Beamtenbund und Tarifunion Sachsen

Stand: 22.07.2013

S t e l l u n g n a h m e

des Sächsischen Beamtenbundes (SBB)

zu dem

Entwurf des Gesetzes

zur Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts im Freistaat Sachsen (Sächsisches Dienstrechtsneuordnungsgesetz) Stand Mai 2013

Vorbemerkungen:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf will die Sächsische Staatsregierung den durch die Föderalismusreform I gewonnenen Spielraum umfassend nutzen. Grundlage der Regelungen sollen die am 2. Februar 2010 beschlossenen Eckpunkte für eine umfassende Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts bilden. Zielstellung der Staatsregierung war ein transparentes und leistungsorientiertes Landesrecht zu schaffen, das die Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen stärkt.

Der SBB unterstreicht - wie auch bereits in der diesbezüglichen Stellungnahme im Rahmen der Anhörung 2012 -, dass auch nach der Aufnahme der „Fortentwicklungsklausel“ in das Grundgesetz, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung weiterhin uneingeschränkt zu beachten sind.
Effektivität und Effizienz sind wichtige Parameter, an denen sich auch der Öffentliche Dienst messen lassen muss. Allerdings kann die Leistung des Öffentlichen Dienstes nicht nur aus betriebswirtschaftlicher Sicht definiert werden. Der Öffentliche Dienst hat im Interesse des Gemeinwohls eine viel umfassendere Aufgabenstellung. Staatliche Grundleistungen müssen verlässlich, ohne Ansehen der Person und ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, allen, die sie benötigen, angeboten werden. Darauf muss auch ein modernes Dienstrecht ausgerichtet sein.

Gleichfalls muss das Dienstrecht dem gesellschaftlichen Fortschritt Rechnung tragen. So müssen auch bei der Personalentwicklung Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern, von Universalisten aber auch von Spezialisten unbedingt berücksichtigt werden. Das Dienstrecht muss gleichzeitig den Rahmen und Anreize bieten für die Gewinnung qualifizierten Nachwuchses und Fort– und Weiterbildungsangebote bereithalten. Es muss Motivationsanreize durch leistungsorientierte berufliche Fortentwicklung setzen und Gelegenheit zur Verschaffung einer großen Verwendungsbreite aber auch zur Spezialisierung geben. Deshalb ist die Förderung von Mobilität durchaus zu begrüßen. Sie darf aber nicht zum Selbstzweck und zur unabdingbaren Voraussetzung bei Beförderungen und bei Auswahlverfahren werden. Maßgeblich für die Vergabe höherwertiger Stellen und für Beförderungen muss nach wie vor die Bestenauslese (Eignung, Leistung und Befähigung) bleiben. Hierbei ist gezeigte Mobilität nur eine Komponente. Mobilität darf deshalb nicht automatisch anderen Eignungsmerkmalen vorgehen.

Der Öffentliche Dienst hat auch eine Vorbildfunktion für begrüßenswerte gesellschaftliche Veränderungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss daher einen hohen Stellenwert haben. Dazu gehören das Einräumen von möglichst hoher Zeitsouveränität, das Anbieten flexibler Arbeitszeitmodelle, das Fördern von alternierender Telearbeit und nicht zuletzt auch verträgliche Wochen– und Lebensarbeitszeiten sowie familienfreundliche Arbeitsweglängen im Öffentlichen Dienst.

Ob der vorliegende Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes den Zielstellungen der Staatsregierung, den Anforderungen der Verfassung und der Bürger des Freistaates Sachsen sowie der Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfänger gerecht werden kann bzw. einen angemessenen Ausgleich dieser Interessen bewirkt, muss derzeit offen bleiben. Der SBB vermag dies jedenfalls derzeit nicht zu erkennen.

Manches wird sich auch erst mit den zugehörigen Verordnungen abschließend beurteilen lassen.

Bedauerlicherweise blieben die Anregungen und Vorschläge des SBB zum Referentenentwurf 2012 fast gänzlich unberücksichtigt, so dass wir unsere damaligen Ausführungen erneut wiederholen.

Es werden zwar eine Vielzahl von Zulagenneuerungen in den Unterabschnitten 6 und 8 des Abschnittes 2 sowie im Abschnitt 3 Unterabschnitt 2 geschaffen bzw. überarbeitet, welche auf kurzfristige Fachkräfte-/Nachwuchsgewinnung ausgerichtet sind. Nach Auffassung des SBB wäre es jedoch viel sinnvoller den öffentlichen Dienst in Sachsen, gleichgestellt für Beamte und Angestellte, allgemein und dauerhaft attraktiv zu gestalten und so die angestrebten Ziele zu erreichen. Mit der Besserstellung Einzelner mag vielleicht kurzfristig das Ziel von Fachkräfte-/Nachwuchsgewinnung ermöglicht werden, eine nachhaltige Motivation bzw. Verhinderung von Abwanderung des „bereits vorhandenen“ Personals wird dadurch allerdings nicht erreicht.

Dies trifft insbesondere auf die Ausgestaltung des Besoldungsrechts zu. So ist nach wie vor kein Ausgleich für den Wegfall der Sonderzahlung zu erkennen. Dies führt im Vergleich zu Tarifbeschäftigten zu einer erheblichen Benachteiligung und letztlich zu einer Abkopplung von vergleichbaren Gehaltsentwicklungen. Ähnliches gilt für die vorgesehene zeitlich verzögerte Übertragung des Tarifergebnisses 2013. Zwar ist die inhaltsgleiche Übertragung unter Berücksichtigung der Praxis in anderen Bundesländern grundsätzlich positiv zu sehen. Eine zeitliche Verzögerung mit unterschiedlichen Staffelungen zwischen den Besoldungsgruppen lässt sich jedoch sachlich nicht rechtfertigen und führt gerade im Hinblick auf den Wegfall der Sonderzahlung zu einer weiteren Benachteiligung der Beamten gegenüber den Tarifbeschäftigten. Seitens des SBB ist daher völlig unverständlich, weshalb die Staatsregierung die sich mit der Dienstrechtsreform eröffnete Möglichkeit zum Ausgleich dieser Benachteiligung nicht nutzt. Damit wird sie ihrem Anspruch, ein modernes, attraktives und leistungsorientiertes Dienstrecht zu schaffen nicht gerecht. Im Gegenteil wird dieses Ziel damit konterkariert.

Zu Teil 1 Beamtenrecht

Artikel 1 Sächsisches Beamtengesetz (SächsBG)

Der Entwurf des Sächsischen Beamtengesetzes spiegelt in vielen Punkten das Gesetz in seiner Fassung von 2010 wider. Ein Großteil der Regelungen wurde aus dem bisherigen Gesetz übernommen. Sie wurden aus systematischen Gründen und zur Überschaubarkeit zusammengefasst und die Normen in Folge gesetzlicher Neuerungen, Reformen und bundesgerichtlicher Entscheidungen angepasst. So wurde insgesamt eine Straffung und bessere Überschaubarkeit des Sächsischen Beamtengesetzes herbeigeführt. Dies findet die Zustimmung des SBB.

Insgesamt sollen drei entscheidende Änderungen eingeführt werden. Das Laufbahnrecht bildet dabei einen Schwerpunkt der Gesetzesänderung. Der Freistaat Sachsen plant die Einführung von zwei Laufbahngruppen mit einer klaren Unterscheidung in Laufbahnen mit Hochschulausbildung und solche ohne Hochschulausbildung. Des Weiteren werden die Laufbahnen insgesamt auf neun Laufbahnen zusammengefasst.

Für Bewerber mit langjähriger geeigneter Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes soll die Einstellung in ein höheres Amt als dem Eingangsamt der betreffenden Laufbahn erleichtert werden. Als zweiter Schwerpunkt ist geplant, ein familienfreundliches Beamtenrecht durch verbesserte Teilzeitbeschäftigungen einzuführen. Ebenfalls werden Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten für lebensältere Beamte neu eingeführt. Der dritte Schwerpunkt ist die Umstellung des Nebentätigkeitsrechts. Das bisherige Genehmigungsverfahren soll durch eine Verpflichtung zur Anzeige der Nebentätigkeiten ersetzt werden.

Der SBB kann sich mit allen drei Zielen des Gesetzesentwurfs einverstanden erklären und begrüßt diese sogar. Bezüglich des Laufbahnrechts fordert der SBB schon seit Jahren eine größere Flexibilisierung, eine stärkere Funktionsorientierung, die Förderung lebenslanger beruflicher Qualifikationen sowie vor allem eine deutlich stärkere Durchlässigkeit über die Laufbahngruppengrenze hinweg bis zu deren Überwindung. Die Zusammenfassung der bisher vier Laufbahngruppen in zwei Laufbahngruppen entspricht daher dem Ziel, das der SBB im Laufbahnrecht verfolgt. Allerdings wird durch die starre Unterteilung in eine Laufbahn ohne Hochschulabschluss und in eine Laufbahn mit Hochschulabschluss die Chance auf die bestmögliche Flexibilisierung im Laufbahnrecht vertan.

Der flexible Personaleinsatz war durch die breite Vielfalt der Laufbahnen nicht mehr gewährleistet. Um einen Beamten auf einem anderen Dienstposten einsetzen zu können, musste der Beamte erst die Laufbahnbefähigung erlangen, auch wenn die neue Tätigkeit der alten weitgehend entsprach. Der Laufbahnwechsel war in diesen Fällen nicht mehr als ein bürokratischer Akt, der die berufliche Mobilität erschwerte. Die Zusammenfassung der Laufbahnen führt nach Auffassung des SBB zu einer größeren Verwendungsbreite. Für den Dienstherrn wie auch für die betroffenen Beamtinnen und Beamten ergibt sich daraus eine größere Einsatzmöglichkeit, was hinsichtlich der beruflichen Entwicklung (z. B. frühe Beförderungsmöglichkeiten in einer anderen Behörde) positiv bewertet werden kann. Die Zusammenfassung von artgleichen Laufbahnen ist deshalb aus Sicht des SBB als Fortschritt zu werten. Die Fachqualifikationen sind aber innerhalb der neuen Laufbahn insgesamt zu erhalten.

Der Anspruch, ein familienfreundliches Beamtenrecht zu schaffen, findet die Zustimmung des SBB. Es ist schon deswegen notwendig, um die Attraktivität der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst aufrecht zu erhalten, insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel. Daher unterstützt der SBB jegliche Maßnahme, Familie und Beruf/Karriere besser zu verbinden. Die geplante Einführung einer neuen Teilzeit ab Vollendung des 58. Lebensjahres und die Möglichkeit der Beurlaubung bis zum Eintritt in den Ruhestand sowie eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, wird vom SBB positiv gesehen. Es ist im Hinblick mit der Erhöhung der Altersgrenzen eine sicherlich sachgerechte Regelung. Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sich jedoch auch an der konkreten Ausgestaltung der geforderten Verwendungsbreite und -tiefe messen lassen müssen.

Der Umstellung des Nebentätigkeitsrechts vom bisherigen Genehmigungsverfahren auf eine Anzeigepflicht steht der SBB offen gegenüber.

Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu § 7 (Altersgrenzen für die Berufung):

Im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie aufgrund der Rechtsprechung des EuGH und der Verwaltungsgerichte sind Altersgrenzen stets kritisch zu sehen. Sicherlich ist es gerechtfertigt, im Hinblick auf das Verhältnis von Ausbildungs- und Dienstzeiten und zum Erwerb einer angemessenen Versorgung eine Altersgrenze für die Berufung in das Beamtenverhältnis aufrecht zu erhalten. Der SBB stellt sich jedoch die Frage, weshalb es weiterhin zwei verschiedene Altersgrenzen gibt, nämlich eine im Landesbeamtengesetz sowie eine Altersgrenze in der Haushaltsordnung des Freistaats Sachsen. Es sollte mindestens ein Gleichklang angestrebt werden.

Zu § 8 (Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe):

Der SBB begrüßt zunächst, dass der Freistaat Sachsen das Institut „Übertragung eines Amtes auf Zeit mit leitender Funktion“ ersatzlos abschaffen wird. Die Verfassungsmäßigkeit dieses Instituts war schon von Anfang an in Frage zu stellen.

Der SBB hält jedoch die Ämter, die in § 8 aufgezählt werden, für zu weitgehend. Es sollte hier nochmals geprüft werden, ob eine derartig große Zahl von Ämtern von § 8 wirklich umfasst sein muss. Ferner stellt sich der SBB die Frage, warum lediglich alle Ämter von Schulleitern ab Besoldungsgruppe A 14 von dieser Regelung betroffen sind. Das Gleiche gilt für Ämter ab der Besoldungsgruppe A 12 in Gemeinden, Landkreisen und sonstigen der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Darüber hinaus ist die Ausnahmeregelung des § 8 Abs. 5 kritisch zu betrachten. Nach § 8 Abs. 5 S. 2 steht die Probezeit für ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der Probezeit zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion gleich. Da jedoch die Regelprobezeit drei Jahre beträgt, im Gegensatz dazu aber die Probezeit der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion nur zwei Jahre betragen soll, würden Beamtinnen und Beamte, die gleich in ein Amt mit leitender Funktion berufen werden, eine um ein Jahr verkürzte Probezeit haben. Dies ist nach Auffassung des SBB nicht gerechtfertigt. Hier sollte die Regelprobezeit von drei Jahren weiterhin Anwendung finden, damit der Dienstherr sich einen ausreichenden Eindruck von der Leistungsfähigkeit des Betroffenen verschaffen kann. Dies ist insbesondere schon deshalb notwendig, da hier die Beamtin bzw. der Beamte gleich ein Amt mit leitender Funktion übertragen bekommt und insoweit auch Führungskompetenz nachweisen soll.

Zu § 11 (Stellenausschreibungen):

Der SBB kritisiert, dass Stellenausschreibungen nur erfolgen sollen, wenn dies in einem besonderen dienstlichen Interesse liegt. Nach Auffassung des SBB muss bei Einstellungen und Beförderungen der verfassungsrechtliche Grundsatz der Bestenauslese gelten. Diesem Grundsatz kann nur nachgekommen werden, wenn ein möglichst großer Bewerberkreis angesprochen wird. Dies kann nur mit einer Stellenausschreibung ermög-

licht werden. Daher fordert der SBB, dass Stellenausschreibungen bis auf wenige Ausnahmen stets erfolgen müssen, und nicht nur, wenn ein besonderes dienstliches Interesse vorliegt.
Jedoch ist in diesem Zusammenhang auch die Einführung von Personalentwicklungskonzepten gemäß § 24 zu sehen und die darin geforderte Führungskräfteentwicklung bzw. Verwendungsbreite. Daher sollte der Kandidatenkreis für Besetzungen von definierten herausgehobenen Dienstposten im Sinne des Personalentwicklungskonzepts zunächst stets durch interne Ausschreibungen ermittelt werden.

Zu § 12 (Benachteiligungsverbot)

Der SBB kritisiert den aus seiner Sicht zu engen berücksichtigungsfähigen Zeitraum gemäß § 12 Abs. 2 S. 2, längstens drei Jahre, wenn sich die Einstellung im öffentlichen Dienst durch Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, die Betreuung von Kindern und eine familienbedingte Beurlaubung oder die Pflege eines nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen verzögert hat. Gerade hinsichtlich von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sollte ein Zeitraum nach den einzelnen Kindern bewertet werden.

Zu § 14 (Folgen der Nichtigkeit und Rücknahme einer Ernennung):

Nach Auffassung des SBB ist § 14 Abs. 1 in eine „Muss"-Regelung umzuwandeln. Bei Folgen der Nichtigkeit und Rücknahme der Ernennung muss ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte verhängt werden.

Zu § 15 ff. (**Begriff und Gliederung der Laufbahnen):**

Der SBB hat sich schon immer für ein flexibles Laufbahnrecht eingesetzt. Daher steht der SBB einer Reduzierung der Laufbahngruppen grundsätzlich positiv gegenüber. Der SBB bevorzugt jedoch die Reduzierung der Laufbahngruppen auf eine **„Leistungslaufbahn"** mit 4 vor- und ausbildungsbezogenen Einstiegsämtern.

Begrüßt wird die Zusammenfassung der Laufbahnen auf insgesamt 9. Dies ist nach Auffassung des SBB sowohl für den Dienstherrn als auch für die Beamtinnen und Beamten des Freistaates Sachsen von Vorteil. Durch die größere Verwendungsbreite der Beamtinnen und Beamten ist eine vernünftige Personalentwicklung im Freistaat Sachsen besser möglich und wird nicht durch im Prinzip überflüssige Laufbahnwechsel behindert. Ferner können die Beamtinnen und Beamten auch selbständig freier von einer Dienstbehörde zur anderen wechseln, ohne dass sie durch einen Laufbahnwechsel dadurch behindert werden.

Die Begründung zu § 15 des Gesetzentwurfes kann allerdings die Entscheidung für eine weitere starre Trennung in zwei Laufbahngruppen statt der bisher vier Laufbahngruppen nicht annähernd logisch vermitteln. Einerseits wird auf die Notwendigkeit der Motivation der Beamtinnen und Beamten und die Öffnung des bisher starren Laufbahnrechts für Quereinsteiger verwiesen, andererseits werden durch das Beharren auf der weiteren Trennung in zwei Laufbahngruppen (mit und ohne Hochschulabschluss) unnötige psychologische Barrieren zementiert. Zugleich wird versucht, unter Verweis auf

einzelne Rechtsauffassungen, den Eindruck zu erwecken die Länder Bayern und Rheinland-Pfalz würden sich mit ihren einheitlichen Laufbahnsystemen auf verfassungswidrigen Wegen befinden. Auch eine Auseinandersetzung mit den weiteren beiden Modellen (3 Laufbahngruppen, wie in Hessen und Baden-Württemberg und weiter mit 4 Laufbahngruppen, wie beim Bund und in Brandenburg) findet man in der Begründung zum Gesetzentwurf leider nicht. Die Schaffung einer **"Leistungslaufbahn"** in der alle vier bisherigen Laufbahngruppen mit den zugehörigen Fachrichtungen zusammengefasst werden ist nach Auffassung des SBB das "modernere" Konzept der Weiterentwicklung des Laufbahnrechtes. Eine Leistungslaufbahn unterstreicht sowohl den Leistungsanspruch der Bürger des Freistaates und des Dienstherrn und erhöht gleichzeitig die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nach Innen wie nach Außen.

Ein wichtiger Schwerpunkt des neuen Laufbahnrechts soll die Vergrößerung des personalwirtschaftlichen Spielraums zur Gewinnung externer Fachkräfte für den Eintritt in den öffentlichen Dienst („Quereinsteiger“; § 25 Abs. 2) sein. Durch Hochschulabschluss und Berufserfahrung für bestimmte Aufgaben besonders qualifizierte/spezialisierte Bewerber erfüllten ohne Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung die Zugangsvoraussetzungen für die Regellaufbahn bisher nicht. Dies belegen auch die zahlreichen, für diese Bewerbergruppe eingerichteten besonderen Fachrichtungen oder die Einstellung als „anderer Bewerber“.

Die sich stetig wandelnden Aufgaben der öffentlichen Verwaltung werden den Bedarf an Spezialisten auf bestimmten Gebieten (z. B. in der Fachrichtung „Naturwissenschaft und Technik“) stetig steigen lassen. Damit tritt der öffentliche Dienst zunehmend in Konkurrenz zur Privatwirtschaft um die „besten Köpfe“. Ein wettbewerbsfähiges Laufbahnrecht muss den Einstellungsbehörden daher in den verfassungsrechtlichen Grenzen einen weiteren Gestaltungsspielraum bei der Einstellung qualifizierter Bewerber geben.
Eine **"Leistungslaufbahn"** mit vier Einstiegsämtern nach der Vor- und Ausbildung der Bewerber könnte nach Auffassung des SBB die Personalgewinnung deutlich erleichtern.

Nach Auffassung des SBB könnten die §§ 15 bis 18 dazu (in etwa) folgende neue Fassung erhalten:

[*Formulierungsvorschlag:*

§ 15 - Begriff und Gliederung der Leistungslaufbahn -

(1) Die Leistungslaufbahn umfasst alle Ämter der Fachrichtungen. Soweit ein Vorbereitungsdienst eingerichtet ist, gehört auch dieser zur Leistungslaufbahn.

(2) Die Leistungslaufbahn umfasst alle Fachrichtungen mit und ohne Hochschulabschluss. In der Leistungslaufbahn gibt es vier qualifikationsbezogene Einstiegsebenen.

(3) Zugang zur Leistungslaufbahn hat, wer die Bildungsvoraussetzungen nach § 16 und, sofern die Laufbahnbefähigung nicht im Vorbereitungsdienst erworben wird, die Zugangsvoraussetzungen nach § 17 erfüllt, sofern nicht fachgesetzlich etwas anderes geregelt ist.

(4) Es gibt folgende Fachrichtungen:
1. Agrar- und Forstverwaltung,
2. Allgemeine Verwaltung,
3. Bildung und Kultur,
4. Feuerwehr,
5. Gesundheit und Soziales,
6. Justiz,
7. Naturwissenschaft und Technik,
8. Polizei und
9. Steuerverwaltung.
Innerhalb einer Fachrichtung der Leistungslaufbahn können fachliche Schwerpunkte gebildet werden. Ein fachlicher Schwerpunkt umfasst alle Ämter, die aufgrund fachverwandter Bildung und Qualifikation erreicht werden können.
Die Laufbahnbefähigung wird durch die Einrichtung von fachlichen Schwerpunkten nicht eingeschränkt.

zu § 16 – Bildungsvoraussetzungen -

(1) Bildungsvoraussetzungen für die Einstiegsebenen der Leistungslaufbahn sind

1. für die erste Einstiegsebene mindestens
a) ein Hauptschulabschluss oder
b) ein gleichwertiger Bildungsstand,
2. für die zweite Einstiegsebene
a) ein Realschulabschluss oder
b) ein Hauptschulabschluss mit einer anschließenden abgeschlossenen förderlichen Berufsausbildung oder
c) ein gleichwertiger Bildungsstand.
3. für die dritte Einstiegsebene mindestens
a) die allgemeine Hochschulreife, die Fachhochschulreife sowie die fachgebundene Hochschulreife oder die Meisterprüfung in der entsprechenden Fachrichtung oder
b) ein gleichwertiger Bildungsstand,
4. für die vierte Einstiegsebene
a) ein mit einem Mastergrad, einem diesem entsprechenden Diplomgrad, einer ersten Staatsprüfung, einer ersten juristischen Prüfung im Sinne des § 5 des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515, 2524) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, oder einem Magisterabschluss abgeschlossenes Hochschulstudium,
b) ein gleichwertiger Bildungsstand.

(2) Ein Bildungsstand ist den aufgeführten Abschlüssen gleichwertig, wenn er entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt.

(3) Über die Anerkennung als gleichwertiger Bildungsstand und als förderliche Berufsausbildung entscheidet
1. in den Fällen der 1. und 2. Einstiegsebene das Staatsministerium für Kultus,
2. in den Fällen der 3. und 4. Einstiegsebene das für die Laufbahn zuständige Staatsministerium im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern.

§ 17 - Zugangsvoraussetzungen (Laufbahnbefähigung) -

(1) Die Befähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 1 besitzt, wer die Bildungsvoraussetzungen nach § 16 erfüllt und
1. für die erste Einstiegsebene
a) einen Vorbereitungsdienst oder
b) eine gleichwertige Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat,
2. für die zweite Einstiegsebene
a) einen Vorbereitungsdienst mit einer Laufbahnprüfung oder
b) eine gleichwertige Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat oder
c) eine für die Laufbahn geeignete Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat und eine dem Vorbereitungsdienst gleichwertige hauptberufliche Tätigkeit nachweist, wenn nicht eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben ist.
3. für die dritte Einstiegsebene
a) einen Vorbereitungsdienst mit einer Laufbahnprüfung erfolgreich abgeschlossen hat oder
b) ein unmittelbar für die Laufbahn qualifizierendes Hochschulstudium mit dem Bachelorgrad oder diesem entsprechenden Diplomgrad abgeschlossen hat
oder
c) ein sonstiges für die Laufbahn geeignetes Hochschulstudium mit dem Bachelorgrad oder diesem entsprechenden Diplomgrad abgeschlossen hat und eine dem Vorbereitungsdienst gleichwertige hauptberufliche Tätigkeit nachweist, wenn nicht eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben ist,
4. für die vierte Einstiegsebene, soweit nicht das Hochschulstudium nach § 16 Abs. 1 Nr. 4, erforderlichenfalls mit Zusatzqualifikationen, unmittelbar für die Laufbahn qualifiziert,
a) einen Vorbereitungsdienst mit einer Laufbahnprüfung erfolgreich abgeschlossen hat
oder
b) eine dem Vorbereitungsdienst gleichwertige hauptberufliche Tätigkeit nachweist, wenn nicht eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung besonders vorgeschrieben ist.

(2) Eine Berufsausbildung oder eine hauptberufliche Tätigkeit ist dem Vorbereitungsdienst gleichwertig, wenn sie seiner Dauer entspricht und die zur selbständigen Wahrnehmung von Ämtern der Laufbahn notwendige fachliche und personale Kompetenz vermittelt.

§ 18 – Vorbereitungsdienst -

(1) Der Vorbereitungsdienst soll im Beamtenverhältnis auf Widerruf nach § 4 Abs. 4 Buchst. a BeamtStG abgeleistet werden.

(2) Soweit der Vorbereitungsdienst auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, kann er auch in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet werden. Die Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses regelt das Staatsministerium des Innern im Einvernehmen mit dem Staatsmi-

nisterium der Finanzen durch Rechtsverordnung. § 8 Nr. 7a des Gesetzes über die Juristenausbildung im Freistaat Sachsen (Sächsisches Juristenausbildungsgesetz – SächsJAG) vom 27. Juni 1991 (SächsGVBl. S. 224), das zuletzt durch Gesetz vom 16. Februar 2006 (SächsGVBl. S. 57) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, bleibt unberührt. In den Fällen des Satzes 1 können die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bestimmen, dass der Bewerber nach seiner Wahl den Vorbereitungsdienst entweder im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ableistet.

(3) Der Vorbereitungsdienst für die erste Einstiegsebene der Leistungslaufbahn dauert mindestens sechs Monate. Er umfasst eine theoretische und eine praktische Ausbildung. Der Vorbereitungsdienst kann mit einer Prüfung abschließen.

(4) Der Vorbereitungsdienst für die zweite Einstiegsebene der Leistungslaufbahn dauert mindestens zwei Jahre. Er vermittelt die berufliche Grundbildung sowie die fachlichen Kenntnisse, Methoden und praktischen Fähigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben in der Laufbahn benötigt werden. Der Vorbereitungsdienst gliedert sich in eine fachtheoretische und eine berufspraktische Ausbildung und schließt mit einer Prüfung ab. Die fachtheoretische Ausbildung soll sechs Monate und die berufspraktische Ausbildung achtzehn Monate dauern.

(5) Der Vorbereitungsdienst für die dritte Einstiegsebene der Leistungslaufbahn dauert mindestens drei Jahre. Er vermittelt in einem geeigneten, mit einer Prüfung abgeschlossenen Studiengang einer Hochschule die wissenschaftlichen und berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse, die zur Erfüllung von Aufgaben in der Laufbahn erforderlich sind. Er besteht aus Fachstudien von mindestens achtzehnmonatiger Dauer und berufspraktischen Studienzeiten von mindestens zwölfmonatiger Dauer.
Der Vorbereitungsdienst kann auf die berufspraktischen Studienzeiten beschränkt werden, wenn der Erwerb der wissenschaftlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, die zur Erfüllung der Aufgaben der Laufbahn erforderlich sind, durch einen geeigneten, mit einer Prüfung abgeschlossenen Studiengang einer Hochschule nachgewiesen wird.

Das für die Ausbildungs- und Prüfungsordnung zuständige Staatsministerium bestimmt im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern, welcher Studiengang geeignet ist.

(6) Der Vorbereitungsdienst für die vierte Einstiegsebene der Leistungslaufbahn dauert mindestens zwei Jahre. Dies gilt auch für die höheren Lehrämter an Gymnasien und berufsbildenden Schulen. Der Vorbereitungsdienst vermittelt die für die Laufbahn erforderlichen berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnisse und schließt mit einer Prüfung ab.

(7) Die praktische Ausbildung im Vorbereitungsdienst kann bis auf sechs Monate gekürzt werden, soweit Zeiten einer geeigneten berufspraktischen Ausbildung oder für die Laufbahnbefähigung gleichwertige berufliche Tätigkeiten nachgewiesen worden sind.

Ende des Formulierungsvorschlages **]**

Zu § 17 (Zugangsvoraussetzungen, Laufbahnbefähigung)

Für Beamte mit Meisterbrief fehlt in §17 Abs. 2 Nr. 1 eine klarstellende Regelung, die eine hauptberufliche Tätigkeit in diesem Beruf als gleichwertige Tätigkeit zu einem Vorbereitungsdienst und damit als Zugangsvoraussetzung für die Laufbahngruppe 2 qualifiziert. Obwohl der Meisterbrief gemäß § 16 Abs. 2 Ziffer 1a als Bildungsvoraussetzung anerkannt ist, ist für den Meister – im Gegensatz zu einem Hochschulstudium – ein Vorbereitungsdienst nach aktuellem Gesetzestext erforderlich. Beamten der Laufbahngruppe 1, die die entsprechende Prüfung abgelegt haben und entsprechende Aufgaben wahrnehmen, werden damit gehindert, in die Laufbahngruppe 2 aufzusteigen. Die Meisterzulage des § 53 Besoldungsgesetz i.H.v. 38,35 EUR kann keinesfalls als Kompensation für den verwehrten Aufstieg angesehen werden.

Zu § 18 (Vorbereitungsdienst):

Der SBB stellt sich die Frage, warum § 18 Abs. 1 eine „Soll"-Regelung ist. Nach Auffassung des SBB muss der Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf abgeleistet werden, da die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf später in ein Beamtenverhältnis auf Probe bzw. in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit überwechseln sollen. Lediglich bei den Berufen, für die der Vorbereitungsdienst Voraussetzung auch für Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes ist oder sonst eine Berufung in ein Beamtenverhältnis aus objektiven Gründen, z. B. Staatsangehörigkeit, ausgeschlossen ist, sollte in ganz seltenen Ausnahmefällen eine Ausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis geschehen, wie dies in § 18 Abs. 2 vorgesehen ist. Diese Ausnahmefälle dürfen sich nur darauf beschränken, dass eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf aufgrund rechtlicher Probleme nicht möglich ist.

Zu § 19 (Im Bereich eines anderen Dienstherrn erworbene Laufbahnbefähigung)

Der SBB begrüßt die neugeschaffene Regelung des § 19. Danach besitzt die Befähigung für eine Laufbahn im Freistaat Sachsen derjenige, der die Laufbahnbefähigung nach den Vorschriften eines anderen Landes oder des Bundes erworben hat. Diese automatische Anerkennung mit Ausnahme des berechtigten Absatzes 2 ist nach Auffassung des SBB sinnvoll, um die Mobilität zwischen den einzelnen Bundesländern und des Bundes mit dem Freistaat Sachsen zu gewährleisten.

Zu § 22 (Laufbahnwechsel)

Auch wenn es aufgrund der Zusammenfassung der Laufbahnen nicht mehr so häufig zu einem Laufbahnwechsel kommt, setzt sich der SBB dafür ein, dass es bei einem anstehenden Laufbahnwechsel notwendig ist, dass die betroffenen Beamtinnen und Beamten in der Regel die Laufbahnprüfung der neuen Laufbahn bestehen müssen. Das Erfordernis lässt sich nicht der gesetzlichen Regelung, sondern nur der Begründung entnehmen. Dies sollte geändert werden.

Zu § 23 (Fortbildung):

Mit dieser Regelung wird gesetzlich verankert, dass mit der beruflichen Entwicklung des Beamten auch zwingend dessen Fortbildung verbunden ist. Das wird vom SBB ausdrücklich begrüßt. Jedoch sollte noch deutlicher hervorgehoben werden, dass der Dienstherr auch zur Bereitstellung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen verpflichtet ist, wenn sich die Beamtinnen und Beamten aufgrund der Anforderungen der neuen Laufbahn fortbilden müssen. Hier ist in erster Linie der Dienstherr gefordert, auch die jeweils passenden Fortbildungsmaßnahmen den Beamtinnen und Beamten anzubieten. Allerdings müssen in diesem Zusammenhang auch der Freistaat Sachsen und die Obersten Dienstbehörden dafür Sorge tragen, dass ausreichende Mittel im Haushalt für Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Erfahrungsgemäß werden gerade die Mittel für die Fortbildung von Doppelhaushalt zu Doppelhaushalt immer weniger.

Zu § 24 (Personalentwicklung):

Als wesentliche Ziele der Dienstrechtsreform werden die Stärkung des Leistungsgrundsatzes sowie die Personalförderung hervorgehoben. Dies ist nur durch eine nachhaltige und andauernde Personalentwicklung zu erreichen. Die Aufnahme eines Paragraphen ins Sächsische Beamtengesetz bezüglich der Personalentwicklung hält der SBB insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel für dringend geboten. Daher kann die Regelung des § 24 nur begrüßt werden. Jedoch fordert der SBB, dass in § 24 Abs. 2 als Maßnahme auch die Vorgesetztenbeurteilung (Vorgesetztenfeedback) durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen wird. Diese „Beurteilung“ sollte natürlich anonym durchgeführt werden. Der SBB hält es für zwingend geboten, dass die Vorgesetzten auch eine Rückmeldung von den ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekommen. Daher wird mit dieser Regelung nun auch die Oberste Dienstbehörde in die Pflicht genommen, den Beamten nicht nur zu fordern – sondern auch zu fördern.

Allerdings geht aus dem Gesetzestext nicht eindeutig hervor, welchen Rahmen und welchen Detaillierungsgrad solche Personalentwicklungskonzepte aufweisen müssen. Insoweit sollten nicht nur die obersten Dienstbehörden verpflichtet werden, sondern auch die nachgeordneten Behörden, damit auch eine flächendeckende Personalentwicklung gefördert wird und auf örtliche Besonderheiten Rücksicht genommen werden kann. Dies auch vor dem Hintergrund, dass außerhalb der Landeshauptstadt nicht alle Verwaltungsebenen vorhanden sind und daher die geforderte Verwendungstiefe stets mit einem Dienstortwechsel verbunden ist, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig beeinträchtigen kann. Wichtig erachtet der SBB dabei auch die Definition des Begriffs „herausgehobener Dienstposten“ und die Anpassung des § 11 hinsichtlich der Pflicht zur internen Stellenausschreibung.
Daher besteht unserer Ansicht nach insoweit noch einiger Nachbesserungsbedarf.

Zu § 25 (Einstellung)

Bei der Einstellung im höheren Amt als dem Einstiegsamt ist es notwendig, dass bei allen die berufliche Entwicklung berücksichtigt werden muss. Es kann nicht sein, dass Bewerberinnen und Bewerber, die von außerhalb des öffentlichen Dienstes kommen,

bei der Einstellung bevorzugt werden. Eine Einstellung in ein höheres Amt darf nur möglich sein, wenn sie dieses Amt in der „normalen Beamtenlaufbahn“ erreicht hätten.

Zu § 26 Abs. 2 (Probezeit)

Die Regelung einer einheitlichen Probezeit stellt gegenüber den bisherigen Staffelungen eine Verschlechterung für den mittleren und gehobenen Dienst dar, da sich nicht nur die Probezeiten um 1 bzw. 1/2 Jahr, sondern auch die Wartezeiten für jede daran anschließende Beförderung verlängern. Dies bedeutet, dass gerade die unteren Einkommensgruppen der Besoldungsgruppe A 6 die größte Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung erleiden. Begründet wird dies mit dem neuen Laufbahnrecht und einer damit einhergehenden Vereinheitlichung. Weiterhin benötige der Dienstherr vor einer Lebenszeitverbeamtung eine ausreichende Zeit zur Erprobung des Beamten. Für den SBB ist dies nicht nachvollziehbar, da die Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst meist im Rahmen des Vorbereitungsdienstes erfolgt. Somit hatte der Dienstherr bereits 2 bzw. 3 Jahre Zeit den künftigen Beamten zu erproben. Hier sollte, sofern an der Verlängerung festgehalten wird, zumindest eine Anrechnung des Vorbereitungsdienstes auf die Probezeit erfolgen.

Zu § 27 (Beförderung):

Offen ist, ob nicht das Gesetz selbst die prinzipiellen Anforderungen an eine Beförderung in die jeweilige 2. Einstiegsebene konkreter festlegen müsste und dies nicht allein der Verordnung überlassen werden dürfte.

Unter Berücksichtigung der bestehenden Mindestwartezeiten ist ein Beförderungsverbot im ersten Jahr nach Beendigung der Probezeit nach Auffassung des SBB nicht erforderlich, da nur in absoluten Ausnahmenfällen hier schon eine Beförderung möglich ist. Die Regelung erscheint deshalb entbehrlich. Der Sinn einer Beförderung innerhalb von zwei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze ist ebenfalls nicht nachzuvollziehen, wenn sich diese Beförderung nicht positiv auf die Versorgung auswirken soll.

Neben Mindestwartezeiten sollten seitens des Gesetzgebers auch Höchstwartezeiten in dem Sinne, dass diese nicht länger als der Regelbeurteilungszeitraum sein sollten, vorgegeben werden. Ressortinterne Wartezeiten von 48 und mehr Monaten widersprechen unseres Erachtens dem Leistungsgedanken.

Die Durchlässigkeit der Laufbahnen ist im Hinblick auf die Gewährleistung einer dauerhaften Motivation und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für alle Bewerbergruppen sehr wichtig. Positiv ist daher, dass in den Fällen des Abs. 5 das Beamtenverhältnis fortgeführt und auch Beförderungen von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen wird. Hier stellt sich der SBB jedoch die Frage, ob der Verweis in § 27 Abs. 5 Nr. 1 auf § 17 Abs. 2 Nr. 2 richtig ist. Aus Sicht des SBB ist dieser Verweis nicht begründbar, denn die Beamtinnen und Beamten können weder den Vorbereitungsdienst der nächsthöheren Einstiegsebene der Laufbahngruppe 2 nachweisen noch dürften sie eine gleichwertige berufliche Tätigkeit nachweisen können. Der SBB regt hier eine Überprüfung des Verweises an.

Der SBB regt darüber hinaus an, in § 27 Abs. 5 die Nummer eins mit der Nummer zwei zu tauschen, da die bisherige Gesetzessystematik die Vorgaben aufsteigend nach Laufbahngruppen ordnet und davon hierbei abgewichen wird.

Die Aufnahme des § 27 Abs. 7 hält der SBB für sehr gut. Schließlich sollen insbesondere Beamtinnen nicht aufgrund von Pflegezeiten von Kindern oder nahen Angehörigen beruflich ins Hintertreffen gelangen. Jedoch fordert der SBB den Freistaat Sachsen auf, auch den Leistungsgedanken dabei nicht unberücksichtigt zu lassen.

Zu § 30 (Ausbildungs- und Prüfungsordnungen)

Als Konsequenz aus der Zusammenfassung der Laufbahnen erscheint es sinnvoll, einheitliche Anforderungen sicherzustellen. Dazu sollten auch die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen als Regelfall von der Staatsregierung erlassen werden mit der Option einer Übertragung der Befugnis auf die Fachministerien.

Zu § 31 (Abordnung):

Der SBB fordert hier eine zeitliche Höchstgrenze für Abordnungen in den § 31 einzuführen. Ansonsten könnte eine Abordnung auch zu einer Umgehung des § 32 (Versetzung) führen. Dies darf jedoch nicht der Fall sein.
Darüber hinaus wird in der Formulierung des § 31 Abs. 3 eine Klarstellung dahingehend gefordert, dass die Besoldung durch eine Abordnung nicht abgesenkt werden kann, wenn die Beamtin oder der Beamte auf ein Amt abgeordnet wird, welches niedriger als sein bisheriges Amt ist.

Zudem kann § 31 Abs. 5 auch dahingehend missverstanden werden, dass eine Abordnung in ein anderes Bundesland bzw. zum Bund gemeint ist. Diese Regelungen sind eigentlich abschließend im Beamtenstatusgesetz geregelt, so dass der Freistaat Sachsen hier keine Gesetzgebungskompetenz hat. Daher sollte hier eine klarere Formulierung gewählt werden.

Zu § 32 (Versetzung)

Auch hier fordert der SBB eine deutliche Klarstellung, dass die Besoldung durch eine Versetzung in ein Amt mit einem niedrigeren Endgrundgehalt nicht die Folge hat, dass die Besoldung abgesenkt wird. Die jetzige Regelung ist missverständlich.

Zu § 41 (Entlassung auf Antrag):

Hier gibt der SBB zu bedenken, dass Lehrer ihre eigene Entlassung lediglich zum Halbjahreswechsel bzw. zum Schuljahreswechsel beantragen dürfen.

Zu § 47 (Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand):

Hinsichtlich des demografischen Wandels ist es aus Sicht des SBB notwendig, Beamtinnen und Beamte zu ermutigen und Anreize zu setzen, dass sie auch über die normale Lebensarbeitszeitgrenze hinaus ihren Dienst leisten. Nach der im Sächsischen Beamtengesetz geplanten Regelung ist dies aber nur möglich, wenn die Dienststelle dies aus dienstlichen Gründen für notwendig erachtet. Dies ist für den SBB so nicht zu akzeptieren. Den Beamtinnen und Beamten müsste es auch aus ihrem Antrieb möglich sein, über die Altersgrenze hinaus weiterzuarbeiten. Ferner sollte hierzu auch noch eine Bonusregelung geschaffen werden, da in Zukunft zu erwarten ist, dass der Freistaat Sachsen nicht genügend neue Bewerberinnen und Bewerber für die Tätigkeiten findet, die durch ältere Beamtinnen und Beamte frei werden.

Zu § 52 (Versetzung in den Ruhestand ohne Antrag, Vermeidung drohender Dienstunfähigkeit)

Der SBB fordert, dass in § 52 Abs. 1 die Regelung aufgenommen wird, dass die betroffene Beamtin bzw. der betroffene Beamte die gleiche Mitteilung vom Amtsarzt erhält, die auch dem Dienstherr zugeht. Eine Untersuchung über die Dienstfähigkeit ist eine einschneidende Maßnahme, so dass die Beamtin oder der Beamte ein berechtigtes Interesse hat, das gesamte Untersuchungsergebnis zu erfahren. Außerdem handelt es sich hier auch um einen sehr persönlichen und intimen Eingriff bei den Betroffenen. Daher ist es gerechtfertigt, dass den Beamtinnen und Beamten das Ergebnis mitgeteilt wird. Außerdem muss die Beamtin oder der Beamte überprüfen können, weshalb er vom Amtsarzt für dienstunfähig gehalten wird. Ansonsten ist eine rechtliche Verteidigung nicht möglich.
Ferner ist der SBB der Auffassung, dass § 52 Abs. 5 sehr weit gefasst ist. Nach § 52 Abs. 5 ist der Beamte verpflichtet, zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnamen nach Weisung seines Dienstvorgesetzten teilzunehmen. Hier fordert der SBB eine Konkretisierung ein. Zudem fordert der SBB, dass die Kosten für eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme stets vom Dienstherrn zu tragen sind, da berufliche Rehabilitationsmaßnahmen nicht unbedingt beihilfefähig sind. Schließlich übernimmt bei beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen beim Arbeitnehmer die Rentenkasse die Kosten.

Zu § 53 Abs. 2 (Verfahren bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit):

Dass die Frist zur Reaktivierung auf Antrag des Beamten auf 10 Jahre heraufgesetzt wird, ist für den Beamten selbst sehr positiv. Problematisch erscheint jedoch nach einer so langen Zeit der Wiedereinstieg in fachlicher und technischer Hinsicht. Hier wären wohl sehr umfangreiche Einarbeitungen und Fortbildungen erforderlich. Dies sollte daher insoweit auch mit aufgenommen werden. Ein Scheitern an den gestellten Anforderungen erscheint sonst nicht unwahrscheinlich.

§ 67 (Verbot der Führung der Dienstgeschäfte):

§ 67 Abs. 2 regelt faktisch ein Hausverbot, welches gegen Beamte ausgesprochen werden kann. Es fehlen hierzu allerdings konkrete Bestimmungen, unter welchen Vo-

raussetzungen die dazu ermächtigte Behörde davon Gebrauch machen kann. So muss stets der Grundsatz der Verhältnismäßig- und Notwendigkeit berücksichtigt werden. Darüber hinaus muss der/die Betroffene noch in die Lage versetzt werden, sich ggf. unter Aufsicht seine persönliche Habe oder eventuell Gegenstände für ein arbeitsrechtliches Verfahren (Arbeitszeitleisten, persönliche Aufzeichnungen...) zu beschaffen. Diesbezüglich besteht hier entsprechender Konkretisierungsbedarf.

§ 69 (Auskünfte an die Medien)

Die in § 69 S. 2 aufgeführte (absolute) Verschwiegenheitspflicht der Bediensteten einer Behörde, ausgenommen des Leiters oder seines Beauftragten, gegenüber den Medien ist zu unkonkret. So könnte diese in Widerspruch zu der im Grundgesetz verankerten Meinungsfreiheit stehen.

Speziell fehlt es hier an einer Konkretisierung ähnlich der Regelung in § 67 Bundesbeamtengesetz. So könnten beispielsweise Tatsachen, welche offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, davon ausgeschlossen sein.

Zu § 80 (Beihilfe in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen):

Gemäß § 80 Abs. 5 sind Produkte zur Rauchentwöhnung, Gewichtsregulierung etc. nicht beihilfefähig. Jedoch sind Vorbeugung bzw. Gegenmaßnahmen gegenüber späteren Folgeschäden nachgewiesener Maßen oftmals günstiger. So könnten bei entsprechenden Maßnahmen beispielsweise Kosten für vorzeitigen Ruhestand oder längere Krankheitsausfälle entfallen.

Des Weiteren ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass eine Beschränkung der Beihilfe für freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherte diskriminierend im Vergleich zu den Privatversicherten ist. Eine vergleichbare Regelung ist diesbezüglich im Bundesbeamtengesetz zu finden und deren Zulässigkeit fraglich. Hier sollte zumindest dann über einen Zuschuss zu den Krankenkassenbeiträgen ein Ausgleich erfolgen, ähnlich wie bei Tarifbeschäftigten, die über der Bemessungsgrenze liegen.

Positiv ist, dass der Beihilfesatz auch nach Wegfall der Berücksichtigungsfähigkeit der Kinder bei 70% bleibt. Da diese Regelung nur in Fällen gelten soll, in denen die Kinder 2013 noch berücksichtigungsfähig waren, stellt sich die Frage, ob nicht Altfälle durch höhere KV-Beiträge in der Zukunft über viele Jahre massiv benachteiligt sind und ob es nicht hier eines Ausgleiches bedarf.

Der SBB bewertet die Senkung des Selbstbehaltes von 80 € auf 40 € als angebracht. Die Halbierung ist Folge der Abschaffung der Praxisgebühr und wird besonders bei den unteren Besoldungsgruppen und Anwärtern als eine gewisse Kostenentlastung gesehen, wenngleich nur eine komplette Aufhebung infolge der vollständigen Abschaffung der Praxisgebühr insoweit konsequent wäre. Eine weitere Absenkung des Selbstbehaltes zumindest für Anwärter wäre jedoch wünschenswert.

Da die Praxisgebühr bereits 2013 weggefallen ist, sollte in diesem Zusammenhang jedoch ernsthaft eine Rückwirkung dieser Regelung zum 01.01.2013 in Betracht gezogen werden bzw. im Vorgriff auf die gesetzlichen Regelungen bereits ein Vollzug

unter Vorbehalt erfolgen. Sonst wird den Beamten wiederum ein Jahr mehr ein Sonderopfer abverlangt, was keinesfalls gerechtfertigt ist.

Zu § 83 (Genetische Untersuchung):

Die Regelungen des § 83 werden vom SBB ausdrücklich begrüßt. Auch für Beamte und Bewerber für ein Beamtenverhältnis müssen die für die Beschäftigten normalerweise geltenden Vorschriften des Gesetzes zur genetischen Untersuchung beim Menschen gelten. Es darf den Beamtinnen und Beamten nicht zugemutet werden, zur Vornahme von genetischen Untersuchungen oder Analysen durch ihren Dienstherrn gezwungen zu werden oder Ergebnisse solcher Untersuchungen ihrem Dienstherrn mitzuteilen.

Zu § 88 (Verzinsung, Abtretung, Verpfändung, Aufrechnung und Zurückbehaltung) und zu § 89 (Rückforderung von Leistungen):

Hier stellt sich die Frage, ob diese Regelungen nicht besser im Landesbesoldungsgesetz aufgehoben sind.

Zu § 91 (Reise- und Umzugskosten):

Hier stellt sich der SBB die Frage, ob dies in einem Gesetz geregelt sein muss oder ob es nicht ausreicht, wenn dies eine Verordnung regelt.

Zu § 93 (Dienstliche Beurteilung)

Wen man eine derartig ausführliche Regelung zur dienstlichen Beurteilung im Beamtengesetz treffen will, ist es nach Überzeugung des SBB auch notwendig, eine Zeitspanne für die Regelbeurteilung festzulegen. Dies ist eine wesentliche und wichtige Regelung bei dienstlichen Beurteilungen.

Zu § 95 (Arbeitszeit):

Die Ermöglichung der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten wird vom SBB begrüßt. Dies ist, wenn die Voraussetzungen stimmen, sehr positiv zu bewerten. Eine genauere Aussage lässt sich allerdings derzeit noch nicht treffen, da noch nicht bekannt ist, wie die Lebensarbeitszeitkonten ausgestaltet werden sollen. Voraussetzung für die Zustimmung des SBB zu Lebensarbeitszeitkonten ist auf jeden Fall, dass diese Konten als Zeit- und nicht als Wertkonten geführt werden. Wichtig erscheint uns zudem aber auch eine klare Regelung hinsichtlich möglicher "Störfälle", die sich in anderen Bundesländern in der Praxis als problematisch erwiesen haben.

Zu § 96 Abs. 1 Nr. 3 (Urlaub)

Der SBB begrüßt die aufgrund der Bundesverwaltungsgerichtsentscheidung vom 31. Januar 2013, Az.: 2 C 10.12, erforderlich gewordene Schaffung einer Ermächti-

gungsgrundlage zur finanziellen Abgeltung von krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaubs.

Zu § 97 (Teilzeitbeschäftigung):

Grundsätzlich ist die Teilzeitmöglichkeit für Ältere im Sinne eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand zu begrüßen. Leider ist weder ein Blockmodell noch ein finanzieller Anreiz gegeben. Man verweist in der Begründung auf die finanziellen Anreize die andere Bundesländer geben und bietet selbst in dieser Richtung gar nichts an. Eine reguläre Teilzeit werden sich insbesondere Frauen, die schon Teilzeiten im Zusammenhang mit Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen haben, vermutlich aus finanziellen Gründen und mit Blick auf die spätere Versorgung kaum noch leisten können. Eine Verringerung von Frühpensionierungsfällen, positive Auswirkungen hinsichtlich einer Verringerung der Krankenstände, Möglichkeiten zur Verringerung der Überalterung des Personalkörpers und ein Motivationsschub u. ä. kann der SBB in der vorliegenden Regelung deshalb nicht erkennen.

Die Fristverkürzung für Teilzeitverlängerungsanträge auf drei Monate wird begrüßt. Negativ ist, dass Kurzzeitteilzeiten unter 6 Monaten grundsätzlich nicht mehr möglich sein sollen. In der Praxis sind solche Kurzzeitteilzeiten oft im Zusammenhang mit dem Erwerb von Bildungsabschlüssen aufgetreten. Auch wenn es nur eine Grundsatzregel ist, die Ausnahmen wahrscheinlich zulässt, wird es doch für die Betroffenen zukünftig schwieriger, eine entsprechende Genehmigung zu erhalten. Da aber lebenslanges Lernen gefördert werden soll, sollte es nach Auffassung des SBB zumindest für diese Fallgestaltungen eine Ausnahmeregelung geben.

Die Erhöhung der Höchstdauer für unterhälftige Teilzeit oder Beurlaubung auf 15 Jahre ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zu begrüßen (erst Kinderbetreuung und später Pflege der Eltern/Großeltern).

Der SBB fordert, dass § 97 Abs. 4 Satz 2 von einer „Kann“- in eine „Soll“-Regelung umgewandelt wird. Wenn es den Beamtinnen und Beamten in Teilzeit nicht mehr zumutbar ist, die Teilzeitbeschäftigung fortzusetzen, dann sollte dies auch nicht mehr notwendig sein, so dass diese Beamtinnen und Beamten auch Anspruch auf ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis haben. Dies gebietet sich aus Sicht des SBB schon aus Fürsorgegesichtspunkten.

Die Schaffung der Sabbatregelung gem. § 97 Abs. 5 hält der SBB für sinnvoll. Im Übrigen gilt hier aber das Gleiche, wie unter § 95 zu Lebensarbeitszeitkonten gesagt.

Zu § 98 (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen):

Die Erhöhung der Dauer von 12 auf 15 Jahre bezüglich der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen hält der SBB für gut. Jedoch sollte überlegt werden, ob nicht § 98 Abs. 4 in § 98 Abs. 1 eingefügt werden kann.

Auch hier begrüßt der SBB den Beantragungszeitraum für eine Verlängerung von drei Monaten.

Auf Kritik stößt jedoch die Rückkehrmöglichkeit nach § 98 Abs. 3 S. 5. Es dürften nur zwingende dienstliche Belange der vorzeitigen Rückkehr der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten entgegenstehen. Als weitere Voraussetzung ist festgelegt, dass die Fortsetzung des Urlaubs und der Teilzeitbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In diesen Fällen können zwingende dienstliche Belange eine Rückkehrmöglichkeit verhindern.

Zu § 99 (Beurlaubung)

Der SBB stellt sich die Frage, weshalb in § 99 Abs. 1 ein Begriffswechsel vorgenommen wird. Statt der üblichen Formulierung „dienstliche Belange“ wird in § 99 Abs. 1 von „dienstlichem Interesse“ gesprochen. Es stellt sich die Frage, ob die Begriffe nicht das Gleiche bedeuten sollen. Sollten sie das Gleiche bedeuten, sollten sie auch gleich benannt werden. Anderenfalls sollte dargelegt werden, weshalb eine Unterscheidung geplant ist und worin diese besteht.

Zu § 101 (Nebentätigkeit)

Die Regelung des § 101 Abs. 2 sieht der SBB positiv. Danach sollen Aufgaben, die für den Freistaat Sachsen, die Gemeinden, Landkreise und sonstigen der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts wahrgenommen werden, grundsätzlich in ein Hauptamt eingeordnet werden, sofern es sich dabei nicht um ein öffentliches Ehrenamt handelt. Damit wird eine bewährte Regelung des § 3 Bundesnebentätigkeitsverordnung jetzt auch für Sachsen unternommen.

Zu § 103 (Anzeigepflicht)

Es ist nicht nachzuvollziehen, warum Funktionen, die nicht als Nebentätigkeit gelten (§ 101 Abs. 3 Nr. 1 Anzeigepflichtig sein sollen.

Zu § 111 (Führung der Personalakte)

Hier sollte eine Ergänzung hinsichtlich der Besoldungs- und Versorgungsakten in einem neuen § 111 Absatz 5 erfolgen und zwar mit folgendem Inhalt
:
"(5) *Besoldungsakten und Versorgungsakten werden in den Fällen des Absatzes 2 Satz 2 als Teilakten Besoldung und Versorgung geführt. Zugang haben nur Bedienstete der Besoldungs- und Versorgungsstellen dieser Behörden und deren Vorgesetzte, soweit dies zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist."*

Ähnlich wie die Personalgrundakten enthalten auch die Besoldungs- und Versorgungsakten im großen Umfang personenbezogene Daten. Die Besoldungsakten enthalten z. B. Abdrucke von Personalverfügungen, Unterlagen über berücksichtigungsfähige Zeiten, Familienverhältnisse, Verpfändung und Abtretung. Die Versorgungsakten, die für den staatlichen Bereich im Landesamt für Steuern und Finanzen und für den kommunalen Bereich beim Kommunalen Versorgungsverband geführt werden, enthalten z. B. Angaben über den Lebenslauf (ruhegehaltfähige Zeiten), die Familienverhältnisse (ggf. Angaben auch über Witwen und Waisen usw.), über Dienstunfähigkeit und Bankverbin-

dungen. Mit Rücksicht auf die umfänglichen Daten in Besoldungs- und Versorgungsakten soll der Zugang zu diesen Akten zweifelsfrei begrenzt werden.

Zu § 112 (Beihilfeakten)

Seitens des SBB wird vorgeschlagen das Wort „Beschäftigte“ durch „Bedienstete“ zu ersetzen. Dieser Sprachgebrauch umfasst sowohl Beamte als Tarifbeschäftigte in den Beihilfestellen und entspricht auch der Sprachregelung in § 111.

Zu § 133 (Besondere Laufbahnvorschriften)

Es wird zu bedenken gegeben, ob in diese und folgende Vorschriften nicht auch die Beamtinnen und Beamten der Steuerfahndung einbezogen werden sollten.

Zu § 138 (Polizeidienstunfähigkeit):

Der SBB fordert, dass für Polizeivollzugsbedienstete auch eine eingeschränkte Polizeidienstfähigkeit eingeführt wird. Gerade ältere Polizistinnen und Polizisten können die besonderen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr in vollem Umfang genügen. Ihnen würde die Versetzung in die Dienstunfähigkeit mit dem damit verbundenen Versorgungsabschlag drohen, sofern nicht gesetzlich eine eingeschränkte Polizeidienstfähigkeit eingeführt würde. Im Übrigen wäre dies auch im Interesse des Dienstherrn, da gerade die älteren Beamtinnen und Beamten ihre Erfahrungen an die jüngeren Kolleginnen und Kollegen weitergeben können.

Zu Teil 2 Besoldungsrecht

Artikel 2 Sächsisches Besoldungsgesetz (SächsBesG)

Grundsätzlich ist hierbei anzumerken, dass nach Auffassung des SBB der Freistaat Sachsen die Chance, gegenüber anderen Bundesländern ein attraktives Besoldungsrecht zu schaffen, bedauerlicherweise nicht genutzt hat. Damit wird dem zukünftigen Wettbewerb um gute und qualifizierte Fachkräfte nicht Rechnung getragen.

Die nunmehr vorgesehene Rückwirkung begegnet erheblichen rechtlichen Bedenken. Darüber hinaus wird damit jeglicher Anspruch an Transparenz und Klarheit aufgegeben. Dies kann nicht Ziel eines modernen Dienstrechts sein.

Zulagen sollten generell dynamisch und ruhegehaltsfähig sein, denn nur dadurch kann dem Sinn und Zweck der Zulage (Ausgleich für besondere Erschwernisse bzw. Aufwände) im Hinblick auf allgemeine Preisentwicklungen auch zukünftig Rechnung getragen werden.

Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu § 7 (Verjährung von Ansprüchen):

Der Freistaat Sachsen wählt für die Verjährungsfrist einen Zeitraum von 5 Jahren. Damit setzt er sich in Gegensatz zu den bisherigen Regelungen, die auf das bürgerliche Gesetzbuch abstellen und eine Frist von drei Jahre beinhalten. Gegebenenfalls erscheint es sachdienlich, die übliche Verjährungsregelung von drei Jahren beizubehalten, um weitere Differenzierungen zwischen den Ländern zu vermeiden.
Darüber hinaus ist fraglich, ob rechtlich eine kennntisunabhängige Verjährung in diesem Rahmen überhaupt zulässig ist.

Zu § 10 (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung):

§ 10 Absatz 2 regelt ausdrücklich, dass Erschwerniszulagen, Vergütungen und Auslandsbesoldung während einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt werden. Der SBB begrüßt diese Regelung, da sie zur Klarstellung führt und die tatsächlich entstandenen Belastungen anerkennt.

Zu § 11 (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit):

§ 11 enthält die Regelung, dass bei begrenzter Dienstfähigkeit der Beamte die Besoldung entsprechend seiner Teilzeitbeschäftigung erhält, wobei diese sich mindestens auf die Beträge beläuft, die der Beamte in Höhe der Versorgungsbezüge gewährt erhalten würde, die er bei Versetzung in den Ruhestand bekäme.
Der SBB begrüßt ausdrücklich diese Regelung des Mindestbetrages auf die fiktive Versorgung, da damit dem Grundsatz der Rehabilitation vor Versorgung entsprochen wird.

Zu § 21 (Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung)

Die in § 21 geplante Umsetzung „Bündelbewertung“ als „Normalfall“ dürfte nach Auffassung des SBB rechtlich problematisch sein, das sie den vom Bundesverwaltungsgericht bereits mit Urteil vom 30.06.2011 (AZ: 2 C 19/10) und vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 07.03.2013 (Az: 2 BvR 2582/12) aufgestellten Grundsätzen widerspricht. Eine gebündelte Dienstpostenbewertung ist lediglich in Ausnahmefällen, nämlich dem Vorliegen sachlicher Gründe, zulässig. Diesem Umstand wurde innerhalb der letzten zwei Jahre erfolgreich im Bereich der Polizei Rechnung getragen. Unserer Auffassung nach sind keine sachlichen Gründe erkennbar, weshalb dies nicht auf alle Bereiche der zukünftigen Fachrichtungen „erweitert“ wird. Da in einigen Ressorts die Bündelbewertung noch heute den Regelfall darstellt und damit vorstehende Entscheidung des BVerwG und BVerfG konterkariert, gilt es künftigen Rechtsstreiten vorzubeugen und dies gesetzlich verpflichtend umzusetzen.
Als eine alternative Variante könnte hierfür die bereits in anderen Bundesländern praktizierte analytische Dienstpostenbewertung herangezogen werden.

Weshalb hier nur für Richter eine besondere Stellung gesehen wird lässt sich der Begründung nicht entnehmen und ist insoweit nicht nachvollziehbar. Dies könnte im Bereich der Judikative auch für andere Laufbahnen gelten bzw. auch für andere Bereche. Insoweit sollte dieser Ansatz nochmals überprüft werden.

Zu § 24 (Besoldungsordnungen A und B):

Die Einarbeitung der allgemeinen Stellenzulage in die Grundgehaltssätze wird seitens des SBB begrüßt.

Der SBB bedauert jedoch ausdrücklich, dass eine Einarbeitung zumindest von Teilen der weggefallenen Jahressonderzahlungen nicht zu erkennen ist. Damit wird die von der Staatsregierung mit dem Dienstrechtsreformgesetz angestrebte Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu den anderen Bundesländern und zur Privatwirtschaft nicht erreicht.
Im Besoldungsranking belegen die sächsischen Beamten der Besoldungsgruppen A 7, A 10 und A 14 im aktuellen Ländervergleich leider nur hintere Ränge:

Besoldungs-Ranking	**BesGr. A 7**
Bund	2.760,76 €
Bayern	2.725,12 €
Baden-Württemberg	2.712,06 €
Hamburg	2.684,30 €
Thüringen	2.681,59 €
Nordrhein-Westfalen	2.676,77 €
Mecklenburg-Vorpommern	2.669,95 €
Schleswig-Holstein	2.651,47 €
Bremen	2.650,02 €
Saarland	2.646,45 €
Rheinland-Pfalz	2.635,87 €
Niedersachsen	2.617,48 €
Sachsen-Anhalt	2.617,14 €
Hessen	2.600,57 €
Sachsen	2.588,58 €
Brandenburg	2.545,43 €
Berlin	2.429,06 €

Besoldungs-Ranking **BesGr. A 10**

Bund	3.607,38 €
Bayern	3.571,65 €
Baden-Württemberg	3.557,88 €
Mecklenburg-Vorpommern	3.502,88 €
Nordrhein-Westfalen	3.484,01 €
Thüringen	3.479,01 €
Schleswig-Holstein	3.468,88 €
Bremen	3.458,20 €
Hamburg	3.455,83 €
Saarland	3.439,20 €
Hessen	3.438,65 €
Sachsen-Anhalt	3.420,56 €
Sachsen	3.403,49 €
Niedersachsen	3.402,27 €
Rheinland-Pfalz	3.390,03 €
Brandenburg	3.353,29 €
Berlin	3.190,06 €

Besoldungs-Ranking **BesGr. A 14**

Bund	5.285,48 €
Bayern	5.198,84 €
Baden-Württemberg	5.120,61 €
Mecklenburg-Vorpommern	5.111,47 €
Nordrhein-Westfalen	5.101,71 €
Thüringen	5.061,66 €
Hessen	5.053,64 €
Hamburg	5.018,75 €
Sachsen-Anhalt	4.998,82 €
Rheinland-Pfalz	4.989,55 €
Schleswig-Holstein	4.989,04 €
Niedersachsen	4.982,07 €
Saarland	4.976,95 €
Sachsen	4.973,86 €
Brandenburg	4.910,10 €
Bremen	4.867,79 €
Berlin	4.662,33 €

Quelle: Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung - AKA
Stichtag: 01.07.2012

Ohne Nachbesserung in der Besoldung wird der Freistaat Sachsen für Bewerber aus anderen Bundesländern und der Privatwirtschaft keinesfalls attraktiv. Die Zielvorgabe der Staatsregierung wird hier klar verfehlt und es werden indirekte Anreize zur Abwanderung der "besten Köpfe" geschaffen, die durch den beabsichtigten Personalgewinnungszuschlag (§ 63 SächsBesG-E) nur unzureichend abgemildert werden kann.

Zu § 25 (Eingangsämter):

Der SBB begrüßt, dass die erste Einstiegsebene der bisher vorgesehenen Laufbahngruppe 1 der BesGr. A 4 zugeordnet werden soll, da dadurch eine Anerkennung der dort erbrachten Leistung erfolgt und damit auch für diesen Bereich die Nachwuchsgewinnung zumindest monetär ermöglicht wird.

Zu § 26 (Beförderungsämter)

Die Öffnung des Stellenobergrenzenrechts wird begrüßt. Allerdings kann sie nur ihre Wirkung entfalten, wenn dies auch in den jeweiligen Stellenplänen umgesetzt wird.

Zu § 27 (Bemessung des Grundgehalts):

Der SBB begrüßt, dass nunmehr auch der Freistaat Sachsen die ihm eingeräumte Besoldungskompetenz dazu nutzt, die Bemessung des Grundgehalts auf eine verfassungskonforme/europarechtskonforme Grundlage zu stellen. Dabei ist positiv zu bewerten, dass an dem bisherigen Stufensystem festgehalten wird, da dies eine Überleitung der vorhandenen Beamten erleichtert.
Zudem ist positiv zu bewerten, dass bei einer Beförderung die erreichte Stufe mitgenommen werden soll, da sich ansonsten eine Beförderung ggf. besoldungsrechtlich negativ auswirken könnte und damit dem Leistungsgrundsatz widerspräche. Allerdings sollte diese Regelung auch gesetzlich verankert und nicht nur über einen Verweis in der Begründung festgehalten werden. Zur Begründung wäre dann auszuführen, dass es insoweit auf die Erfahrung im Rahmen der gesamten Beamtenlaufbahn abgestellt wird und nicht auf Erfahrungen je Besoldungsgruppe. Damit wäre eine altersunabhängige Anknüpfung gewährleistet. Der SBB fordert daher eine Ergänzung des § 27 Abs. 2 wie folgt: „Bei einer Beförderung bleibt die bisher erreichte Stufe unverändert, ein Stufenaufstieg zum Zeitpunkt der Beförderung wird berücksichtigt."
Positiv zu bewerten ist ebenfalls, dass auch Beamte aus anderen Gebietskörperschaften bei Versetzung, Übernahme oder Übertritt aus dem Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherren in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden, da die Absätze 2 bis 4 und damit die Stufenfestsetzung entsprechend gelten sollen.

Kritisch zu bewerten ist die Beibehaltung der unterschiedlichen Stufenlaufzeiten (Zwei-, Drei-, Vier-Jahresrhythmus) Der kurze Hinweis darauf, dass mit späteren Jahren der Erfahrungsgewinn im Regelfall abnimmt überzeugt nicht. Auch hier wurde nach Auffassung des SBB die Chance verpasst, das Dienstrecht im Freistaat Sachsen attraktiver zu gestalten und die vorgenannte Benachteiligung gegenüber anderen Bundesländern teilweise zu kompensieren. Gerade auch im Hinblick auf die Stufenlaufzeiten der Richter erscheint dies nicht sachgerecht. Die Sonderstellung der Richter verbietet nur die Einflussnahme auf die Stufenlaufzeiten aufgrund einer Leistungsbewertung. Der Erfahrungsgewinn dürfte jedoch ähnlich dem der Beamten sein. Daher sollten auch bei den Beamtinnen und Beamten die Laufzeiten entsprechend der Richter/innen im Zwei-Jahresrhythmus ausgestaltet werden.

Hinsichtlich des Anhaltens in einer Stufe, sofern keine anforderungsgerechten Leistungen erbracht werden, fordert der SBB, dass der Beamte vor dem Anhalten auf das drohende Verbleiben hingewiesen und ihm die Möglichkeit der Behebung des Leistungs-

mangels gegeben wird, bevor tatsächlich ein Anhalten des Stufenaufstiegs stattfindet. Dies gilt umso mehr, als dass es sich um die Grundbesoldung handelt, die dem Beamten eine angemessene Lebensführung ermöglichen soll. Der SBB fordert zudem, dass der Beamte auch die Möglichkeit erhält, eventuell angehaltene Stufenzeiten durch besonders gute Leistung nachzuholen.

Zu § 28 (Berücksichtigungsfähige Zeiten):

Der SBB begrüßt ausdrücklich, dass in § 28 Absatz 1 Nr. 1 auch solche Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden, die im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherren erbrachten wurden und nicht Voraussetzung für den Zugang zu der Laufbahn sind.
Dazu gehören insbesondere Zeiten in einem Arbeitsverhältnis. Es ist positiv hervorzuheben, dass der Freistaat Sachsen – im Gegensatz zum Bund – auf die Gleichwertigkeit der hauptberuflichen Tätigkeit verzichtet und alle Zeiten anerkennt, die im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherren erbracht wurden. Der SBB fordert jedoch, dass neben den bereits in § 28 aufgeführten Zeiten auch Zeiten einer Kinderbetreuung als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden, sofern sie vor der Berufung in das Beamtenverhältnis erbracht wurden. Insofern sollten Kinderbetreuungszeiten oder Zeiten der tatsächlichen Pflege mit drei Jahren als Erfahrungszeit nach Satz 1 gewertet werden.

Zu Unterabschnitt 4 : Vorschriften für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen

Der SBB begrüßt die Absicht des Freistaates Sachsen die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Professorenbesoldung im Rahmen der Dienstrechtsreform positiv umzusetzen.

Zu § 37 (Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen):

Die gewählte Formulierung in § 37 Absatz 2 hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit ist in sich widersprüchlich. Zum Einen wird dem Dienstherren die Möglichkeit gewährt, unbefristet gewährte Leistungsbezüge für ruhegehaltfähig zu erklären, andererseits wird jedoch erklärt, dass die Wirkung der Ruhegehaltfähigkeit eintritt, soweit die Leistungsbezüge, außer in den Fällen des § 6 Absatz 3, jeweils mindestens zwei Jahren bezogen worden sind. Der zweite Satz erweckt den Eindruck, dass Kraft Gesetzes die Ruhegehaltfähigkeit nach zwei Jahren eintritt, was jedoch Satz 1 widerspricht. Insofern wird um Klarstellung gebeten.

Zu Unterabschnitt 5 §§ 41-43 (Familienzuschlag):

Das bisher geltende BBesG enthält eine Ungleichbehandlung zwischen Ehegatten und nichtehelichen Lebensgemeinschaften bei der Berechnung des Familienzuschlages, wenn beide Partner im öffentlichen Dienst und jeweils teilzeitbeschäftigt sind. So sieht § 40 Abs. 5 BBesG vor, dass (nur) der auf das Kind entfallende Betrag des Familienzuschlags nach Stufe 2 (oder höher) nicht wegen Teilzeit (nach § 6 BBesG) gekürzt wird,

wenn ein Anspruchsberechtigter vollbeschäftigt ist oder beide Anspruchsberechtigte zusammen mindestens die Regelarbeitszeit eines Vollbeschäftigten erreichen. Eine entsprechende Regelung für den Restbetrag ("Verheirateten-Bestandteil") fehlt. Nur für Ehegatten findet sich in § 40 Abs. 4 BBesG die Regelung, dass der Familienzuschlag der Stufe 1 nicht wegen Teilzeit gekürzt wird, wenn ein Ehegatte vollbeschäftigt ist oder beide gemeinsam die Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erreichen.

§§ 41 ff. SächsBesG-E enthalten gleiche Regelungen, nur dass (eingetragene) Lebenspartner den Ehegatten gleichgestellt sind. Die entsprechenden Regelungen finden sich in § 42 Abs. 5 SächsBesG (Stufe 1 bei Ehegatten in voller Höhe, wenn beide zusammen mindestens 40 Stunden arbeiten) und § 42 Abs. 6 SächsBesG (nur Kinderanteil in voller Höhe, wenn beide Eltern zusammen mindestens 40 Stunden arbeiten).

Zwar ist die Regelung (Begünstigung der Ehe) verfassungsrechtlich zulässig.Jedoch wäre im Zuge der Neuregelung zu diskutieren, ob Ehegatten mit Kindern einen höheren Bedarf haben als nicht verheiratete Eltern mit Kindern.

Zu § 45 (Strukturzulage)

Für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 in Ämtern der Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 ist die Strukturzulage in Höhe von monatlich 33,90 € monatlich positiv zu werten, wenngleich die Höhe der Strukturzulage nicht annähernd die in der Vergangenheit tatsächlich eingetretenen Jahresgehaltskürzungen kompensieren kann.

Allerdings lässt sich der Ausschluss der weiteren Laufbahn- und Besoldungsgruppen von der Zulage nur schwer vermitteln. Unter Berücksichtigung sowohl des Artikel 33 Absatz 2 GG als auch des Artikel 33 Absatz 5 GG sind die Bezüge der Beamten entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abzustufen. Dem Dienstrang des Beamten muss bei der Besoldung Rechnung getragen werden. Die Beschränkung der Strukturzulage auf die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A2 bis A9 in der Laufbahngruppe 1 führt im gewissen Maße zur Missachtung des Leistungsgrundsatzes. Insbesondere wird dabei hinsichtlich des Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2, das ebenfalls mit der Besoldungsgruppe A9 bewertet ist, aber keine Strukturzulage erfährt, unseres Erachtens das Abstandsgebot im Hinblick auf das Endamt der Laufbahngruppe 1 verletzt.

Kritisch dabei ist ferner anzumerken, dass sowohl die Strukturzulage wie auch andere Zulagen nicht dynamisch und ruhegehaltsfähig ausgestaltet sind. Damit werden gewisse Gehaltsbestandteile von der jeweiligen Anpassung ausgeschlossen und die tatsächliche Bezügeentwicklung bleibt hinter der offiziell verkündeten Anpassung zurück.

Zu § 46 (Stellenzulagen):

Der SBB hat die Möglichkeit der Gewährung einer Stellenzulage bei der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion im Bereich der Lehrkräfte zur Kenntnis genommen und grundsätzlich als positiv angesehen. Gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG sind jedoch Ämter nach Maßgabe der besten fachlichen Qualifikation und unter strenger Beachtung des Leistungsgrundsatzes zu besetzen. Deshalb ist die Beförderung in das Statusamt das richtige Instrument zur Anerkennung dauerhaft besonderer Leistungen. Die Vakanzvertretung mit Zulagengewährung ist daher die Ausnahme von der Regel (Beförderung in das Statusamt).

Der SBB lehnt ferner die Formulierung des Absatzes 2 zweiter Halbsatz am Ende ab. In diesem wird ausdrücklich ausgeführt, dass durch die Stellenzulage der bei der Ausübung des jeweiligen Dienstes typischer Weise entstehende Aufwand, insbesondere der mit einem Nachtdienst verbundene Aufwand für Verpflegung mit abgegolten werden soll. Nach den bisherigen Regelungen ist grundsätzlich festzustellen, dass die Stellenzulage als Ausgleich für die Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion gewährt wird und nicht für den Ausgleich eines mit einem Nachtdienst verbundenen Aufwandes gewährt werden soll. Der besondere Aufwand während des Nachtdienstes soll – so die bisherige Regelung – z. B. durch die Erschwerniszulagen ausgeglichen werden. Insofern scheint es dem SBB sachgerecht, die Aufnahme dieser Regelungen wieder zu streichen.

Zu § 54 (Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen):

Der SBB bedauert, dass wiederum Beamten kein Rechtsanspruch auf eine Zulage für den Fall eingeräumt wird, dass ihm eine herausgehobene Funktion befristet übertragen wird.
Positiv zu bewerten ist jedoch, dass die Zulage bereits ab dem 4. Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion gewährt werden kann. Positiv zu bewerten ist auch, dass die Befristungsdauer insgesamt von 5 auf 6 Jahre angehoben wird.
Der SBB fordert jedoch, dass der Beamte bei Erfüllung sämtlicher laufbahnrechtlicher Voraussetzungen einen Anspruch auf Beförderung erhält.

Zu § 55 (Zulage zur Förderung der dienstherrenübergreifenden Mobilität):

Der SBB begrüßt die Regelung des § 55 für die Fälle, dass ein Beamter des Freistaates Sachsen in dem Fall eine Zulage erhalten sollen, wenn er bei einem anderen Dienstherren tätig ist und dieser Dienstherr Amts- und Stellenzulagen für die Wahrnehmung der Tätigkeit vorsieht. Bedauerlich ist jedoch die vorgesehene Einschränkung, die diese Zulagenregelung nur dann vorsieht, wenn der aufnehmende Dienstherr die dafür anfallenden Personalkosten erstattet. Auch dem Freistaat Sachsen muss im Rahmen der Mobilität seiner Beamten daran gelegen sein, für diese gleiche Besoldungsbedingungen zu schaffen, wenn sie für einen anderen Dienstherren tätig sind.
Positiv zu bewerten ist jedoch, dass auch in den Fällen, in denen ein Beamter bei der aufnehmenden Dienststelle eine Amts- oder Stellenzulage in geringerer Höhe erhalten würde, der Freistaat Sachsen dazu verpflichtet ist, eine Aufstockung der Zulage zu gewähren, die bei ihm gezahlt wird. Der SBB fordert jedoch, dass diese ausgleichende Zulage nicht nur im Fall der geringeren Amts- oder Stellenzulage, sondern auch für die geringere Grundbesoldung gewährt wird.
Soweit erkennbar, ist der Freistaat Sachsen nicht unbedingt die Gebietskörperschaft, die ihre Beamten am höchsten besoldet. Für diesen Fall ist dann ein Ausgleich zu gewähren, wenn der Beamte vorübergehend bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherren des Bundes oder eines anderen Landes verwendet wird.

Zu § 56 (Ausgleichszulage):

Der SBB hätte es begrüßt, wenn der Freistaat Sachsen ebenso wie der Bund und andere Gebietskörperschaften getrennte Regelungen für den Ausgleich von Amts- und Stellenzulagen geschaffen hätte. Dadurch könnte die notwendige Transparenz bei der Gewährung von Ausgleichszulagen erzeugt werden, was vom SBB seit langem gefordert wird.

Zu § 57 (Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel):

Der SBB begrüßt, dass auch der Freistaat Sachsen bemüht ist eine Regelung zu schaffen, um Beamte anderer Dienstherrn zu gewinnen. Die Flexibilität der Beamten und deren Mobilität ist unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren des öffentlichen Dienstes in der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Damit werden sowohl Belange des Dienstherrn aber auch persönliche Belange der Beamten berücksichtigt, was zum

Erfahrungsaustausch und zur Motivation der jeweiligen Beschäftigten immens beiträgt. Problematisch erscheint dabei jedoch der vorgesehene Lösungsweg. Denn damit werden Beamte, die in den Geltungsbereich dieses Gesetzes versetzt werden, bessergestellt in dem beispielsweise die beim bisherigen Dienstherrn gezahlten Sonderzahlungen und etwaige höhere Familienzuschläge auch vom Freistaat Sachsen weiter gezahlt bekommen. Dies ist unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten kritisch zu sehen. Hier wird der Anschein erweckt, dass der Freistaat Sachsen mit der „Überzahlung“ von bisher nicht sächsischen Beamten wettbewerbsfähig werden will. Vorrangig sollte jedoch durch entsprechende Anpassung der Besoldung der sächsischen Beamten die Wettbewerbsfähigkeit erzielt werden. Nur so kann dauerhaft die Attraktivität erhöht werden, ohne Ungerechtigkeiten herbeizuführen. Damit könnte auch auf die vorgesehene Abschmelzung der Ausgleichzulage verzichtet werden.

Zu § 63 (Zuschlag zur Personalgewinnung):

Der SBB sieht die Einführung eines Zuschlags zur Personalgewinnung insofern kritisch, als dass dieser Zuschlag auch an Beamte der Besoldungsgruppen A und B gewährt werden kann, um deren Abwanderung zu verhindern. Anliegen des Freistaates Sachsen müsste es sein, für alle seine Bediensteten Besoldungs- und Dienstrechtsbedingungen zu schaffen, um Abwanderungen allein aus monetären Bedingungen möglichst auszuschließen.

Zudem führt die Gewährung von Zuschlägen bei denjenigen Beamtinnen und Beamten zu Unmut, die sich treu zu ihrem Dienstherrn verhalten und nicht – trotz möglicher besserer Bezahlungs- oder Dienstbedingungen bei einem anderen Dienstherrn – gegen den Freistaat Sachsen entscheiden. Der Freistaat Sachsen ist vielmehr gehalten, die bislang von ihm ungenutzten Leistungsinstrumente so auszuschöpfen, dass die Leistungen der Beamtinnen und Beamten tatsächlich gewürdigt werden. Dies stellt einen größeren Anreiz dar, als ein Zuschlag zur „Personalerhaltung“. Zudem muss betont werden, dass das Instrument des Zuschlags zur Personalgewinnung – um deren Abwanderung zu verhindern – zwar bereits in der Professorenbesoldung vorhanden ist, das System der Professorenbesoldung sich jedoch vollständig von dem Besoldungssystem der A und B Besoldung unterscheidet.

Zu § 65 (Zuschlag bei Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand):

Der SBB begrüßt grundsätzlich die Möglichkeit, dass Richter und Staatsanwälte ihren Ruhestand hinausschieben können und dafür einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag – bei bereits erreichtem Höchstruhegehaltsatz – erhalten sollen.

Der SBB fordert jedoch, dass diese Möglichkeit nicht nur Richtern und Staatsanwälten, sondern auch Beamte der Besoldungsgruppen A und B eröffnet wird, sofern das Hinausschieben auf eigenen Wunsch beantragt wird und der Höchstruhegehaltssatz bereits erreicht ist. Die demografische Entwicklung und die Überalterung vieler Verwaltungen wird diese Art Anreiz noch dringend erforderlich machen, um die Arbeitsfähigkeit vieler Dienststellen auch künftig zu gewährleisten.

Zu §§ 67 bis 69 (Leistungsorientierte Besoldung):

Der SBB begrüßt, dass der Freistaat Sachsen im Rahmen des Gesetzentwurfes an den bislang zumindest rechtlich vorhandenen Instrumenten der leistungsorientierten Besoldung festhält und diese auch in das neue Besoldungsrecht aufnimmt.

Nicht akzeptabel ist jedoch, dass sämtliche Regelungen sowohl hinsichtlich der Leistungsstufe als auch der Leistungsprämie wieder nur als Kann-Regelung ausgestaltet sind. Der SBB fordert, dass in das Gesetz sowohl ein Anspruch auf die Leistungsprämie und –stufe aufgenommen wird als auch ein jährliches Volumen sowie die entsprechende Auskehrungspflicht. Hinsichtlich des Volumens sollte der Freistaat Sachsen eine Vorreiterrolle einnehmen und eine Quote von zusätzlich mindestens 1 % der Gesamtbesoldung in das Gesetz aufnehmen.

§ 74 (Anrechnungsregelung)

Gestrichen wurde das Mindestgrundgehalt mit der Begründung, dass es keinen Grundsatz gibt, Anwärter zu alimentieren. „Die Anwärterbezüge stellen lediglich eine Hilfe zum Bestreiten des Lebensunterhalts während der Ausbildung dar." Hier wird offenbar vollkommen verkannt, dass auch Anwärter keine Sonderzahlungen mehr bekommen und möglicherweise zum Bestreiten des Lebensunterhaltes während der Ausbildung einer Nebentätigkeit nachgehen müssen, um nicht andere staatliche Hilfen in Anspruch zu nehmen. Ein Mindestanspruch der Anwärter sollte daher in jeden Fall bestehen bleiben.

Zu § 77 (Höhe der vermögenswirksamen Leistung):

Der SBB fordert dringend eine Anhebung der vermögenswirksamen Leistung von bislang monatlich 6,65 €. Der Betrag ist völlig unangemessen, um tatsächlich sinnvoll einen Vermögensaufbau zu betreiben. Dies zeigt sich vor allem auch in Fällen der Teilzeitbeschäftigung. Hier wird dieser Betrag nochmals entsprechend des Teilzeitanteils gekürzt. In der Privatwirtschaft werden z. B. bereits 40,00 Euro gezahlt. Der SBB fordert deshalb die Anhebung des Betrages auf das gesetzlich zulässige Maß.

Zu § 80 (Einordnung der vorhandenen Besoldungsempfänger der Besoldungsordnung A in die neue Grundgehaltstabelle)

Diese Regelung stellt eine ganz wesentliche Änderung zum früheren Gesetzentwurf aus dem Jahr 2012 dar. Während nach § 78 der alten Entwurfsfassung die Beamten mit dem In-Kraft-Treten des Gesetzes in die Erfahrungsstufen übergeleitet werden sollten, erfolgt nach dem aktuellen Entwurf eine zum 01.09.2006 rückwirkende Zuordnung zum neuen System.
In der Begründung zu § 80 erfolgt hierzu lediglich der Hinweis, dass zum rückwirkenden In-Kraft-Treten auf die Begründung zu Art. 31 Abs. 3 und 4 Bezug genommen wird. Dort wiederum wird lediglich darauf verwiesen, dass sich die Änderung auf den gesamten Zeitraum erstreckt, für den der Freistaat Sachsen die Gesetzgebungskompetenz innehat. Dies dürfte sich darauf beziehen, dass seit dem In-Kraft-Treten der Förderalismusreform zum 01.09.2006 die Gesetzgebungskompetenz für die Beamtenbesoldung bei den Ländern liegt. Weitere Ausführungen zur Intention, den Hintergründen und vor al-

lem der Notwendigkeit für die ca. sieben Jahre zurückreichende Einführung der Erfahrungsstufen fehlen vollständig.

Da beide Bestimmungen – nicht zuletzt wegen der Anrechnungsregelungen des § 80 Abs. 2 S. 1 und 2 für die Bestandsbeamten zum selben Ergebnis hinsichtlich der Zuordnung zur neuen Erfahrungsstufe führen, stellt sich die Frage, weshalb diese Regelung vorgenommen wurde. Mangels weitergehender Begründung kann daher nur spekuliert werden, ob insoweit ein Zusammenhang mit eingelegten Widersprüchen und Musterklagen gegen eine altersdiskriminierende Besoldung besteht und ob man diesen damit die Rechtsgrundlage entziehen will. Insoweit würde es sich um eine „echte Rückwirkung“ handeln, die ausdrücklich rechtlichen Bedenken begegnet.

Zu Teil 3 Versorgungsrecht

Artikel 3 Sächsisches Beamtenversorgungsgesetz (SächsBeamtVG)

Der SBB begrüßt, dass der Freistaat Sachsen mittlerweile 6 Jahre nach Übergang der Gesetzgebungskompetenz durch die sog. Föderalismusreform ein eigenes konsolidiertes Landesrecht für den Bereich der Versorgung der Landes- und Kommunalbeamten schafft. Somit wird auch der Umstand beendet, dass neben dem versteinerten bundeseinheitlichen Beamtenversorgungsrecht einzelne – und in nicht sachgerechter Weise im Besoldungsrecht des Landes enthaltene - Modifikationen des Beamtenversorgungsrechts für die sächsischen Beamten bestanden.

Daher wird die Zielsetzung des Gesetzentwurfs anerkannt, im Rahmen der Möglichkeiten ein „dereguliertes und transparenteres Recht“ zu schaffen und dabei die langjährig bewährten, von der Verfassung vorgegebenen sowie durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze des Beamtenversorgungsrechts beizubehalten.

Die hohe Komplexität des Beamtenversorgungsrechts mit zahlreichen Verweisen und Bezugnahmen auf andere Rechtsgebiete und –normen zeigt aber auch im Hinblick auf den vorliegenden Gesetzentwurf, dass die Zerschlagung der bundeseinheitlichen Gesetzgebung – befürwortet vom Freistaat – ein fundamentaler Fehler war und ist.
Folge ist – wie vom SBB vorhergesehen – ein Zuwachs an Bürokratie mit grundsätzlichen Problemen der Rechtsetzung und –anwendung sowie ein kritisch zu betrachtendes Auseinanderfallen der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen in Bund und Ländern, welche von den Betroffenen nicht mehr nachvollzogen werden kann. Die wünschenswerte Mobilität der Beamten in Bund und Ländern ist darüber hinaus zum Schaden des Gesamtstaates Bundesrepublik Deutschland nachhaltig beeinträchtigt worden.

Dieser Zustand des Bürokratieaufbaus sowie der mangelnden Transparenz wird durch die nunmehr vorgesehene rückwirkende Einordnung auch der Versorgungsempfänger in das neue Grundgehaltssystem erheblich verstärkt und kann seitens des SBB nicht unterstützt werden.

Dies vorausgeschickt möchten wir zu folgenden Einzelregelungen Stellung nehmen:

Zu § 7 (Regelmäßige ruhegehaltfähige Dienstzeit):

Das Wegfallen der Einschränkung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit auf Zeiten, welche nach Vollendung des 17. Lebensjahres geleistet wurden, findet die volle Zustimmung des SBB; dies gilt auch für die gleichgerichteten Änderungen bei den Vordienstzeiten.
Dagegen ist die Entfernung der Bestimmung der besonderen Ruhegehaltfähigkeit von Alterszeit nach unserer Auffassung nicht notwendig, da diese jeweils nur dann zur Anwendung kommt, wenn tatsächliche Genehmigungen auf Grund eines Gesetzes bestehen. Dies sollte im Hinblick auf kommende diesbezügliche Entwicklungen im Tarifbereich auch für die sächsischen Beamten nicht aus dem Blick gelassen werden.

Zu § 9 (Wehrdienst und vergleichbare Zeiten):

Die Zusammenfassung der bisher in zwei Paragrafen geregelten Tatbestände wird als gesetzesökonomisch sinnvoll angesehen.

Zu § 11 (Sonstige Zeiten):

Gegen die Modifikationen der Tatbestände, welche als sonstige Zeiten für eine Ruhegehaltfähigkeit in Betracht kommen, bestehen keine durchgreifenden Einwände.

Zu § 12 (Ausbildungszeiten):

Die Beibehaltung der Ruhegehaltfähigkeit von Zeiten laufbahnrelevanter Fachhochschul- und Hochschulzeiten in einem Umfang von bis zu drei Jahren ist zu unterstützten; dies gilt umso mehr, als sich Sachsen im Hinblick auf die sonstige Ausgestaltung der Höhe von Besoldung und Versorgung seiner Beamten im föderalen Geleitzug ganz klar auf den hinteren Plätzen befindet. Allerdings sind im Wettbewerb der Gebietskörperschaften und erst recht mit der Privatwirtschaft um qualifiziertes Personal sicherlich weitere Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung erforderlich.

Zu § 15 (Höhe des Ruhegehalts):

Die in Absatz 2 normierte Reihenfolge der Regelungsinhalte nach maximal möglicher Höhe eines Versorgungsabschlages erscheint nicht sinnvoll.
In diesem Zusammenhang lehnt der SBB die Verschärfung der Versorgungsabschlagsregelungen für Schwerbehinderte ab: Sofern der Landesgesetzgeber der Auffassung ist, dass die bisherige Antragsaltersgrenze des 60. Lebensjahres für Schwerbehinderte beizubehalten ist, stellt sich die nunmehr vorgesehene Ausweitung des maximalen Versorgungsabschlags auf 18 v.H. als nicht kongruent dar. Hier gebietet es auch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, das diesbezügliche Bezugsalter beim 63. Lebensjahr zu belassen. Auf diese Weise könnte auch eine sinnvollere Reihenfolge der Tatbestände des Absatzes 2 erreicht werden.

Der Neubestimmung der Höhe der amtsunabhängigen Mindestversorgung auf nunmehr 66,47 v.H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der BesGr A 4 unter

Wegfall des pauschalen Betrags von 30,68 € wird zugestimmt; allerdings erscheint u. E. eine Aufrundung auf 66,5 v. H. nicht vermessen.

Zu § 16 (Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes):

Der SBB begrüßt die Anhebung der pauschalen Hinzuverdienstgrenze von 400 € auf 450 €. Es wird die Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung übertragen und somit zugleich die jüngste Anpassung im Beamtenversorgungsrecht des Bundes nachvollzogen.

Weiteren Regelungsbedarf sehen wir für die Schwerbehinderten, die gemäß § 48 Satz 1 Nr. 2 SächsBG vorzeitig in Ruhestand treten. Denn sonst läuft diese Regelung aus Gründen des mangelnden Ruhegehalts ins Leere. Unter § 16 Nr. 2. c) sollte daher „ohne von den Möglichkeiten des § 48 SächsBG Gebrauch gemacht zu haben“ gestrichen werden und unter 2. e) wie folgt neu eingefügt werden: „nach § 48 Satz 1 Nr. 2 SächsBG in den Ruhestand getreten sind“.

Zu § 19 (Hinterbliebenenversorgung):

Gegen die Herausnahme der – nun an anderer Stelle geregelten und aufrechterhaltenen – Belassung der Bezüge für den Sterbemonat aus dem Katalog der Hinterbliebenenversorgung bestehen keine durchgreifenden Bedenken.

Die der höchstrichterlichen Rechtsprechung geschuldete rückwirkende Einbeziehung der eingetragenen Lebenspartnerschaften in die Leistungen der beamtenrechtlichen Hinterbliebenenversorgung findet die Zustimmung des SBB.

Zu § 22 (Höhe des Witwengeldes):

Im Hinblick auf die Neudefinition des Mindestwitwengeldes wird eine Aufrundung der eher sperrigen Bemessungsgröße auf 61 Prozent befürwortet.

Zu § 91 (Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen)

Der SBB erachtet die Rücknahme der geplanten Abschaffung des Ausgleiches bei besonderen Altersgrenzen als positiv. Eine soziale Komponente wird hier erhalten.

Zu Unterabschnitt 4 Unfallfürsorge

Die vorgesehen Änderungen im Dienstunfallrecht und der Unfallfürsorge sind insgesamt als sachgerecht zu bezeichnen.

Die Neudefinition des (einfachen) Unfallruhegehalts nach § 39 auf einen festen Satz von 71,75 v. H. erscheint vernünftig im Hinblick auf den schon bisher schmalen Abweichungskorridor; allerdings sollte u. E. auch hier das Mindestunfallruhegehalt auf 77 v. H. aus BesGr A 4 aufgerundet werden.

Hinsichtlich der einmaligen Unfallentschädigung schlägt der SBB vor, die Beträge für Hinterbliebene nach § 47 Abs. 2 – entsprechend der Aufstockungen im Bundesrecht – auf 100.000 €, 40.000 € und 20.000 € anzuheben, um im Todesfall eine bessere Abgeltung zu erreichen und die langjährige inflationsbedingte Entwertung der bisherigen Beträge zu beseitigen.

Zu Unterabschnitt 6 Familien- und pflegebezogene Leistungen

Die Neufassung der betreffenden Leistungen und Zuschläge in einem eigenen Unterabschnitt des Gesetzes erscheint insgesamt sinnvoll.

Zu § 61 (Beamte auf Zeit):

Die Kürzung des Eingangsruhegehaltes für Beamte auf Zeit von bisher 35 v.H. auf 33,48 v.H. sollte nach Auffassung des SBB hinsichtlich ihrer negativen Auswirkung für kommunale Wahlbeamte nochmals gründlich geprüft werden.

Zu § 67 (Verjährung):

Die Verlängerung der Verjährungsfrist im sächsischen Beamtenversorgungsrecht auf fünf Jahre unter Entfallen des Kriteriums der Kenntnisnahme erscheint als sächsischer Sonderweg nicht zwingend notwendig oder angezeigt (vgl. hierzu auch Ausführungen zu § 7 SächsBesG-E)

Zu § 70 (Versorgungsauskunft):

Die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs wird begrüßt.

Allerdings erscheint die Beschränkung auf dreijährliche Anfragen als nicht sachgerecht. Möglicherweise wurde im Rahmen der Auskunft nicht auf alle zu beantwortenden eingegangen bzw. könnten sich auch später weitere Fragen ergebenden haben.

Der SBB würde daher in Anlehnung an die Praxis der gesetzlichen Rentenversicherung eine antragslose jährliche Pensionsauskunft mit folgenden Inhalten bevorzugen:
- Versorgung bei Erreichen des entsprechenden Altersgeld
- Versorgung bei Dienstunfähigkeit ohne Dienstunfall im aktuellen Jahr
- Versorgung bei Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfall

Durch Beantwortung dieser 3 Punkte kann eine Unterversorgung im späteren Alter oder bei Dienstunfähigkeit zum Teil durch private Vorsorge verhindert werden.

Zu § 72 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen):

Die Beschränkung der Negativdefinition von Erwerbseinkommen auf *steuerfreie* Aufwandsentschädigungen in § 72 Abs. 5 wird abgelehnt. Dies hätte vor allem negative

Auswirkungen für viele ehrenamtliche Mitglieder von Volksvertretungen auf kommunaler Ebene, welche nicht wünschenswert sind.

Zu § 73 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit weiteren Versorgungsbezügen sowie Alters- und Hinterbliebenengeld):

Fraglich bleibt nach Auffassung des SBB, wie ein Zusammentreffen sächsischer Versorgungsbezüge mit einem sog. Altersgeld nach dem Landesrecht eines anderen Bundeslandes geregelt werden soll.

Zu § 74 (Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten):

Die Einbeziehung von Landwirtschaftsrenten in die versorgungsrechtlichen Ruhensregelungen erscheint sachgerecht.

Begrüßt wird die Streichung der besonderen (doppelten) Höchstgrenze im Bezug auf Zeiten nach § 12a BeamtVG ebenso wie die Aufhebung der Einschränkung von Zeiten auf nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegende ruhegehaltfähige Dienstzeiten.

Zu § 82 (Besondere Bestandskraft bei vorhandenen Versorgungsempfängern):

Die Anordnung der besonderen Bestandskraft der Versorgungsbescheide kann hinsichtlich ihrer Auswirkungen im Vergleich zur gesetzlichen Fortschreibung alten Rechts nicht abschließend beurteilt werden. Nach Auffassung des SBB ist dabei zwingend auszuschließen, dass infolgedessen im Nachgang Schlechterstellungen erfolgen. Dies ist der Begründung nicht zu entnehmen und bedarf insoweit einer erneuten Prüfung. Dies vor allem auch im Hinblick auf Rückwirkung gemäß § 83.

Zu § 83 (Einordnung der vorhandenen Versorgungsempfänger in die Grundgehaltstabellen des Sächsischen Besoldungsgesetzes):

Die Auswirkungen der rückwirkenden Einordnung auch im Hinblick auf die vorgenannte besondere Bestandkraft können in der kürze der Anhörungszeit nicht vollumfänglich erfasst werden. Leider trägt die Begründung hierzu wenig zur Klarstellung bei.

Insbesondere auch die Auswirkungen zum Wegfall der Stellenzulage für derzeitige Versorgungsempfänger sind unklar.

An dieser Stelle ist daher kritisch anzumerken, dass durch die Rückwirkung jegliche Transparenz verloren geht.

Zu Abschnitt 3 Alters- und Hinterbliebenengeld

Der SBB steht der Einführung einer Mitnahmefähigkeit erdienter Versorgungsansprüche durch Einführung eines Altersgeldes grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber.

Da aber nicht alle erworbenen Versorgungsanwartschaften mitgenommen werden können, ist fraglich, inwieweit die Regelungen tatsächlich in der Praxis die vom Gesetzgeber erhofften personalwirtschaftlichen Auswirkungen haben werden und insbesondere wird angezweifelt, ob die vorläufige Befristung dieser Regelung auf lediglich 5 Jahre ausreichend sein wird, um die personalwirtschaftlichen Auswirkungen evaluieren zu können.
Das größte Problem wird darin gesehen, dass die Altersgeldempfänger und deren Hinterbliebenen keine Versorgungsempfänger im Sinne des Gesetzes sein werden (§§ 92 Abs. 1, 98). Anders als bei den „normalen“ Ruhegehaltsempfängern werden hierbei nicht alle in der Zeit als Beamter erworbenen Versorgungsanwartschaften in den Altersgeldanspruch übernommen. So wird das Altersgeld und das ggf. daraus resultierende Hinterbliebenengeld auf Grundlage der altersgeldfähigen Dienstbezüge und der altersgeldfähigen Dienstzeit berechnet (§ 96). Als altersgeldfähige Dienstzeit gelten nach dem Gesetzestext für den Altersgeldempfänger ausdrücklich nur die regelmäßige ruhegehaltsfähige Dienstzeit sowie der Wehrdienst und vergleichbare Zeiten (§§ 7, 9). Es erschließt sich hier nicht, warum bei dieser Berechnung die in den §§ 8, 10-14 angegebenen und ebenfalls ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten wie z. B. Ausbildungszeiten etc. keine Berücksichtigung bei der Festsetzung von Altersgeld erfahren. Als grundsätzlich ruhegehaltsfähiger Dienstbezug finden auch die ehe- und kinderbezogenen Teile des Familienzuschlages bei der Berechnung des Altersgeldes (§ 15, 55 ff.) - keine Berücksichtigung.

Es wird daher im Rahmen der Evaluation zu beurteilen sein, ob die beabsichtigten Wirkungen eintreten werden.

Daneben erscheint es aktuell auch nicht abwegig, dass die Einführung eines Altersgeldes im Hinblick auf die bisherige finanzielle Ausgestaltung des öffentlichen Dienstrechts in Sachsen dazu führt, dass „marktgängige“ Mitarbeiter das Lebenszeitbeamtenverhältnis zu günstigeren Altersversorgungsbedingungen verlassen, während ein erleichterter Zugang zum Beamtenverhältnis für Seiteneinsteiger – wie in der Gesetzesbegründung genannt – von Seiten des SBB nicht wirklich ersichtlich ist. Es sei denn, man betrachtet die erleichterte Ausstiegsperspektive als Einstiegsmotivation. Insofern sollte die beabsichtigte Evaluierung im 5-Jahres-Zeitraum auch diesbezügliche Entwicklungen aufmerksam berücksichtigen, um nachteilige Entwicklungen der Personalstruktur des Freistaats zu vermeiden.

Zu Teil 4 Anpassungen im Bereich des Staatsministeriums des Innern

Artikel 8 Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Zu Ziffer 5 Änderung § 80 Abs. 1:

Mit Erweiterung des Antragsvorbehalts der Mitbestimmungstatbestände gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 6 und 15 erfolgt eine weitere Einschränkung der kollektiven Mitbestimmungsrechte. Der SBB sieht keinen plausiblen Grund hierfür. Eine Begründung erfolgt nicht. Insbesondere in den Fällen des § 80 Abs. 1 Nr. 6 werden durch den Weggang von Bediensteten, sei es auch nur kurzzeitig, die verbleibenden Beschäftigten oftmals durch die dann notwendige Übernahme von Mehrarbeit überlastet. Daher muss dem Personalrat auch die Möglichkeit eröffnet werden, die Interessen der verbleibenden Bediensteten effektiv wahrzunehmen.

Zu erwägen wäre vielmehr, ob in Nr. 3 nach dem Wort Laufbahnwechsel nicht auch die Wörter „Wechsel des fachlichen Schwerpunktes innerhalb derselben Laufbahn“ eingefügt werden sollten.

In Nr. 12 sollte das Wort „Dienstbezüge“ durch „Besoldung“ ersetzt werden.

Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 sollte wie folgt gefasst werden:
„In den Fällen der Nr. 4 bis 6 und 12 bis 15 wird die Personalvertretung nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt.“

Zu Teil 10 Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und weitere besoldungsrechtliche Anpassungen

Artikel 30 Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes

Zu Ziffer 5 Erhöhung der Besoldung und Versorgungsbezüge

Die Verknüpfung der Dienstrechtsreform mit der „Übertragung“ des Tarifergebnisses der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 09.03.2013 wird sowohl dem Grunde nach als auch in seiner Ausgestaltung kritisiert.

Eine grundlegende Reform des Dienst- und Besoldungsrechts, die aufgrund ihrer Komplexität eines umfangreichen parlamentarischen Verfahrens bedarf und damit einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird, hat nichts mit einer Anpassung an die allgemeine Gehaltsentwicklung zu tun. Letztere bedarf keines umfangreichen Verfahrens uns könnte demzufolge zügig umgesetzt werden. Seitens des Freistaates Sachsen ist jedoch kein Wille zu erkennen, die durch zahlreiche Kürzungen in der Besoldung herbeigeführte Kluft zwischen der Entwicklung den Entgelten der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst und den Beamten zu verringern. Im Gegenteil soll wiederum eine zeitliche Verzögerung vorgenommen werden, die bei bestimmten Besoldungsgruppen insgesamt 12 Monate betragen wird. Eine tragfähige und rechtlichen Prüfungen standhaltende Begründung gibt es hierfür nicht. Deshalb wird hierzu auch lediglich ausgeführt, dass es zur inhaltsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses unumgänglich sei, eine zeitliche Verzögerung vorzunehmen. Tatsächlich sind keinerlei Gründe für eine zeitliche Verzögerung bzw. auch zeitliche Staffelung nach Besoldungsgruppen erkennbar. Die wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse des Freistaates Sachsen sind solide und nach Aussagen des Finanzministers sogar besser als erwartet. Dieses erneute Sonderopfer der Beamten und Versorgungsempfänger begegnet daher erheblichen rechtlichen Bedenken und wird deshalb seitens des SBB ausdrücklich abgelehnt. Attraktivität, Motivation und Leistungserkennung im Dienstrecht wird damit erreicht.

Der SBB fordert daher wiederholt und nachdrücklich die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses 2013 auch für die Beamten und Versorgungsempfänger des Freistaats Sachsen.

Abschlussbemerkungen

Im Gesamtergebnis ist seitens des SBB festzuhalten, dass einige gute Ansätze für ein neues Dienstrecht im Freistaat Sachsen erkennbar sind. Insgesamt bleibt jedoch die

Staatsregierung deutlich hinter ihrem selbst gesetzten Maßstab, ein transparentes und leistungsorientiertes Landesrecht zu schaffen, das die Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen stärkt, zurück. Daher werden noch weitere Nachbesserungen, vor allem im Bereich der Besoldung, notwendig sein und seitens des SBB auch erwartet.

Beamtengesetz

Zu § 23 (Fortbildung)

Meines Erachtens reicht die Formulierung „Die obersten Dienstbehörden fördern und gewährleisten…“ auch aus. Wenn es der Dienstherr gewährleistet, ist er im Prinzip auch dazu verpflichtet.

Zu § 103 (Anzeigepflicht)

Nach § 103 S. 1 sind Nebentätigkeiten und Tätigkeiten nach § 101 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 anzeigepflichtig. In § 101 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 steht aber, was gerade keine Nebentätigkeit darstellt.
Wie passen diese beiden Paragraphen zusammen?

Zu Abschnitt 10, Unterabschnitt 1, §§ 133 ff

Der Entwurf sieht für die Bediensteten der Polizei aufgrund der mit deren Dienst einhergehenden besonderen Beanspruchungen und Gefahren Privilegierungen vor.

Polizeiliche Aufgaben werden außerhalb des Innenresorts auch von der Finanzverwaltung wahrgenommen. Bedienstete der Zollfahndungsämter (Bund) und Steuerfahndungsämter (Land) haben gemäß § 404 Abgabenordnung im Strafverfahren wegen Steuerstraftaten dieselben Rechte und Pflichten wie die Behörden und Beamten des Polizeidienstes. Die Beamten der Zollfahndung und der Steuerfahndung sind Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Zollfahndung und Steuerfahndung sind organisatorisch Teil der Finanzverwaltung, funktional jedoch Polizeibehörde. Während der Bund für die Zollfahndung hieraus gesetzlich Konsequenzen gezogen worden sind und deren Bedienstete als Polizisten behandelt werden, steht dies für die Landesbediensteten des Sächsischen Steuerfahndungsdienstes (unverändert) aus.

Die sächsische Finanzverwaltung hat die vollzugspolizeilichen Aufgaben der Bediensteten des Sächsischen Steuerfahndungsdienstes zum Anlass genommen und Regelungen für ein Sicherheitskonzept getroffen. In dem Sicherheitskonzept heißt es:
„Die Bediensteten der Steuerfahndungsstellen sind aufgrund ihrer Aufgaben zum Teil den gleichen Gefahren ausgesetzt, wie ihre Kollegen von Zoll und Polizei. Es besteht allgemein Einigkeit in der Einschätzung, dass die Gefährdungslage in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.“ Steuerfahnder sind nichts anderes als Kriminalpolizisten in Steuersachen. So sind sie auch zu behandeln.

Die Wahrnehmung polizeilicher Aufgaben durch die Bediensteten des Sächsischen Steuerfahndungsdienstes sollte durch gesetzliche Neuregelung zur Dienstrechtsneuordnung im Freistaat Sachsen gespiegelt werden. Funktional gleiche Aufgaben sollten in gleichen gesetzlichen Entsprechungen münden. Es wird vorgeschlagen, Regelungen des Entwurfs zu ergänzen und die Bediensteten des Sächsischen Steuerfahndungsdienstes den Bediensteten der Polizei weitgehend gleichzustellen.

Im Sächsischen Steuerfahndungsdienst arbeiten etwa 150 Bedienstete. Die finanziellen Wirkungen einer Gleichstellung können als gering, andererseits aber als erforderlich eingestuft werden. Gefahren können gleichermaßen zu Beeinträchtigungen körperlicher Unversehrtheit führen. Bei strafverfahrensrechtlichen Ermittlungen wird ein Angreifer kaum unterscheiden, ob er einen Kriminalpolizisten oder einen Steuerfahnder attackiert - beide tragen im Übrigen keine Uniform. Das Bedürfnis an diensttauglicher Kleidung und berufsspezifischer (Sicherheits-) Ausstattung ist genau so hoch anzusiedeln. Unterschiede zu besonderen dienstspezifischen Anforderungen, zu deren Erfüllung der Bedienstete mit fortschreitendem Alter zunehmend eingeschränkter in der Lage ist, sind zwischen Kriminalpolizei und Steuerfahndung nicht zu erkennen. Die gegenwärtige Regelung im Entwurf verlangt von einem Steuerfahnder, dass er sich bis zu seinem 67. Geburtstag erfolgreich gegen Angriffe zu wehren versteht oder sich Angriffen entziehen kann, während dies für Kriminalpolizisten bereits fünf Jahre zuvor nicht mehr gelten soll.

Gleiches ist gleich zu behandeln. Die vorgeschlagenen Änderungen stehen dem in Art. 18 der Verfassung des Freistaates Sachsen normierten Gleichheitssatz näher, als die Regelungen, die der Entwurf bisher vorsieht.

Die vorgeschlagenen Änderungen sind nachfolgend kursiv und unterstrichen kenntlich gemacht.

§ 135
[...]
(2) Heilfürsorgeberechtigt sind Beamte des Polizeivollzugsdienstes *und des Steuerfahndungsdienstes*, wenn und solange
sie Besoldung erhalten.
Die Heilfürsorgeberechtigung besteht auch
1. während der Inanspruchnahme von Elternzeit,
2. bei einer sonstigen Freistellung vom Dienst ohne Anspruch auf Besoldung bis zu einer Dauer von jeweils einem Monat.
[...]

§ 136
(1) Die Beamten des uniformierten Polizeivollzugsdienstes erhalten freie Dienstkleidung.
Die Beamten der Kriminalpolizei *und des Steuerfahndungsdienstes* erhalten einen Dienstkleidungszuschuss; dasselbe gilt für Beamte des uniformierten Polizeivollzugsdienstes, die nach Anordnung des Staatsministeriums des Innern den Dienst allgemein in bürgerlicher Kleidung zu versehen haben.
[...]

§ 138

(1) Der Beamte des Polizeivollzugsdienstes *und des Steuerfahndungsdienstes* ist dienstunfähig, wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Dienstfähigkeit innerhalb zweier Jahre wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.
[...]

§ 139
(1) Beamte des mittleren und gehobenen Polizeivollzugs- *und Steuerfahndungsdienstes* auf Lebenszeit treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden.
[...]
(3) Beamte des höheren Polizeivollzugs- *und Steuerfahndungsdienstes* auf Lebenszeit treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 64. Lebensjahr vollenden.
(4) Abweichend von Absatz 3 treten Beamte des höheren Polizeivollzugs- *und Steuerfahndungsdienstes* auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden. Beamte auf Lebenszeit im Sinne des Absatzes 3, die nach dem 31. Dezember 1951, aber vor dem 1. Januar 1964 geboren sind, treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das nach nachfolgender Tabelle maßgebliche Lebensalter vollenden:
Beamte des Geburtsjahrgangs Lebensalter
1952 60 Jahre und 3 Monate
1953 60 Jahre und 6 Monate
1954 60 Jahre und 9 Monate
1955 61 Jahre
1956 61 Jahre und 4 Monate
1957 61 Jahre und 8 Monate
1958 62 Jahre
1959 62 Jahre und 4 Monate
1960 62 Jahre und 8 Monate
1961 63 Jahre
1962 63 Jahre und 4 Monate
1963 63 Jahre und 8 Monate.
[...]
(6) Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit können Beamte des Polizeivollzugs- *und Steuerfahndungsdienstes* auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Der Antrag kann auch nach § 157 gestellt werden.

Besoldungsgesetz

Zu § 49 (Polizeivollzugs- und Steuerfahndungsdienstzulage)

Ab wann ist ein Beamter der Fachrichtung Steuerverwaltung überwiegend im Steuerfahndungsdienst tätig?

Zu §§ 67 bis 69 (Leistungsorientierte Besoldung)

Im Gegensatz zum SBB kann ich die Begeisterung für die leistungsorientierte Bezahlung nicht nachvollziehen.

Nach meiner Kenntnis wurde mit den Überlegungen zu einer leistungsorientierten Bezahlung um die Jahrtausendwende auch aufgrund eines gewissen öffentlichen Drucks begonnen. Das davon übrig gebliebene System von Leistungsstufen und -prämien wurde von den meisten Bundesländern eher als Einsparpotenzial genutzt, da letztlich ein Teil der Besoldungserhöhungen in diesen Topf geflossen sind. Sachsen ist sicher in dieser Sache eher positiv zu sehen, was aber nichts am Sinn an sich ändert.

Eine leistungsorientierte Besoldung gibt es, anders als der Titel des Unterabschnittes 1 vermuten lässt, auch ohne die §§ 67 -69. Das grundlegende Leistungselement in der Beamtenbesoldung heißt turnusmäßige Beurteilung mit entsprechenden Beförderungsmöglichkeiten. Wenn aber dieses Instrument nach und nach an Bedeutung verliert, weil der Dienstherr keine entsprechenden Beförderungsstellen bereitstellt (und das bereits ab dem 2. Beförderungsamt!), kann den Beamten die Notwendigkeit von Leistungsstufen und -prämien nicht mehr vermittelt werden. Einerseits durch fehlende Beförderungsmöglichkeiten für Leistungsdemotivation zu sorgen und andererseits plakativ die leistungsorientierte Bezahlung zu propagieren passt in keiner Weise zusammen. Der SBB sollte sich daher für eine anderweitige Verwendung der Mittel einsetzen.

Ebenso spricht gegen diese Form der leistungsorientierten Bezahlung, dass der Beamte vereinfacht ausgedrückt einen gesetzlichen Auftrag gleichmäßig gegenüber jedem Bürger zu erfüllen hat. Insbesondere unter Beachtung des abzulegenden Diensteids nach § 63 SächsBG sind Belohnungen für herausragende Einzelleistungen kritisch zu sehen. Immerhin erkennt der Gesetzgeber das für einzelne Beamtengruppen in § 68 selbst eindeutig an. Meiner Meinung nach sollte das für weitere Beamtengruppen auch gelten. § 68 Abs. 3 ist daher zumindest für den Kernbereich staatlichen Handelns entsprechend auszuweiten.

Wenn aber schon an dieser Form der leistungsorientierten Bezahlung festgehalten werden soll, dann sollte zumindest ein offenes und transparentes System festgeschrieben werden, welches für den Beamten nachvollziehbare Kriterien einer Leistungsbezahlung erkennen lassen. § 69 ist entsprechend auszugestalten.
In der aktuellen Ausgestaltung erfährt das System meiner Erfahrung nach keine Anerkennung und trägt in der Breite eher zur Demotivation bei.

Ein gewisse Quote (von den gesamten Besoldungskosten?) für das Volumen und festzulegen, wie vom SBB gefordert, halte ich für sinnvoll.