe 2, (3.268,35 - 2.283,39) = 984,96 Euro sowie Entfall der Amtszulage = 287,77 Euro.
Differenz in der Strukturzulage (80,96 - 20,70) = 60,26 Euro.
Differenz in der nicht ruhegehaltfähigen Feuerwehrezulage (132,69 - 66,35) = 66,34 Euro.

2015: 12 x 1.394,15 = 16.730 Euro,
2016: 12 x 1.399,33 = 16.792 Euro - ergibt zusammen 33.522 Euro.

bezogen auf zwei Jahre auf etwa 28.460 Euro je Beamtin oder Beamten des Einsatzdienstes.

- (b) Einsparungen werden sich prinzipiell durch die Streichung der zwei, je nach Dienstschichteinteilung auch durch die Kürzung von mehr Zusatzurlaubstagen im Kalenderjahr bei allen ca. 1.500 Feuerwehrleuten erzielen lassen. Die Streichung beziehungsweise Kürzung des Zusatzurlaubs wird sich allerdings nicht sogleich unmittelbar finanziell entlastend für die betroffenen Städte auswirken. Wie auch die Erhöhung der Zusatzurlaubstage ab dem Jahr 2011 zunächst über Änderungen in der Dienstplaneinteilung aufgefangen und zu Vertretungsentlastungen genutzt wurde, ist im umgekehrten Fall der Streichung beziehungsweise Kürzung der Zusatzurlaubstage nicht zu erwarten, dass in dem Umfang, wie bei den Berufsfeuerwehren zusätzliche Arbeitstage hinzu gewonnen werden, Einsparungen bei der Personalausstattung tatsächlich umgesetzt werden können. Erwartungsgemäß dürfte das erhöhte Arbeitszeitpotenzial zunächst zu flexibleren Gestaltung der Dienstplaneinteilungen mit dem vorhandenen Personal genutzt werden und sich erst als Folge üblicher personeller Fluktuation mittel- bis langfristig niederschlagen. Annähernd 3.000 Zusatzurlaubstage könnten demnach rechnerisch gewonnen werden. Bei Zugrundelegung der durchschnittlichen Jahresbesoldung eines typischen Feuerwehrbeamten mittleren Alters (Besoldungsgruppe A 9, Stufe 10, verheiratet, 1 Kind mit entsprechenden festen und variablen Zulagen: ca. 44.800 Euro/Jahr bzw. 123 Euro/Tag) entspräche dies einem nominalen Gegenwert von 369.000 Euro pro Jahr. Freilich verteilt sich dieser rechnerische Wert aufgrund der unterschiedlichen Personalstärken sehr ungleichmäßig auf die zehn Städte.

Die tatsächliche Belastung für die kommunalen Haushalte der Städte mit Berufsfeuerwehr wird sich sehr unterschiedlich ergeben aus den jeweiligen Fallzahlen der jährlichen Eintritte in den Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, demnach ohne Berücksichtigung von vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und der Hinausschiebung der Altersgrenze aus dienstlichem Interesse. Unter Zugrundelegung der Zurruhesetzungszahlen der vergangenen drei Jahre, die freilich, wie dargestellt, aufgrund starker Jahrgänge vorübergehend steigen können, werden bei zwanzig bis dreißig Ruhestandseintritten die mit den Entlastungen verrechneten Kosten bei allen zehn der in Frage kommenden Städten insgesamt zwischen 200.000 Euro und 486.000 Euro pro Jahr liegen ([20 bzw. 30 x 28.460 Euro] – 369.000 Euro).

Die vorstehende Betrachtung der finanziellen Auswirkungen geht von einer Vorverlegung des Ruhestandseintritts von zwei Jahren aus. Dies wäre nach geltender Rechtslage (vgl. Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG) erst ab dem Jahr 2029 der Fall. Tatsächlich

erfolgt die Anhebung der Altersgrenzen bisher nur um (2015:) vier Monate bzw. (2016:) fünf Monate, so dass die finanzielle Belastung durch die längere Versorgungslaufzeit derzeit noch deutlich (etwa zwei Drittel) geringer ausfällt, der Entlastungseffekt durch die Streichung beziehungsweise Kürzung der Zusatzurlaubstage jedoch prinzipiell sofort vollständig erzielt werden könnte. Da letztere jedoch ebenfalls nicht sofort vollumfänglich greifen werden, sind die Auswirkungen in den kommenden Jahren selbst für die betroffenen Städte noch verhältnismäßig unerheblich bis unter Umständen kostenneutral. Durch die Änderung der besonderen Altersgrenze werden demzufolge lediglich die Erwartungen in geringfügige Versorgungskostenabsenkungen in künftigen Jahren nicht verwirklicht. Die Anwendbarkeit des Konnexitätsprinzips nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung scheidet zudem ohnehin deshalb aus, weil das Personalwesen – und damit eine rein verwaltungsinterne Tätigkeit und keine öffentliche Aufgabe – betroffen ist.

5.3 Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die wirkungsgleiche Umsetzung der bundesrechtlichen Neuregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kann zu finanziellen oder personellen Mehrbelastungen führen, die jedoch aufgrund der nicht absehbaren zukünftigen Inanspruchnahme neuer oder erweiterter Freistellungsmöglichkeiten einer Schätzung nicht zugänglich sind und mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können. Der Ausbau der Pflegezeiten und damit einhergehende Anpassungen bestehender Ansprüche sollen den Vorrang der häuslichen Pflege sichern und dienen damit einem übergeordneten gesellschaftlichen Ziel.

Die finanziellen Auswirkungen der Neuregelungen werden sich in Grenzen halten, da erweiterte oder neue Freistellungsansprüche für die Pflege, Betreuung oder Begleitung naher Angehöriger lediglich bereits bestehende Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub aus familiären Gründen sowie die bestehenden Pflegezeittatbestände ergänzen. Auch wurden die bisher bestehenden Pflegezeittatbestände in der Landesverwaltung nur in eher geringem Umfang in Anspruch genommen: Die Möglichkeit des kurzzeitigen Fernbleibens vom Dienst unter Wegfall der Bezüge haben im Jahr 2014 lediglich 24 Beamtinnen und Beamte mit im Durchschnitt vier Arbeitstagen beansprucht. Die bis zu sechsmonatige Pflegezeit in Form von Urlaub ohne Bezüge wurde von 31 Beamtinnen und Beamten mit durchschnittlich 1,5 Monaten in Anspruch genommen. Die verbesserten Möglichkeiten lassen zwar eine verstärkte Inanspruchnahme erwarten, jedoch nicht in außerordentlich belastendem Maße; die Inanspruchnahme kann zudem mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden.

Die Umgestaltung der bisherigen, bis zu zwei Wochen möglichen unbezahlten Freistellung hin zu einem Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Bezüge, zur Organisation einer akuten Pflegesituation oder Sicherstellung der pflegerischen Betreuung könnte zu einer erhöhten Inanspruchnahme führen, die jedoch nicht vorhersehbar ist, weil sie ausgesprochen situationsabhängig ist und ein dementsprechendes stärkeres Antragsverhalten der Beamtinnen und Beamten voraussetzt. Außerdem ist die Freistellungsmöglichkeit von gesamtgesellschaftlichem Nutzen. Damit soll die Bereitschaft von pflegenden Angehörigen gestärkt werden, sich gerade in krisenhaften Situationen um die zeitintensive Organisation und Sicherstellung der häuslichen Pflege zu kümmern. Die dafür erforderlichen kurzen Abwesenheitszeiten werden zudem in der Regel verwaltungsintern durch Vertretungsregelungen abgefangen. Das gilt auch für eventuelle Mehrkosten durch den an das Niveau für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung angepassten Anspruch auf Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege erkrankter Kinder (vgl. Artikel 6 Nummer 4), die ebenfalls mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können. Außerdem können die Betreuungsaufwände ganz erheblichen Schwankungen unterworfen sein (z. B. Grippewellen).

Die neuen Beurlaubungsmöglichkeiten zur Betreuung und Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase betreffen nur einen kleinen Personenkreis in außergewöhnlichen und belastenden Lebensumständen. Daher dürfte auch die Gewährung beihilfe- bzw. heilfürsorgegleicher Krankenfürsorge während eines Urlaubs ohne Bezüge, der länger als 31 Tage andauert, nur geringe Mehrbelastungen nach sich ziehen, zumal Ersatzkräfte, wenn überhaupt, in der Regel nur im Arbeitnehmerverhältnis vorübergehend eingestellt werden und damit keine neuen Beihilfeberechtigungen entstehen. Gleiches gilt für Urlaub unter Belassung der Bezüge zur Begleitung schwersterkrankter Kinder in der letzten Lebensphase, zum Beispiel im Hospiz oder während einer palliativmedizinischen Versorgung im Krankenhaus. Dies werden allenfalls Einzelfälle sein. Bei der Einführung des korrespondierenden Anspruchs auf Krankengeld für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung im Jahr 2002 wurde daher vom Bundesgesetzgeber nur mit geringfügigen nicht quantifizierbaren Mehrausgaben für die gesetzliche Krankenversicherung gerechnet. Eventuelle entstehende Mehrkosten können mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden.

Die möglicherweise anfallenden Kosten einer vereinheitlichten Quote für unterhältige Teilzeitbeschäftigung sind ebenfalls als geringfügig anzusehen und werden voraussichtlich durch Entlastungen aufgrund bei den personalverwaltenden Stellen entstehender Verwaltungsvereinfachungen und Erleichterungen bei Stellennachbesetzungen ausgeglichen. So müssen hier dann beispielsweise nach Ablauf der Elternzeit

keine geänderten Teilzeitquoten festgesetzt werden beziehungsweise diese im Stellenhaushalt berücksichtigt werden. Durch die rechnerische Nutzbarkeit eines um fünf Prozentpunkte höheren freiwerdenden Stellenanteils wird es nur in seltenen Fällen zu einer zusätzlichen Neueinstellung im Beamtenverhältnis und dadurch verursacht zu höheren Beihilfekosten kommen, die mit den vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können.

6. Kosten für Private

Keine.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 3 Begriffsbestimmungen)

Redaktionelle Änderung sowie Anpassung an § 7 Absatz 3 PflegeZG. Seit der Dienstrechtsreform gilt der dort geregelte Begriff des nahen Angehörigen auch für Teilzeit- und Urlaubstatbestände im Dienstrecht des Landes außerhalb der Pflegezeiten nach § 74. Durch die erneute Anpassung sollen Stiefeltern, Partnerinnen oder Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sowie Schwägerinnen oder Schwäger einbezogen werden. Der Angehörigenbegriff wird hierdurch zeitgemäß erweitert und maßvoll an veränderte Lebenswirklichkeiten angeglichen.

Zu Nummer 2 (§ 15 Bildungsvoraussetzungen)

Zu Buchstabe a

Die Bildungsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes sollen zur weiteren Flexibilisierung des Laufbahnrechts als Ergebnis einer retrospektiven Betrachtung unter Einbeziehung der Ressorts harmonisiert und die Regelungen vereinfacht werden. Durch die Folgeänderung in § 16 Absatz 2 Satz 2 LBG (vergleiche Nummer 3) kann zum Beispiel auch einem Vorbereitungsdienst eine Berufsausbildung vorangestellt werden, wenn die Laufbahn dies erfordert.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 3 (§ 16 Erwerb der Laufbahnbefähigung)

Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe a. Bei einer Vereinfachung der Regelung in § 15 Absatz 1 Nummer 1 kann es erforderlich sein, auch im Falle eines Vorbereitungsdienstes besondere Anforderungen an die Vor- und Ausbildung festzuschreiben.

Zu Nummer 4 (§ 17 Beschränkung der Zulassung zur Ausbildung)

Tätigkeiten auf Grundlage des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687), welches erst nach der Dienstrechtsreform in Kraft trat, sollen als Auswahlkriterium für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst ebenso berücksichtigt werden wie die Erfüllung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a Absatz 1 oder 2 GG, freiwilliger Wehrdienst oder Tätigkeiten als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer oder Jugendfreiwilligendienst.

Zu Nummer 5 (§ 18 Einstellung)

Redaktionelle Änderung und Anpassung an die Bezeichnung der Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes in der Laufbahnverordnung-Innenministerium vom 9. Juli 2013 (GBl. S. 221).

Zu Nummer 6 (§ 19 Probezeit)

Verzögerungen, die durch Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes und Zeiten von Jugendfreiwilligendiensten (Freiwilliges Ökologisches Jahr und Freiwilliges Soziales Jahr) entstanden sind, sollen ebenso wie die Verzögerungen durch Betreuung und Pflege eines Angehörigen bei der Anrechnung auf die Probezeit berücksichtigt werden können. Hiervon getrennt zu sehen ist die besoldungsrechtliche Berücksichtigungsfähigkeit nach § 32 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 LBesGBW.

Zu Nummer 7 (§ 22 Aufstieg)

Folgeänderung zu Nummer 2 Buchstabe b.

Zu Nummer 8 (§ 36 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeregelung. Aufgrund der eigenständigen Regelung der Altersgrenze in dem neu aufzunehmenden Absatz 3a sollen die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr von dieser Vorschrift nicht mehr umfasst werden.

Zu Buchstabe b

Durch die Festsetzung der Altersgrenze auf Vollendung des 60. Lebensjahrs soll der Rechtszustand für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr

in dem Regelungsumfang, wie er vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bestand, wieder hergestellt werden.

Zu Nummer 9 (§ 39 Hinausschiebung der Altersgrenze)

Zu Buchstabe a

Die Regelung soll den oben dargestellten Eckpunkt der freiwilligen Weiterarbeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres umsetzen. Weiterhin soll klargestellt werden, dass die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand nur jeweils bis zu einem Jahr beantragt werden kann. Aufgrund der Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 1 des Dienstrechtsreformgesetzes in der nach Artikel 2 dieses Gesetzes zu ändernden Fassung sollen für die dort bestimmten Altersjahrgänge für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 68. Lebensjahr die erleichterten Voraussetzungen dieser Übergangsvorschrift gelten, wonach einem Antrag, der auch über ein Jahr hinaus gestellt werden kann, stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Darüber hinaus, also bis zum 70. Lebensjahr, soll auch für diese Altersjahrgänge die weitere Verlängerung jeweils bis zu einem Jahr nur möglich sein, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt.

Zu Buchstabe b

Für Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen soll die Höchstaltersgrenze für die freiwillige Weiterarbeit ebenfalls um zwei Jahre, vom 63. auf das 65. Lebensjahr angehoben werden. Hingegen soll für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr wegen der Rückführung der besonderen Pensionsaltersgrenze auch wieder die Rechtslage vor der Dienstrechtreform maßgebend sein. Nach § 150 Absatz 1, § 146 in Verbindung mit § 51 des Landesbeamtengesetzes in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung bestand die Möglichkeit, den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinauszuschieben, also bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, wenn dies im dienstlichen Interesse lag. Diese früher bestehende Möglichkeit soll ebenfalls mit dem neu einzufügenden Satz 2 wieder hergestellt werden. Damit werden alle Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit haben, bei Vorliegen eines dienstlichen Interesses drei Jahre über die für sie maßgebliche gesetzliche Altersgrenze hinaus freiwillig weiterzuarbeiten. Auf die Übergangsregelung nach Artikel 2 wird verwiesen.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 10 (§ 42 Einstweiliger Ruhestand)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 11 (§ 45 Form, Zuständigkeit)

Redaktionelle Änderung zur Klarstellung, dass eine Rücknahme einer Verfügung über die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand oder die Weiterbeschäftigung in begrenzter Dienstfähigkeit nicht unter Bezugnahme auf diese Vorschrift möglich ist. Es gelten weiterhin nur die statusrechtlich vorgesehenen Maßnahmen zur Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Zu Nummer 12 (§ 54 Wohnung, Aufenthaltsort)

Durch das Polizeistrukturereformgesetz vom 23. Juli 2013 (GBl. S. 233), das am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, wurden die Ausbildungsbereiche der Polizei an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zusammengefasst. Das Innenministerium soll als oberste Dienstbehörde nur noch die politische Grundsatzentscheidung treffen, ob Verpflichtungen nach § 54 Absatz 3 für Polizeibeamtinnen und -beamte in Ausbildung erfolgen sollen. Für die Einzelfallverpflichtungen und für die Entscheidung, ob ein Härtefall vorliegt, bedarf es keiner Anordnung der obersten Dienstbehörde; hierfür soll die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zuständig sein. Da diese gleichzeitig Dienstvorgesetzter für die Ausbildungsbeamten ist, bedarf es keiner Sonderregelung mehr in § 54 Absatz 3. Damit erfolgt eine Verwaltungsvereinfachung. Wegen der in der Übergangszeit seit Inkrafttreten des Polizeistrukturereformgesetzes ergangenen Anordnungen wird auf die Übergangsvorschrift in Artikel 9 § 2 verwiesen.

Dies gilt entsprechend für Verpflichtungen nach § 54 Absatz 3 für Polizeibeamtinnen und -beamte bei Einsätzen und Übungen in geschlossenen Polizeieinheiten. Für die Einzelfallverpflichtungen und für die Entscheidung, ob ein Härtefall vorliegt, soll das Polizeipräsidium Einsatz zuständig sein, das als Dienstvorgesetzter bereits bisher schon zuständig war. Damit werden die Regelungen über die Anordnungen nach § 54 Absatz 3 vereinheitlicht.

Zu Nummer 13 (§ 58 Nichterfüllung von Pflichten)

Als Ergebnis der Evaluation des Landesdisziplinargesetzes wurde festgestellt, dass

zum Beispiel ein Beihilfebetrug einer Ruhestandsbeamtin oder eines Ruhestandsbeamten disziplinarrechtlich derzeit nicht geahndet werden kann. In Ausübung der Ermächtigung des § 47 Absatz 2 Satz 3 BeamStG soll der Katalog von möglichen Pflichtverletzungen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten in § 58 um den Tatbestand ergänzt werden, dass im Zusammenhang mit dem Bezug von Leistungen des Dienstherrn falsche oder pflichtwidrig unvollständige Angaben gemacht wurden. Leistungen des Dienstherrn sind zum Beispiel Versorgungsbezüge und Fürsorgeleistungen, insbesondere Beihilfeleistungen. Mit dieser Regelung soll auch einer Anregung des Rechnungshofs Baden-Württemberg nachgekommen werden.

Zu Nummer 14 (§ 69 Teilzeitbeschäftigung)

Nach derzeitiger Rechtslage kann auf Antrag Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen während der Elternzeit nach § 69 Absatz 3 Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, mindestens aber einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Nach der Elternzeit kommt gemäß § 69 Absatz 2 zur (weiteren) Betreuung eines minderjährigen Kindes eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung nur mit mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Betracht. Diese Unterscheidung im Mindestumfang ist nicht sachgerecht. Auf Seiten der Betroffenen muss wegen einer Aufstockung von fünf Prozent gegebenenfalls ein während der Elternzeit funktionsfähiges Betreuungskonzept umgestellt werden. Auf Seiten des Dienstherrn müssen bei der Personalverwaltung wegen der Änderung des Arbeitszeitumfangs gegebenenfalls umfangreiche personalwirtschaftliche Anpassungen, beispielsweise in der Stellenbewirtschaftung erfolgen. Es soll daher eine Vereinheitlichung auf einen Mindestbeschäftigungsumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ohne die sonstige Trennung der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung innerhalb und außerhalb der Elternzeit aufzugeben. Die einheitliche Quote soll sich auch auf familiäre Gründe nach § 69 Absatz 1 Nummer 2 (Pflegefälle) beziehen.

Zu Nummer 15 (§ 73 Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub)

Zeiten eines Urlaubs nach § 74 Absatz 4 Satz 2 sollen bei der Höchstdauer von unterhältiger Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Absatz 2 und Urlaub nach § 72 Absatz 1 und 2 von 15 Jahren nicht berücksichtigt werden. Die Regelung ist als Folge von Nummer 16, § 74 Absatz 5 Satz 2 erforderlich, da ein Urlaub unter Belassung der Bezüge zur Begleitung schwerstkranker Kinder in der letzten Lebensphase eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69 oder einen Urlaub nach § 72 nicht unterbricht.

Zu Nummer 16 (§ 74 Pflegezeiten)

Zu Absatz 1

Der mit der Dienstrechtsreform eingeführte Anspruch auf bis zu zwei Wochen Fernbleiben vom Dienst unter Wegfall der Bezüge zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege in einer akut, das heißt plötzlich, unvermittelt und unerwartet aufgetretenen Pflegesituation, oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in dieser Zeit, soll zu einem Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Bezüge, umgestaltet werden. Die Freistellung braucht dabei nicht unbedingt zusammenhängend in Anspruch genommen werden, sie muss, jedoch in nahem zeitlichen Zusammenhang mit der akut aufgetretenen Pflegesituation eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen stehen und zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit erforderlich sein. Damit soll das durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) neu eingeführte so genannte Pflegeunterstützungsgeld für Beschäftigte im Sinne von § 7 Absatz 1 PflegeZG wirkungsgleich in das Dienstrecht übertragen werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen und in Höhe des sog. Kinderkrankengeldes gewährt (§ 2 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG in Verbindung mit § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch - SGB XI und § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch - SGB V). Das Kinderkrankengeld beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Entsprechend sollen Beamtinnen und Beamte an neun von zehn Arbeitstagen unter Belassung der Bezüge dem Dienst fernbleiben können.

Zu Absatz 2

In wirkungsgleicher Umsetzung der Freistellungsregelungen des Pflegezeitgesetzes soll der mit der Dienstrechtsreform eingeführte Anspruch für Beamtinnen und Beamte auf bis zu sechsmonatige Pflegezeit (Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder Teilzeitbeschäftigung) ergänzt und modifiziert werden. Zum einen sollen, wie in § 3 PflegeZG für Tarifbeschäftigte geregelt, nur der gewünschten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit dringende dienstliche Gründe entgegengehalten werden können, nicht aber dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung selbst. Dies korrespondiert mit dem bereits bisher eingeräumten vorbehaltlosen Anspruch auf Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge. Zum anderen wird der bereits bestehende Tatbestand der häuslichen Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen um den Tatbestand der häuslichen oder außerhäuslichen Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen ergänzt. Damit soll es beispielsweise Eltern eines pflegebedürftigen Kindes möglich sein, auch im Wechsel mit der häuslichen Pflege, das Kind bei ent-

sprechendem Bedarf in eine Rehabilitationseinrichtung zu begleiten und dort zu betreuen.

Zur Vereinheitlichung wird als Folgeänderung zu Nummer 14 auch hier der Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung von 30 Prozent auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit angepasst. Auf die Begründung zu Nummer 14 wird verwiesen.

Zu Absatz 3

Durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) wurde das Familienpflegezeitgesetz mit einer Neuregelung der Familienpflegezeit novelliert. Daran anknüpfend soll auch für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen – nicht jedoch für Anwärtnerinnen und Anwärter – ein Anspruch auf bis zu 24 Monate Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eingeführt werden, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen oder pflegebedürftige minderjährige nahe Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit sollen dringende dienstliche Gründe entgegengehalten werden können, nicht aber dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung selbst. Der Anspruch besteht nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen bzw. je pflegebedürftiger Angehöriger.

Zu Absatz 4

Zu Satz 1

In wirkungsgleicher Umsetzung der durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) eingeführten § 3 Absatz 6 und § 4 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG soll auch für Beamtinnen und Beamte ein Anspruch auf bis zu drei Monate Urlaub ohne Dienst- oder Anwärterbezüge oder Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit geschaffen werden, damit sie schwerstkranke nahe Angehörige in der letzten Lebensphase sowohl in häuslicher Umgebung als auch beispielsweise in einem Hospiz begleiten können. Nur der beantragten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit sollen dringende dienstliche Gründe entgegengehalten werden können, nicht aber dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung selbst.

Die mit ärztlichem Attest nachzuweisenden Voraussetzungen des § 74 Absatz 4 entsprechen den Anspruchsvoraussetzungen für stationäre und ambulante Hospizleis-

tungen, die in den Rahmenvereinbarungen des GKV-Spitzenverbands und des Deutschen Hospiz- und Palliativverbandes e. V. über Art und Umfang sowie zur Sicherung der Qualität der stationären sowie ambulanten Hospizversorgung niedergelegt und Grundlage für Leistungen nach § 39a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) sind.

Zu Satz 2

§ 3 Absatz 6 Satz 4 PflegeZG stellt klar, dass die Regelungen über den Krankengeldbezug bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V unberührt bleiben. Damit ist für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung auch der bereits im Jahr 2002 eingeführte zeitlich unbegrenzte Anspruch auf Krankengeld zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines schwersterkrankten Kindes in der letzten Lebensphase nach § 45 Absatz 4 SGB V gesichert, auf den in der Begründung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 besonders verwiesen wird. In wirkungsgleicher Umsetzung der Neuregelungen des Pflegezeitgesetzes soll daher auch für die Fälle eine Regelung getroffen werden, in denen schwerstkranke Kinder in der letzten Lebensphase, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, begleitet werden müssen. Hierzu soll mit § 74 Absatz 4 Satz 2 eine Soll-Regelung über Urlaub unter Belassung der Bezüge vorgesehen werden, der einem Elternteil zusteht. In dieser äußerst belastenden und außergewöhnlichen Lebenssituation soll einem Elternteil die Begleitung seines Kindes erleichtert werden, das zum Beispiel stationär in einem Kinderhospiz, ambulant durch einen Hospizdienst zu Hause oder im Krankenhaus palliativ-medizinisch versorgt wird.

Zu Absatz 5

Zu Satz 1

Es soll die Höchstdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 4 Absatz 1 Satz 4 PflegeZG und § 2 Absatz 2 FPfZG von 24 Monaten auch in das Dienstrecht übernommen werden. Hierin soll ein Urlaub unter Belassung der Bezüge nach Absatz 4 Satz 2 nicht einbezogen sein. Auch ein Anspruch auf Wechsel zwischen den Freistellungsmöglichkeiten nach Absatz 2 und Absatz 3 im Rahmen der Höchstdauer von 24 Monaten soll eingeräumt werden.

Zu Satz 2

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 2 Satz 3. Demnach sollen Urlaub ohne

Dienst- oder Anwärterbezüge sowie Teilzeitbeschäftigung mit entsprechend verminderten Bezügen eine Teilzeitbeschäftigung nach § 69 und einen Urlaub nach § 72 unterbrechen. Damit entfällt auch eine Anrechnung dieser Zeiten auf die Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub nach § 73 Absatz 1 LBG. Ein Urlaub unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge soll dagegen Teilzeitbeschäftigung nach § 69 und Urlaub nach § 72 nicht unterbrechen, so dass die bereits bestehenden Konditionen, insbesondere die entsprechend verminderten Bezüge, weitergewährt werden. Allerdings sollen diese Zeiten bei der Berechnung der Höchstdauer von unterhäftiger Teilzeitbeschäftigung und Urlaub nach § 73 Absatz 1 unberücksichtigt bleiben, vgl. Nummer 15.

Zu Satz 3

Die Bestimmung soll der Klarstellung dienen, dass auch während der Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach § 74 Nebentätigkeiten nur nach Maßgabe der §§ 60 bis 65 ausgeübt werden dürfen. Dies entspricht der Regelung bei Teilzeitbeschäftigung nach § 69 sowie einem Urlaub von längerer Dauer ohne Dienstbezüge nach § 72.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht dem bisherigen Absatz 3. Alle für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf geltenden Regelungen sollen auch für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen zur Anwendung kommen. Ausgenommen soll lediglich der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 3 sein.

Zu Absatz 7

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung, hierher überführt aus den bisherigen Absätzen 1 und 2.

Zu Absatz 8

Die Verordnungsermächtigung entspricht dem bisherigen Absatz 4 mit der Anpassung, dass sich die Regelungsbefugnis der Landesregierung auf die entsprechende Anwendung der Freistellungsregelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes beziehen soll.

Zu Nummer 17 (§ 81 Übergang des Schadenersatzanspruchs)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 18 (§ 88 Gliederung von Personalaktendaten, Zugriff auf Personalaktendaten)

Zu Buchstabe a

Mit der Verwendung des Begriffs „Zugriff“ soll im Rahmen der Vorschrift eine einheitliche Terminologie gewährleistet und die Regelung noch weiter an die Möglichkeit der elektronischen Personalaktenführung angepasst werden. Eine inhaltliche Änderung soll hiermit nicht verbunden sein.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Angleichung an die Terminologie des § 50 Satz 3 BeamtStG. Eine inhaltliche Änderung soll hiermit nicht verbunden sein.

Zu Artikel 2 (Änderung des Dienstrechtsreformgesetzes)

Zu Nummer 1

In Fortführung der „Offensive für freiwillige Weiterarbeit“ soll auf Antrag der Beamtinnen und Beamten die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollen-
dung des 70. Lebensjahres ermöglicht werden.

Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 in der bisherigen Fassung sieht vor, dass bis zum Ablauf des Jahres 2028 einem Antrag auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres stattzugeben ist, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Künftig soll die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ohne eine Differenzierung nach dem Lebensalter nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass die Hinausschiebung im dienstlichen Interesse liegt. Das zur Aufgabenerledigung erforderliche Personal kann so auch künftig zur Verfügung gestellt werden, was im Hinblick auf den demographischen Wandel in Zukunft sichergestellt werden muss. Die Hinausschiebung kann nach § 39 LBG jeweils bis zu einem Jahr beantragt werden. Hierdurch wird zugleich eine verbesserte Personalplanung ermöglicht und die Organisationshoheit des Dienstherrn gestärkt. Künftig gelten daher einheitliche Voraussetzungen für die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts.

Damit Beamtinnen und Beamte ihre Lebensplanung an die neuen Voraussetzungen

für die freiwillige Weiterarbeit anpassen können, soll aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit für Beamtinnen und Beamte der ruhestandnahen Jahrgänge eine Übergangsregelung vorgesehen werden, wonach es für sie bei der bisherigen Regelung bleiben soll. Daher sollen diejenigen Jahrgänge, welche bei Inkrafttreten des Gesetzes die Altersgrenze für die Versetzung in den Ruhestand auf Antrag erreichen oder erreicht haben, weiterhin unter den bisherigen Voraussetzungen von der Hinausschiebung des Ruhestandseintritts bis zum vollendeten 68. Lebensjahr Gebrauch machen können. Dies betrifft nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LBG beispielsweise die Beamtinnen und Beamten des Jahrgangs 1952, welche im Jahr 2015 das 63. Lebensjahr vollenden bzw. vollendet haben. Die Bezugnahme auf die Beamtinnen und Beamten, welche die Antragsaltersgrenze erreichen, ist deshalb geboten und sachgerecht, weil zu diesem Zeitpunkt Entscheidungen über die weitere berufliche Lebensplanung erwartet werden dürfen. Ein Antrag dieser Beamtinnen und Beamten soll nach der neuen Übergangsbestimmung des Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 nur abgelehnt werden können, soweit dienstliche Interessen entgegenstehen, wobei dies für Anträge gilt, die auf eine Verlängerung der Dienstzeit längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres gerichtet sind. Der Antrag auf Hinausschiebung bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres ist in diesem Fall nicht auf die Verlängerung bis zu einem Jahr begrenzt. Für die weitere Verlängerung der Dienstzeit bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres sollen auch für diese Beamtinnen und Beamten die Voraussetzungen nach § 39 LBG gelten; dementsprechend kommt auch nur eine jahresweise Verlängerung in Betracht.

Für die in § 36 Absatz 3 LBG genannten Beamtinnen und Beamten des Jahrgangs 1955 des Polizeivollzugsdienstes, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen sollen die bisherigen Voraussetzungen für die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts aus Gründen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nach Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 aus denselben Überlegungen weitergelten. Dabei sollen diejenigen Beamtinnen und Beamten in die Übergangsregelung einbezogen werden, welche sich im Jahr 2015 im Anwendungsbereich der Regelung über den Antragsruhestand befinden (§ 40 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LBG). Auch für sie sollen für eine weitere Verlängerung der Dienstzeit über das 63. Lebensjahr hinaus die Voraussetzungen nach der Regelnorm des § 39 LBG gelten.

Für Professorinnen und Professoren tritt nach Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 45 Absatz 2 Satz 3 des Landeshochschulgesetzes an die Stelle des Ablaufs des Monats das Ende des Semesters, in dem die Professorin oder der Professor das 68. Lebensjahr vollendet. Die bisherigen Voraussetzungen für die freiwillige Weiterarbeit sollen aber nur für diejenigen Professorinnen und Professoren gelten, die

vor dem 1. Januar 1953 geboren sind. Für die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand bis zum Semesterende, in welchem das 70. Lebensjahr vollendet wird, gilt für Professorinnen und Professoren im Übrigen jahrgangsunabhängig § 39 LBG nach Maßgabe des § 45 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Landeshochschulgesetzes.

Für Richterinnen und Richter findet § 6 Absatz 2 des Landesrichter- und -staatsanwaltschaftsgesetzes Anwendung, wonach der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem der Richter das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben wird. Auch bei Beamtinnen und Beamten, die Richterinnen und Richtern gleichgestellt sind, soll es dabei bleiben, dass der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze auf Antrag bis zum Ablauf des Monats, in dem diese das 68. Lebensjahr vollenden, hinausgeschoben wird.

Zu Nummer 2

Die Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Absatz 1 Satz 1 soll für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr nicht zur Anwendung kommen. Für diese soll der Rechtszustand vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes wieder hergestellt werden, sodass jegliche Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand ein dienstliches Interesse erfordern soll.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG.

Zu Nummer 2

Das so genannte Referenzalter für die Bemessung des Versorgungsabschlags, das heißt, das Lebensalter, nach dessen Vollendung der Versorgungsabschlag bei vorzeitiger Zurrücksetzung wegen Dienstunfähigkeit nicht mehr erhoben wird, lag bisher für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr bei 60 Jahren. Es soll ungeachtet der Absenkung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand unverändert bei 60 Jahren bleiben. Hierfür bedarf es der redaktionellen Ergänzung der bisherigen Vorschrift um den neu eingefügten § 36 Absatz 3a LBG.

Zu Artikel 4 (Änderung des Landesdisziplinargesetzes)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Klarstellung, da es sowohl frühere Beamte gibt, die Unterhaltsbeiträge nach dem Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg beziehen, als auch frühere Beamte, deren Unterhaltsbeiträge aufgrund des zuvor geltenden Beamtenversorgungsgesetzes (Bund) gezahlt werden (§ 102 Absatz 1 Satz 6 LBeamtVGBW).

Zu Nummer 2

Als ein weiterer Punkt der Evaluation des Landesdisziplingesetzes wurde ein Widerspruch in den Kostenregelungen des § 39 Absatz 3 und § 37 Absatz 2 festgestellt. Nach § 39 Absatz 3 Satz 2 können bei erwiesenem Dienstvergehen den Beamtinnen und Beamten, gegen die sich das Disziplinarverfahren richtet, die Kosten ganz oder anteilig auferlegt werden, wenn das Verfahren auf sonstige Weise – also nicht durch Erlass einer Disziplinarverfügung nach § 38 – abgeschlossen wird. Der Verfahrensabschluss auf sonstige Weise erfasst auch eine Einstellung nach Erfüllung von Auflagen nach § 37 Absatz 2 Satz 7. Eine Einstellung nach § 37 Absatz 2 verlangt hingegen gerade nicht den Nachweis des Dienstvergehens, die Wahrscheinlichkeit einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung genügt (vgl. Landtagsdrucksache 14/2996, S. 76).

Die mit dem Gesetz zur Neuordnung des Landesdisziplinarrechts neu eingeführte Möglichkeit des Verfahrensabschlusses nach § 37 Absatz 2 ist angelehnt an die strafverfahrensrechtliche Vorschrift des § 153a der Strafprozessordnung – StPO. Wird das Verfahren hier nach § 153a Absatz 1 StPO von der Staatsanwaltschaft eingestellt, so wird diese Entscheidung nicht mit einer Entscheidung über Kosten und Auslagen verbunden (vgl. Meyer-Goßner, Kommentar zur StPO, § 153a Randnummer 45). Ist öffentliche Klage bereits erhoben und stellt das Gericht das Verfahren dann nach § 153a Absatz 2 StPO ein, fallen die Kosten des Verfahrens der Staatskasse zur Last (vgl. § 467 Absatz 1 StPO), wobei nach § 467 Absatz 5 StPO die notwendigen Auslagen des Angeschuldigten der Staatskasse nicht auferlegt werden. Umstritten ist, inwieweit § 465 Absatz 2 StPO Anwendung findet.

Vor dem Hintergrund dieser strafprozessualen Ausgangslage soll § 39 Absatz 3 Satz 2 (vollständige oder anteilige Kostentragungspflicht der Beamtin oder des Beamten nach pflichtgemäßem Ermessen) auf Fälle einer Verfahrenseinstellung nach § 37 Absatz 2 ausgedehnt werden. Über die Ausübung pflichtgemäßen Ermessens wird zugleich der beamtenrechtlich gebotenen Fürsorgepflicht nach § 45 BeamtStG Rechnung getragen. Im Falle der (anteiligen) Kostentragungspflicht der Beamtin oder des

Beamten ist hierauf im Rahmen der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zu einem Vorgehen nach § 37 Absatz 2 hinzuweisen, so dass § 20 Satz 2 nicht entsprechend angepasst werden muss.

Zu Artikel 5 (Änderung des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes)

Die Änderung soll die einheitliche Mindestbeschäftigungsquote von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bei unterhältiger Teilzeitbeschäftigung für Richterinnen und Richter nachziehen.

Zu Artikel 6 (Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 17 Sonderregelungen für jugendliche Polizeibeamtinnen und -beamte)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 2 (§ 22 Zusatzurlaub für Schichtdienst)

Zu Buchstabe a

Durch die Rückführung des Anspruchs auf Zusatzurlaub soll der Rechtszustand für die Beamtinnen und Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr, wie er vor dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes bestand, wieder hergestellt werden. Nach geltender Fassung des § 22 Absatz 7 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung erhalten Beamtinnen und Beamte, die nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht, im Kalenderjahr zwei Arbeitstage Zusatzurlaub. Vor dem Dienstrechtsreformgesetz war hierfür kein Zusatzurlaub vorgesehen, weil in unmittelbarem Zusammenhang mit den langen Schichtzeiten zum Ausgleich entsprechend lange, zum Teil mehrtägige Ruhezeiten folgten. Dies soll künftig bei auf das 60. Lebensjahr zurückgeführter Lebensarbeitszeit wieder gelten.

Zu Buchstabe b

Auf die Begründung zu Buchstabe a wird verwiesen. Beträgt von mindestens einem Viertel der Schichten die Dauer zwischen elf und 24 Stunden, erhalten die Beamtinnen und Beamten für je fünf Monate dieser Form des Schichtdienstes drei Arbeitstage Zusatzurlaub. Auch für diese Schichtplangestaltung soll der Anspruch auf Zusatzurlaub um zwei Urlaubstage zurückgeführt werden, so dass für jeweils fünf Monate dieser

Form des Schichtdienstes ein Zusatzurlaubstag gewährt wird. Auch dies entspricht der bis zum Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes geltenden Regelung.

Zu Nummer 3 (§ 24 Anrechnung und Kürzung)

Zu Buchstabe a bis d

Redaktionelle Änderungen und Anpassung an den durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) neu eingeführten § 4 Absatz 4 PflegeZG. Der Erholungsurlaub soll für jeden vollen Kalendermonat eines Urlaubs ohne Bezüge im Rahmen von Pflegezeiten um ein Zwölftel gekürzt werden können, wie das bereits bei Elternzeit der Fall ist.

Zu Nummer 4 (§ 29 Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen)

Zu Buchstabe a bis d

Es handelt sich um eine systemgerechte Anpassung der geltenden Regelung für Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder an den aufgrund Pflegezeitrechts neu einzuführenden Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage Fernbleiben vom Dienst, davon neun unter Belassung der Bezüge, für akute Pflegesituationen (vgl. Artikel 1 Nummer 16, § 74 Absatz 1 LBG). Das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld für Beschäftigte im Sinne von § 7 Absatz 1 PflegeZG wird für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen und in Höhe des ebenfalls neu geregelten Kinderkrankengeldes gewährt (§ 2 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG in Verbindung mit § 44a Absatz 3 SGB XI sowie § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 SGB V). Unter den Voraussetzungen des § 45 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 SGB V haben Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage (bzw. Alleinerziehende bis zu 20 Arbeitstage) sog. Kinderkrankengeld. Ausdrücklich heißt es im geänderten § 3 PflegeZG, dass § 45 SGB V unberührt bleibt.

Zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen zwischen der Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege erkrankter Kinder auf der einen und der Organisation einer neuen Pflegesituation auf der anderen Seite soll daher die Höhe der jeweiligen Ansprüche auf Sonderurlaub bzw. Fernbleiben vom Dienst unter Belassung der Bezüge harmonisiert werden. Die entsprechenden Freistellungsmöglichkeiten von Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung sollen insoweit wirkungsgleich und systemkonform für die von denselben familiären Problem- und Krisensituationen betroffenen Beamtinnen und Beamten übertragen werden. Da das Kinderkrankengeld 90 Prozent des aus-

gefallenen Nettoentgelts beträgt, sollen Sonderurlaubstage für Beamtinnen und Beamte zur Betreuung erkrankter Kinder auf 90 Prozent der den Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustehenden Freistellungsmöglichkeiten begrenzt werden.

Zu Nummer 5 (§ 48 Fernbleiben vom Dienst und Urlaub bei Pflegefällen)

Zu Buchstabe a bis d

Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG.

Zu Nummer 6 (§ 48a Krankenfürsorge, Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen)

Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG. Die Gewährung von beihilfe- bzw. heilfürsorgegleichen Leistungen und die Möglichkeit der Erstattung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen soll sich auf alle Tatbestände eines Urlaubs ohne Bezüge nach § 74 LBG beziehen.

Zu Nummer 7 (§ 48b Änderung der Beurlaubungsdauer zur Inanspruchnahme von Pflegezeit)

Folgeänderungen zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG, zur Inanspruchnahme von Pflegezeiten, insbesondere Verlängerungen bis zur Höchstdauer, sowie zur Rückkehr aus dem Urlaub bzw. Übergang zur Vollbeschäftigung oder Änderung des Beschäftigungsumfanges. Auch bei Pflegezeiten einschließlich der Zeiten nach Absatz 2 Satz 1 soll dies auf Antrag aus Zumutbarkeitsgründen zuzulassen sein, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zu Nummer 8 (Inhaltsübersicht)

Die Inhaltsübersicht soll entsprechend angepasst werden.

Zu Artikel 7 (Änderung der Beamtenrechtszuständigkeitsverordnung)

Zu Nummer 1 und 2

Redaktionelle Änderungen.

Zu Artikel 8 (Änderung der Verordnung des Kultusministeriums zur Übertragung von Zuständigkeiten nach dem Landesbeamtengesetz, nach dem Landesreisekostengesetz, der Landestrennungsgeldverordnung und dem Landesdisziplinalgesetz im Kultusressort)

Redaktionelle Anpassung als Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 16, § 74 LBG

Zu Artikel 9 (Übergangsvorschriften)

Zu § 1

Beamtinnen und Beamte des Einsatzdienstes der Feuerwehr, die seit dem Inkrafttreten des Dienstrechtsreformgesetzes in den Ruhestand getreten sind, haben im Jahr 2012 einen Monat, im Jahr 2013 zwei Monate und im Jahr 2014 drei Monate über das 60. Lebensjahr hinaus gearbeitet; im Jahr 2015 sind vier Monate mehr zu leisten (vgl. Artikel 62 § 3 Absatz 4 DRG). Betroffen waren im Jahr 2012 bei den zehn Städten mit größerer Anzahl von Berufsfeuerwehrlern 28 Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahrganges 1952 und im Jahr 2013 17 Beamtinnen und Beamte des Jahrganges 1953. In den Jahren 2014 und 2015 wird etwa dieselbe Größenordnung erwartet.

Als Anerkennung dieser zusätzlichen Lebensarbeitsleistung, die ihnen kraft Gesetzes abverlangt wurde, weil der Gesetzgeber zunächst die Altersgrenze angehoben hat, nunmehr aber wieder absenken will, soll den von der zwischenzeitlichen Anhebung der Altersgrenze betroffenen Beamtinnen und Beamten, unbeschadet einer verfassungsrechtlichen Veranlassung, die über das 60. Lebensjahr hinaus geleistete Arbeit fiktiv wie die freiwillige Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand gewertet werden. Dafür sollen sie rückwirkend in Anlehnung an die Zulage für die Hinausschiebung des Ruhestandseintritts nach § 73 LBesGBW einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag in Höhe von 10 Prozent ihrer damaligen Dienstbezüge erhalten. Der Zuschlag ist demnach allerdings nicht zu gewähren, soweit sich die Dauer der Mehrarbeit über das 60. Lebensjahr hinaus versorgungswirksam ausgewirkt hat und sich dauerhaft in einem entsprechend erhöhten Ruhegehalt aufgrund einer längeren ruhegehaltfähigen Dienstzeit niedergeschlagen hat. Die entsprechend für wenige Monate zu zahlende Zulage ist im Einzelfall zwar gering, bringt aber die Wertschätzung für die mehr geleistete Lebensarbeitszeit zum Ausdruck.

Zu § 2

Die Änderung der Befugnis zur Anordnung des Wohnens in einer Gemeinschaftsunterkunft soll Rückwirkung zum 1. Januar 2014 haben, nachdem das Innenministerium

die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg, die bereits Dienstvorgesetzter der Polizeibeamtinnen und -beamten in Ausbildung ist, bereits seinerzeit gebeten hat, im Vorgriff auf die Änderung des § 54 Absatz 3 LBG die Verpflichtungen im Einzelfall als Dienstvorgesetzter umzusetzen.

Zu § 3

Die Übergangsbestimmung soll sicherstellen, dass Beamtinnen und Beamte, die von der neuen Möglichkeit auf Hinausschiebung des Ruhestandseintritts über die Vollendung des 68. Lebensjahres hinaus alsbald nach Inkrafttreten dieses Gesetzes Gebrauch machen möchten, nicht bereits wegen Nichteinhaltens der Antragsfrist nach § 39 Satz 3 LBG ausgeschlossen sind. In den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten gilt die sechsmonatige Antragsfrist daher nicht. Für Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit des Polizeivollzugsdienstes, des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen findet die Antragsfrist in den ersten sechs Monaten nach dem Inkrafttreten ebenfalls keine Anwendung, wenn diese ihren Ruhestandseintritt über die Vollendung des 63. Lebensjahres hinausschieben möchten.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes. Artikel 6 Nummer 2 soll im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Zusatzurlaub, der auf das Kalenderjahr abstellt, zum Jahresbeginn in Kraft treten. Die übrigen Vorschriften sollen am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten.

C. Ergebnis der Anhörung

(wird nach der Anhörung nachgetragen)