Beamtenbund und Tarifunion Sachsen

SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen · Theresienstraße 15 · 01097 Dresden

Sächsisches Staatsministerium
des Innern
Abteilungsleiter 1
Herrn Helmut Arens
Willhelm-Buck-Str. 2
01097 Dresden

Dresden, 10.07.2014
Uhlig-Ut

Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts in Sachsen; Entwurf einer Verordnung zur Umsetzung der Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts

Sehr geehrter Herr Arens,

in der Anlage reichen wir Ihnen die Stellungnahme des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen zur o.g. Verordnung.

Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Pöschmann
Landesvorsitzender

Theresienstraße 15
01097 Dresden

Tel.: 0351 47168-24, -25
Fax: 0351 4716827

Internet: www.sbb.de
E-Mail: post@sbb.dbb.de

Stellungnahme des Sächsischen Beamtenbundes vom 10.07.2014
zum Entwurf der Verordnung
des Ministerpräsidenten, der Sächsischen Staatsregierung,
des Sächsischen Staatsministeriums des Innern,
des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen,
des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Europa,
des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus,
des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst,
des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr,
des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz sowie
des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft
zur Umsetzung der Neuordnung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts
(Sächsische Dienstrechtsneuordnungsverordnung)

Grundsätzlich ist die Überarbeitung der nachgeordneten Regelungen zum Dienstrechtsneuordnungsgesetz folgerichtig und nachvollziehbar.

Dennoch sind aus Sicht des Beamtenbund und Tarifunion Sachsen (SBB) einige auch kritische Anmerkungen zu einzelnen Regelungen der Mantel-Verordnung zu machen:

Teil 1 Artikel 1 SächsLVO

zu § 3 Abs. 3:
Nunmehr wird in der Laufbahnverordnung erstmalig die Zuständigkeit der verschiedenen Ressorts für die Laufbahnen der einzelnen Fachrichtungen festgelegt. Dies wird grundsätzlich begrüßt, trägt es doch zur Rechtsklarheit und mehr Transparenz bei. In Absatz 3 soll die Zuständigkeit der obersten Dienstbehörde für laufbahnrechtliche Einzelentscheidungen bestimmt werden. Hier fehlt jedoch nach Auffassung des SBB der jeweilige Anknüpfungspunkt, wie z. B. die oberste Dienstbehörde, in deren Bereich die Personalhoheit liegt oder Ähnliches. Ohne diesen Zusatz fehlt es an der Bestimmtheit der Regelung, da nicht eindeutig ist, welche der obersten Dienstbehörden konkret im Einzelfall zuständig ist.

zu § 4:
Allgemein wird die Bildung von Laufbahnschwerpunkten ausdrücklich begrüßt, so auch in Ziffer 1b der Schwerpunkt Forst. In Ziffer 7 erscheint jedoch die Auswahl der Festlegung Computer- und Internetkriminalitätsdienst als gesonderter Schwerpunkt im Vergleich beispielsweise zum Wirtschaftskriminalitätsdienst ohne nähere Erläuterung nicht nachvollziehbar.

zu § 11:
In Abs. 1 Satz 1 sollte nach dem Wort Aufgabenbereich folgende Ergänzung erfolgen: „..., der den fachlichen Anforderungen sowie der Art und Bedeutung der Ämter der jeweiligen Einstiegsebene der Laufbahnen entspricht." Denn auch bei der Feststellung der Laufbahnbefähigung anderer Bewerber nach § 21 SächsBG sollten fachliche Kriterien entsprechend § 10 SächsLVO der alleingültige Maßstab sein. Darüber hinaus wird angeregt, dass in der Entscheidung des Landespersonalausschusses nach Abs. 1 Satz 2 nicht nur die Fachrichtung der Laufbahnen, sondern auch der jeweilige fachliche Schwerpunkt festgestellt wird, da sich bei der Anerkennung der Laufbahnbefähigung insoweit auch unterschiedliche Kriterien ergeben können.
Nicht nachvollziehbar ist vor diesem Hintergrund jedoch dann die Regelung in Abs. 2, wonach die Feststellung nur für den jeweils beantragenden Dienstherrn bzw. den Geschäftsbereich gelten soll. Gerade die Feststellung durch den Landespersonalausschuss soll einen einheitlichen Maßstab sicherstellen. Liegt dieser aber vor, erscheint es im Hinblick auf das Ziel der Dienstrechtsreform, nämlich Flexibilisierung innerhalb des Beamtensystems,

nicht zielführend, die Feststellung auf den einzelnen Dienstherrn zu beschränken. Zumal andere Bewerber gemäß § 21 Abs. 1 SächsBG durch ihre Berufs- und Lebenserfahrung befähigt sein müssen, alle Aufgaben ihrer künftigen Laufbahn uneingeschränkt wahrzunehmen. Wenn daher die Laufbahnbefähigung durch den Landespersonalausschuss ausgesprochen wird, sollte sie im Interesse der Beamten und eines ggf. neuen Dienstherrn, welcher sich ein neues Feststellungsverfahren sparen würde, für den gesamten Anwendungsbereich der SächsLVO ausgesprochen werden. Somit wäre ein flexibler Einsatz zwischen Kommunen und Land sowie zwischen Kommunen und innerhalb der Landesverwaltung möglich.

zu § 13:
Hier sollte der Klarstellung halber dem „Antrag *gemäß § 12 Abs. 1 SächsLVO* sind beizufügen" ergänzt werden.

zu § 18:
Es wird begrüßt, dass entgegen des ursprünglichen Entwurfs von einem Einsatz auf mehreren Dienstposten während der Probezeit wieder Abstand genommen wurde.

Im Hinblick auf die durch die Dienstrechtsneuordnung eingetretene grundsätzliche Verlängerung der Probezeit in § 26 SächsBG für die Beamten des ehemaligen einfachen, mittleren und gehobenen Dienstes sollte hier eine "Soll"-Regelung aufgenommen werden, dass Beamte, die die Laufbahnprüfung mit einer besseren Note als "ausreichend" bestanden haben und sich im Dienst entsprechend den Anforderungen bewährt haben, die Probezeit verkürzt werden soll. Die nähere Ausgestaltung sollte den Ressorts mit Beteiligung der Personalvertretungen vorbehalten werden.

zu § 19:
Der SBB begrüßt, dass die Anregungen hinsichtlich der Beförderungen in das erste Beförderungsamt in § 19 Abs. 3 S. 2 aufgenommen wurden. Gleiches gilt für die Angleichung von Mindestwartezeiten an den Zeitraum der Regelbeurteilungen in § 19 Abs. 4. Eine weitere Öffnungsklausel für die Festlegung längerer Mindestwartezeiten durch die obersten Dienstbehörden wird seitens des SBB abgelehnt. Damit wird das durch die Dienstrechtsreform angestrebte Leistungsprinzip unterlaufen und führt letztlich dazu, dass Mindestwartezeiten durch neue Beurteilungen ausgehöhlt werden können.

Es wird begrüßt, dass entgegen des ursprünglichen Entwurfs die Beförderung in das erste Beförderungsamt der jeweiligen Einstiegsebene zulässig ist, wenn die Befähigung und fachlichen Leistungen des Beamten mindestens den Anforderungen entsprechen (7-9 Punkte in der Beurteilung).

zu § 22:
Hier stellt sich die Frage nach der Einheitlichkeit der Anforderungen von Qualifizierungsmaßnahmen. Seitens des SMI werden als Mindestanforderungen 200 Stunden normiert. Selbst beabsichtigt jedoch das SMI für Qualifizierungsmaßnahmen der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung 400 Stunden vorzugeben. Dies übertrifft bei weitem die hier angegebenen Mindestanforderungen. Dies ist nicht nachvollziehbar und letztlich auch nicht konsequent. Im Übrigen stellt sich die Frage, ob eine rein theoretische Qualifizierung die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln kann oder ob, gerade im Hinblick die angestrebte Führungskompetenz, nicht auch eine praktische Qualifizierung ähnlich der

früheren berufspraktischen Unterweisung sinnvoll wäre. Diese könnte dann auch beurteilt werden.

zu § 23:
Fraglich ist inwieweit die normierte Soll-Regelung in § 23 Abs. 1 Satz 2 dem Beschluss des BVerwG vom 20.06.2013, 2 VR 1.13, gerecht wird. Denn, wenn Führungskräftefortbildungen nicht zwingend im Vorfeld der Aufnahme der Führungskräftefunktion absolviert werden müssen, erscheint eine Regelung, wonach Beamte bereits vor der erstmaligen Übertragung von Führungsaufgaben bereits für entsprechende Lehrgänge zugelassen sein müssen nicht sachgerecht.
Auch dies kann zu einer unzulässigen Einengung des Bewerberkreises für ein Beförderungsamt führen. Gerade im Hinblick auf die weiterführende Führungskräftefortbildung gemäß § 23 Abs. 2 erscheint dies aufgrund der begrenzten Teilnehmeranzahl äußerst kritisch. Daher wird die derzeitige Regelung seitens des SBB als zu eng abgelehnt. Im Übrigen stellt sich die Frage der Differenzierung der Anforderungen nach § 23 Abs. 1 und 2. Sofern Aufgaben mit Führungsverantwortung wahrgenommen werden, wird damit in der Regel auch überwiegend Personalführung verbunden sein, so dass letztlich sowohl der Grund- als auch der Vertiefungslehrgang zu absolvieren sein werden.

zu § 24:
Die Voraussetzungen, um für einen Aufstieg zugelassen zu werden, wurden im Vergleich zum ersten Verordnungsentwurf nochmals verschärft. Erforderlich sind nun das Erreichen eines Amtes der Besoldungsgruppe A8 sowie zwei Dienstposten, auf denen die Befähigung und fachliche Leistung mit der Beurteilung „übertrifft die Anforderungen" (13 Punkte) nachgewiesen wurde. Die Erfahrungen zeigen, dass eine Aufstiegsausbildung spätestens im Alter von ca. 35 Jahren erfolgen sollte. Durch die gestellten Voraussetzungen wird ein Aufstieg fast unmöglich gemacht bzw. zeitlich so nach hinten verschoben, dass dieser keine sinnvolle Entwicklungsperspektive mehr bietet. Die Durchlässigkeit der Laufbahnen wird nicht erhöht sondern nach wie vor blockiert.

Dies wird auch dadurch unterstrichen, dass der im ursprünglichen Entwurf der Laufbahnverordnung vorgesehene Verwendungsaufstieg nicht mehr ermöglicht werden soll. Die Möglichkeiten des § 24 Abs. 4 SächsLVO gleichen die Streichung des Verwendungsaufstieges nicht aus.
Sinnvoll wäre daher aus Sicht des SBB, die Übertragung des erleichterten Aufstieges entsprechend §§ 32,33 SächsLVO auf alle Bereiche der allgemeinen Verwaltung.

Seitens des SBB werden allgemeine Regelungen zum Wechsel von einem Dienstherren zum anderen innerhalb des Freistaates Sachsen vermisst. Ein Austausch zwischen den verschiedenen Verwaltungsebenen dient dem Erfahrungs- und Wissenstransfer und somit direkt der Funktionsfähigkeit der unterschiedlichen Verwaltungsebenen. Ein Austausch ermöglicht zudem eine Vereinheitlichung der Rechtsauslegung.

Teil 2 Artikel 3 SächsStogVO

Im Wesentlichen werden jedoch die bestehenden Regelungen übernommen, Klarstellungen vorgenommen und der sich durch die Gründung des Landesamtes für Steuern und Finanzen veränderten Organisationsstruktur Rechnung getragen.

Zu § 2 Abs. 2
Der SBB schlägt für die Stellen im Lebensmittelkontrolldienst und die Stellen für Beamte mit Aufgaben im vermessungstechnischen Dienst jeweils eine Hebung bzw. Aufnahme mit 50 Prozent vor.
Das jeweilige Anforderungsprofil an die Stellen ist von einer Fachausbildung als Meister oder Techniker bzw. Vermessungstechniker/Flurbereinigungstechniker geprägt, welches durch eine Laufbahnausbildung ergänzt wird.

Die Stellen für Beamte mit Aufgaben des allgemeinen technischen Dienstes, sind alle oben nicht erfassten Stellen der Laufbahn Naturwissenschaft und Technik, hier sollte ebenfalls eine Hebung auf 40 Prozent erfolgen.

Da gerade in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ein Mangel an Bewerbern sichtbar ist, können diese Erhöhungen der Motivation, dem Leistungsprinzip der Besoldung und möglichen Personalentwicklungsperspektiven dienen.

Das Anforderungsprofil an die Stellen ist gemäß den §§ 1,2 Lebensmittelkontrolleur-Verordnung - LkonV von einer Fachausbildung als Meister in einem Lebensmittelberuf oder als Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung in einem Lebensmittelberuf oder von einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung an einer Fachhochschule, in deren Verlauf Kenntnisse und Fertigkeiten auf dem Gebiet des Verkehrs mit Lebensmitteln, Lebensmittel-Zusatzstoffen, kosmetischen Mitteln und Bedarfsgegenständen im Sinne des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches sowie Tabakerzeugnissen im Sinne des Vorläufigen Tabakgesetzes vermittelt werden, geprägt. Diese werden zur Erlangung des Berufes Lebensmittelkontrolleurs durch eine Laufbahnausbildung ergänzt.

Teil 2 Artikel 4 SächsEZulMVergVO

Vorbemerkungen:
Mit dem vorliegenden Verordnungsentwurf nimmt der Freistaat Sachsen folgerichtig die ihm im Rahmen der Föderalismusreform bereits im Jahr 2006 übertragene Gesetzgebungskompetenz wahr und trifft eigene Regelungen bezüglich der Mehrarbeitsvergütung. Gleichzeitig erfolgt die Zusammenfassung von Regelungen zu Erschwerniszulagen und Mehrarbeitsvergütung in einer Verordnung. Beabsichtigt ist damit eine Vereinfachung der Rechtsvorschriften. Dieses Ansinnen wird als positiv bewertet. Insbesondere das Voranstellen der Begriffsbestimmungen in der Verordnung, die sowohl auf die Regelungen zu den Erschwerniszulagen als auch auf die der Mehrarbeitsvergütung Anwendung finden, führt zur Vereinheitlichung.
Bedauerlicherweise versäumt es der Besoldungsgesetzgeber eine neue, innovative und gerechtere Abgeltung der Erschwernisse, insbesondere im Bereich des Schicht-und Wechselschichtdienstes, zu entwickeln. Dabei hätte ein Blick auf andere Länder und insbesondere auf den Bund Inspiration und Ansporn sein können, die Gesetzgebungskompetenz positiv gestaltend auszuüben. So hat der Bund eine Neuregelung des Ausgleichssystems für Dienst zu wechselnden Zeiten sowie vergleichbarer belastender Dienste vorgenommen. Wünschenswert wäre, dass Neuregelungen wie sie z. B. in §§ 17 ff. Erschwerniszulagen-verordnung des Bundes getroffen wurden und einen gerechteren Ausgleich für die Belastungen bei Tätigkeiten in einem Schichtsystem schaffen, übernommen werden. Auch im Bereich der Mehrarbeitsvergütung verspielt der Freistaat Sachsen die Chance einer echten Neuregelung mit dem Ziel, die Mehrarbeit von Beamtinnen und Beamten endlich angemessen und leistungsgerecht zu vergüten und zu dynamisieren. Wenig kreativ erfolgt stattdessen die nahezu vollständige Übernahme der alten Regelungen. Der Besoldungsgesetzgeber orientiert sich bzw. übernimmt die bis zum Jahr 2006 geltenden Bundesvorschriften.

Anerkennenswert aber auch zwingend ist, dass die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes umgesetzt und die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten aufgehoben wird, indem eine entsprechend der Teilzeit folgende Quotelung der zeitlichen Voraussetzungen für die Erlangung einer Zulagenvergütung vorgenommen wird. Zu kritisieren ist, dass der Verordnungserlass nicht dazu genutzt wird, die dringend notwendige Erhöhung aller Beträge vorzunehmen, obwohl diese bereits seit Jahrzehnten festgeschrieben sind. Somit erfolgt eine schleichende dauerhafte Entwertung dieser Zulagen und damit auch der erbrachten Leistung der Beamtinnen und Beamten. Dieser Entwicklung ist dringend entgegenzuwirken, indem Anpassungen entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung vorgenommen werden. Ebenfalls wird die fehlende geschlechtergerechte Formulierung kritisiert.

Der SBB sieht weiteren Ergänzungsbedarf im Bereich der Erschwerniszulagen. Durch die Feldaufwandsentschädigung sollen die mit dem Außendienst im Freien verbundenen besonderen Mehraufwendungen, die insbesondere durch die Unterhaltung und Reinigung von Arbeits- und Arbeitsschutzkleidung entstehen, abgegolten werden. Die Beamten der Laufbahn Naturwissenschaft und Technik leisten ohne Rücksicht auf die Witterung regelmäßig Außendienst im Freien.

Die Beamten der Laufbahn Naturwissenschaft und Technik erhalten im Hinblick darauf, dass sie ohne Rücksicht auf die Witterung regelmäßig Außendienst im Freien leisten, eine Feldaufwandsentschädigung. Die Feldaufwandsentschädigung darf nur für Tage gezahlt werden, an denen Arbeiten im Freien durchgeführt werden. Sie wird monatlich nachträglich gezahlt und beträgt bei einer Dauer von

a) bis zu 6 Stunden 0,50 €,

b) mehr als 6 Stunden 0,75 €.

Zu den Regelungen im Einzelnen ist Folgendes anzumerken:

zu § 1:
Zunächst wird klargestellt, dass die Verordnung nunmehr Regelungen zu den Erschwerniszulagen und der Mehrarbeitsvergütung beinhaltet. Zugleich wird der Begriff Mehrarbeitsvergütung definiert. Hier wird angeregt, diese Definition in § 2 bei den Begriffsbestimmungen aufzunehmen.

zu § 2:
Hier werden die Begriffe Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Wechseldienst, Schichtdienst und Nachtarbeit definiert. Das Voranstellen der Begriffsbestimmungen führt zu einer Vereinheitlichung und Vereinfachung der Anwendung und wird daher positiv bewertet.

zu § 3:
Der SBB begrüßt ausdrücklich die in § 3 vorgenommene Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, die zeitliche Mindesterfordernis für die Gewährung der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten proportional zu ihrem Beschäftigungsumfang zu reduzieren. Damit wird die mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten aufgehoben.

zu § 6:
Die aufgeführten Beträge für Dienst zu ungünstigen Zeiten sind nicht geeignet, die über Jahre hinweg eingetretene, schleichende Entwertung zu beseitigen. Die Beträge der Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten enthalten bei Weitem nicht mehr eine angemessene Entschädigung für die Belastungen im gesundheitsschädlichen Schichtdienst und sind seit

Jahren von der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt. Eine Anhebung auf 5 Euro ist daher aus Sicht des SBB dringend geboten.

zu § 10:
In § 10 ist sachlich nicht nachvollziehbar, warum die Zulage für Tauchertätigkeit ohne Helm oder ohne Tauchgerät im Landesdienst bei gleicher Belastung um über 10 Prozent geringer sein soll als aktuell beim Bund. Hier fordert der SBB dringend eine Angleichung an die Werte des Bundes.
Anerkannt wird, dass durch den Verzicht auf kleinteilige Angaben bei den Tauchtiefen eine Besserstellung erreicht und eine Entlastung der Regelung vorgenommen wird.

zu § 13:
Die in § 13 vorgenommene Ausweitung der Zulagengewährung bei Unterbrechung der zulagen-berechtigenden Tätigkeit wegen einem Beschäftigungsverbot für werdende Mütter und der Tätigkeit als Personalratsmitglied oder Frauenbeauftragte wird positiv bewertet und zeigt, dass die Gründe für die Unterbrechung gesellschaftlich anerkannt werden.

In Abs. 1 sollte aus Sicht des SBB ergänzt werden: Dem Antrag „auf Anerkennung der Berufsqualifikation" sind....

zu § 14:
Hier wird angeregt, die Unterbrechungszeit in Absatz 1 für die Erlangung der Wechseldienst-zulage von 48 auf 72 Stunden auszudehnen, um auch diejenigen Beamtinnen und Beamten in den Kreis der Berechtigten einzubeziehen, die aufgrund besonderer Planung bislang ausgeschlossen sind. Dies betrifft Personen, die an sieben aufeinanderfolgenden Tagen ihren Dienst verrichten, dann ein um einen Tag verlängertes Wochenende zur Erholung frei haben und danach ihren Dienst wieder antreten. Obwohl diese Beamtinnen und Beamten somit in der Woche den gleichen Belastungen wie andere Wechsel- und Schichtdienstleistende unterliegen, erhalten sie nicht die Zulage. Absatz 3 regelt, dass die Beträge der Zulagen für Wechselschichtdienst und Schichtdienst hälftig neben der Stellenzulage nach §§ 48 bis 51 SächsBesG gewährt werden. Vor der Strukturänderung des Schicht- und Wechselschichtdienstes mit Inkrafttreten der neuen Erschwerniszulagenverordnung des Bundes am 1. Oktober 2013 erfolgte eine Weitergewährung der Zulage zu 75 Prozent. Nicht ersichtlich ist, warum die Übernahme der Regelung nicht erfolgte. Nicht akzeptabel ist der Ausschluss der Zulagenberechtigung für Anwärter/-innen. Diese leisten vielfach in erheblichem Umfang Wechsel- und Schichtdienst und müssen somit von den besoldungsrechtlichen Regelungen erfasst werden.

zu § 19:
Mit § 19 setzt der Besoldungsgesetzgeber nach langem Zuwarten die Rechtsprechung des EuGH vom 6.12.2007 um und erfüllt damit eine bereits seit Jahren erhobene Forderung des SBB. Damit wird endlich Klarheit dahingehend geschaffen, dass Mehrarbeit bis hin zur Grenze der Regelarbeitszeit zeitanteilig zu vergüten ist, da andernfalls in Teilzeit tätige Beamtinnen und Beamte — überwiegend Beamtinnen — gegenüber in Vollzeit tätigen Beamtinnen und Beamten benachteiligt würden. Die Regelung wird vom SBB insoweit ausdrücklich begrüßt. Die gewählten Berechnungsvorgaben entsprechen denen aus dem Bereich des TVöD und sind inhaltlich nachvollziehbar.

Teil 1 Artikel 2 Sächs NTVO

§ 8:
In Abs. 2 ist unklar, was unter Aus- und Fortbildungseinrichtungen des Freistaates Sachsen zu verstehen ist. Aus Sicht des SBB müssen hierzu auch Universitäten zählen, wenn sie Anstalten des öffentlichen Rechts sind (siehe auch § 2 Abs. 2). Wir schlagen deshalb folgende Formulierung vor: Die Lehrtätigkeit von Staatsbeamten an Aus- und

Fortbildungseinrichtungen des Freistaates Sachsen sowie an den in § 1 des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) aufgeführten Bildungseinrichtungen liegt im dienstlichen Interesse im Sinne des § 105 Abs. 1 Satz 1 SächsBG.

Teil 2 Artikel 5 SächsVVergVO

Der vom Sächsischen Staatsministerium der Finanzen vorgelegte Entwurf zu einer sächsischen Vollstreckungsvergütungsverordnung wird vom SBB abgelehnt, denn der Entwurf berücksichtigt weder die
Notwendigkeit, eine sachgerechte Vollstreckungsvergütung zu schaffen, noch ist erkennbar, dass die Interessen der Gerichtsvollzieher nach einer leistungsgerechten Anspornvergütung berücksichtigt werden. Im Einzelnen:
Mit der Vollstreckungsvergütung sind alle typischen Aufwendungen, insbesondere der mit der
Vollstreckungstätigkeit verbundene Außendienst und der Dienst zur Nachtzeit abgegolten. Durch die Gewährung der Vollstreckungsvergütung ist der Gerichtsvollzieher von weiteren Zulagen beispielsweise Erschwerniszulagen (§ 6 Abs. 1 SächsEZulVO alt) und Leistungsprämien (§ 2 Abs. 2 LPVO) ausgeschlossen. Die Vollstreckungsvergütung muss deshalb entsprechend ausgestaltet werden, damit tatsächlich auch die typischen Aufwendungen als abgegolten betrachtet werden können.
Zu Begrenzung der Vergütung:
Die Vollstreckungsvergütung für die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher des Freistaates Sachsen ist bisher in der Verordnung über die Vergütung für Beamte im Vollstreckungsdienst (Vollstreckungsvergütungsverordnung-VollstrVergV) vom 18. Juli 1976 (BGBl.IS.1783) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Januar 2003 (BGBl.IS. 8) geregelt. Bei der Vollstreckungsvergütung, die zugleich Besoldungsbestandteil und damit vollumfänglich steuer- und ggf. sozialabgabenpflichtig ist, handelt es sich um die sogenannte „Anspornvergütung". Sie beläuft sich nach § 1 Abs. 2 auf 15 v. H. der durch den Beamten für die Erledigung von Aufträgen vereinnahmten Gebühren. Jedoch sind die Einnahmen daraus gemäß § 9 Abs. 1 S. 2 VollstrVergV für Gerichtsvollzieher auf einen jährlichen Höchstbetrag von 2.392,85 Euro, d.h. auf monatlich 199,40 Euro, begrenzt. Von den Gebühreneinnahmen, die über den Höchstbetrag hinausgehen, erhalten die Gerichtsvollzieher 40 v. H. Die durchschnittlichen Gebühreneinnahmen der Gerichtsvollzieher beliefen sich im Jahr 2011 auf rund 37.000,00 EUR, mithin erhielten die Gerichtsvollzieher eine jährliche Vollstreckungsvergütung von 3.655,71 EUR brutto, monatlich 304,64 EUR brutto (37.000,00 EUR x 15 % = 5.550,00 – 2.392,85 EUR Jahreshöchstbetrag (JHB) = 3.157,15 EUR; 3.157,15 EUR x 40 % = 1.262,86; 2.392,85 EUR JHB + 1.292,85 EUR anteilige Erhöhung = 3.655,71 EUR/ 12 = 304,64 EUR)

Der Entwurf sieht nunmehr eine Erhöhung des Jahreshöchstbetrages auf 4.000,00 EUR vor. Beim übersteigenden Betrag verbleibt es bei 40%. Unter Zugrundelegung der Gebühreneinnahmen erhöht sich die Vollstreckungsvergütung auf 4.620,00 EUR, mithin 385,00 EUR brutto im Monat. ((37.000,00 EUR x 15 % = 5.550,00 – 4.000,00 EUR JHB = 1.550,00 EUR; 1.550,00 EUR x 40 % = 620,00 EUR, 4.000,00 EUR JHB + 620,00 EUR anteilige Erhöhung = 4.620,00 EUR). Dies entspricht einer Steigerung von 26,38 %, mithin 964,29 € Brutto jährlich bzw. 80,36 EUR brutto monatlich.
In dem Entwurf wird die Erhöhung des Jahreshöchstbetrages mit der seit 1994 zu verzeichnenden Anpassung der Besoldung von insgesamt 34,3 % begründet.
Das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 9 betrug im Jahr 1993 monatlich 1.649,47 EUR (3.226,08 DM) West und beträgt derzeit 2.871,03 EUR. Die Steigerung beträgt somit 74 %. Durch die damalige Absenkung der Besoldung im Beitrittsgebiet auf 80% ist die tatsächliche Steigerung wesentlich höher. Die Vollstreckungsvergütung müsste daher von 3.655,71 EUR auf 6.360,94 EUR erhöht werden.
Das Aufgabengebiet der Gerichtsvollzieher und deren Verantwortung ist in den letzten

Jahren stark gestiegen. Die Übertragung von Aufgaben aus dem gehobenen Dienst (Abnahme einer eidesstattlichen Versicherung) erfolgte, ohne eine Anpassung der Vollstreckungsvergütung und ohne das eine Aufwertung des Amtes stattgefunden hat. Mit der Einführung der Reform der Sachaufklärung seit 2013 wurden die Zuständigkeiten noch erweitert. So sind die Befugnisse der Gerichtsvollzieher zur Aufklärung des Schuldnervermögens erheblich erweitert und auch auf die sehr verantwortungsvolle Mitwirkung in Bezug auf die Eintragungen im Schuldnerverzeichnis ausgedehnt worden. Weiterhin wird der gütlichen Erledigung eine wesentlich höhere Bedeutung als in der Vergangenheit beigemessen und die Gerichtsvollzieher nehmen mehr denn je eine Vermittlerrolle zwischen den Gläubigern und Schuldnern ein.
Um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden und im Interesse einer funktionierenden Zwangsvollstreckung ist es notwendig, Leistungsanreize zu schaffen und die Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher am wirtschaftlichen Erfolg ihres Bürobetriebes zu beteiligen. Dies entspricht auch dem Beschluss der 78. Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister 2007 in Berlin.
Die beabsichtigte Anhebung des JHB auf 4.000 EUR stellt zwar eine Verbesserung des status quo dar, bleibt aber hinter dem erklärten Ziel zurück, denn nur die bisherige Besoldungsanpassung wird (teilweise) nachgezeichnet, unberücksichtigt bleiben indes zukünftige Anpassungen und die beabsichtigte Honorierung des Amtes insgesamt. Es wäre deshalb wünschenswert, in die Verordnung eine Dynamisierung aufzunehmen, wonach die Vollstreckungsvergütung, als Bestandteil der Besoldung, auch an der künftigen Besoldungsentwicklung teilnimmt, und darüber hinaus zu prüfen, ob der Wegfall eines JHB dem Anliegen, die durch gesetzliche Aufgabenverlagerung gestiegenen Anforderungen an das Amt zu honorieren, eher gerecht wird. Der SBB fordert
deshalb erneut eine Vollstreckungsvergütung in Höhe von 20 % ohne JHB. Die Vollstreckungsvergütung würde dann 7.400,00 EUR (37.000,00 EUR Gebühreneinnahmen x 20 %)pro Jahr, mithin monatlich 616,67 EUR betragen.
Auch die in Sachsen-Anhalt gewählte Variante, wonach eine Vollstreckungsvergütung 15 % ohne JHB gewährt wird, wäre eine Option. Die Vollstreckungsvergütung würde beim Wegfall des JHB dann 5.550 EUR (37.000,00 EUR Gebühreneinnahmen x 15 %) pro Jahr, mithin 462,50 EUR pro Monat betragen und überdies zu einer Verwaltungsvereinfachung bei der Berechnung führen.
Es wird daher gebeten, mit einer sächsischen Vollstreckungsvergütungsverordnung Regelungen zu schaffen, die tatsächlich die Situation der Gerichtsvollzieher verbessern und deren Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Arbeit angemessen sicherstellen.

Zu § 4 Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung
Die im Gegensatz zum ersten Entwurf nochmals erhöhte Vergütung wird positiv betrachtet.

Teil 3 Artikel 6 SächsHeilvfVO

Die Neufassung des bisherigen Rechts durch eine Verordnung ist sachlich nachvollziehbar und scheint inhaltlich den Regelungsbedarf abzudecken.

§ 7 :
In Abs. 5 Satz 1 dieser Verordnung wird bei der Gewährung von nicht nur vorübergehender Pflege in einer geeigneten und zugelassen Pflegeeinrichtung auf § 72 Abs. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) Bezug genommen. Richtig ist die Angabe von § 72 Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI), das diese in Bezug genommene Materie regelt.

Teil 3 Artikel 7 SächsUnfEntschVO

Die Neufassung des bisherigen Bundesrechts als Landesrecht erscheint sachgerecht und inhaltlich schlüssig.

Zu Teil 6: Anpassungen im Bereich des Staatsministeriums der Finanzen

Artikel 17: Änderung der Sächsischen Trennungsgeldverordnung (SächsTGV)
In einem ersten Entwurf waren inhaltliche Änderungen der SächsTGV vorgesehen (z.B. Anpassungen beim Trennungstagegeld und den Unterkunftskosten sowie Anpassungen an das Sächs. Reisekostengesetz vorgesehen. Im jetzt vorliegenden Entwurf erfolgen nur noch redaktionelle Anpassungen für eingetragene Lebenspartnerschaften. Aus welchen Gründen wurden die geplanten inhaltlichen Anpassungen nicht weiter verfolgt?

Artikel 18: Verordnung der Sächsischen Staatsregierung und der Sächsischen Staatsministerien über Zuständigkeiten für die Festsetzung, Regelung, Anordnung und Abrechnung der Bezüge von Bediensteten und Versorgungsempfängern sowie des Alters- und Hinterbliebenengeldes

a) zu § 5 Abs. 2
Alle Behörden und Einrichtungen des Freistaates Sachsen werden ermächtigt, durch Verwaltungsvereinbarung mit dem Landesamt für Steuern und Finanzen die Berechnung und Anordnung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes diesem Landesamt zu übertragen. Die Verwaltungsvereinbarung ersetzt damit die Zuständigkeitsübertragung durch Rechtsverordnung. In Satz 2 dieser Regelung wird die Bekanntgabe des Zeitpunktes der Übertragung in geeigneter Weise geregelt. Es wird vorgeschlagen, davon abweichend die Übertragung und dessen Zeitpunkt durch Veröffentlichung im Sächsischen Amtsblatt bekannt zu machen.

Für § 5 Abs. 2 Satz 2 wird folgende Fassung vorgeschlagen: "Die abgebenden Behörden oder Einrichtungen machen die Übertragung und dessen Zeitpunkt im Sächsischen Amtsblatt bekannt."

b) zu § 8 (Erlass von Widerspruchsbescheiden)
Nach dieser Regelung entscheidet über Widersprüche gegen Bescheide des Landesamtes für Steuern und Finanzen das Landesamt selbst. Allen obersten Dienstbehörden des Freistaates Sachsen soll es zugleich vorbehalten bleiben, die diesbezügliche Befugnis des Landesamtes selbst auszuüben (Abs. 2). Die Entscheidung der obersten Dienstbehörden in diesen Fällen kann jedoch nur nach Kenntnis des Akteninhalts (Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Unfallfürsorge- und andere Akten) und damit weiterer personenbezogener Daten, auch Gesundheitsdaten, erfolgen. Dies würde die speziellen Schutzvorschriften des § 111 Abs. 4 des Sächsischen Beamtengesetzes hinsichtlich Besoldungsakten und Versorgungsakten sowie des § 112 des Sächsischen Beamtengesetzes u. a. hinsichtlich Beihilfeakten durchbrechen. Die Vereinbarkeit der Regelung des Vorbehalts mit dem Sächsischen Beamtengesetz als höherrangigem Landesrecht dürfte nicht gegeben sein.

Es wird deshalb die ersatzlose Streichung des Absatzes 2 vorgeschlagen, der den Vorbehalt zu Gunsten der obersten Dienstbehörden regelt.

Teil 6 Artikel 19 SächsJubVO

Vorbemerkungen:
Zur Wertschätzung der Dienste der Beamtinnen und Beamten und zur Anerkennung, Stabilisierung und Förderung des Berufsbeamtentums sieht der SBB es als außerordentlich wichtig an, dass langjähriges Dienen — und damit der volle Einsatz für den Dienstherrn und

die Hingabe nach den Leistungsgrundsätzen des Berufsbeamtentums — materielle und immaterielle Anerkennung erfährt.
Die Gewährung einer Jubiläumszuwendung an Beamtinnen und Beamte stellt dabei rechtssystematisch ein freiwilliges, nicht in den Bereich der Alimentation und damit nicht in den Schutzbereich des Artikels 33 Absatz 5 Grundgesetz fallendes Instrument der Mitarbeiterbelobigung und Mitarbeitermotivation durch materielle Anerkennung dar.
Der Besoldungsgesetzgeber hat nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung einen weiten Spielraum bei der Alimentation, um eine amtsangemessene Besoldung der Beamtinnen und Beamten zu gewährleisten. Auch wenn die Jubiläumszuwendung nicht in den geschützten Bereich der Alimentation fällt, ist sie gleichwohl ein Teil der Fürsorge des Dienstherrn. Der Besoldungsgesetzgeber hat somit die Möglichkeit, diese Zuwendung auszugestalten. In einigen Bundesländern ist die Jubiläumszuwendung weggefallen bzw. die Beseitigung geplant, was der Dachverband des SBB auf das Schärfste kritisierte.
Vor diesem Hintergrund ist der Fortbestand der Dienstjubiläumszuwendung im Freistaat Sachsen positiv zu bewerten. Der SBB begrüßt, dass der Besoldungsgesetzgeber nunmehr die Vorschriften vollständig in Landesrecht überführt und damit Verweisungen in das Bundesrecht vermeidet. Allerdings wird die fehlende geschlechtergerechte Formulierung kritisiert.

Im Einzelnen:
Gemäß § 1 erhält die Beamtin/der Beamte zum Dienstjubiläum eine Dankurkunde. Diese wird vom SBB als wichtiges Zeichen der Anerkennung der treuen Dienste bewertet. Die Wertschätzung des Einzelnen ist ein unverzichtbares Element in der Personalführung.
In § 2 wird bei den berücksichtigungsfähigen Zeiten keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung vorgenommen. Der SBB begrüßt die Anpassung der Verordnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung.
Im Verordnungsentwurf wird auf § 28 Absatz 1 und 4 SächsBesG verwiesen. Dadurch erfolgt eine Aufnahme von Kindererziehungs- und Pflegezeiten in die berücksichtigungsfähigen Dienstzeiten. Dies wird positiv bewertet. Hier wird eine Konformität der gesetzlichen Regelungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht hergestellt und klargestellt, dass diese Zeiten gesellschaftlich anerkennenswert sind.
Die beabsichtigte Einbeziehung von Ausbildungszeiten verhindert eine Diskriminierung wegen Alters bzw. Ungleichbehandlung. Ein Ausschluss dieser Zeiten wäre auch nicht einzusehen, da gerade der Entschluss, nach der Ausbildung bei einem Dienstherrn zu verbleiben und eben nicht zu einem vermeintlich „Besseren" zu wechseln, Loyalität beweist.
Die geringe Anhebung der Jubiläumszuwendung in § 3 wird kritisch betrachtet. Zwar wird hier eine vergleichbare Regelung zum TV-L geschaffen, jedoch erfolgte eine Anhebung der Beträge zuletzt 1980. Die Jubiläumszuwendungen haben den Sinn, die Motivation der Beamtinnen und Beamten zu fördern und langjährige Dienstzeiten der Beamtinnen und Beamten anzuerkennen. Mit den Beträgen der Jubiläumszuwendungen des Entwurfs kann dieser Zweck jedoch nicht mehr erreicht werden. Die allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklungen seit 1980 werden nicht berücksichtigt. Auch die gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich seit 1980 wesentlich geändert. Die Kaufkraft dieser Beträge hat in diesem Zeitraum stark abgenommen. Seit dem Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 sind Jubiläumszuwendungen zudem steuerpflichtig. Diesen geänderten Rahmenbedingungen trägt der Entwurf keine Rechnung. Eine spürbare Erhöhung der Jubiläumszuwendungen dem Betrage nach, insbesondere nach einem halben Jahrhundert Dienstzeit, ist deshalb aus Sicht des SBB dringend geboten und sachlich begründet.
Es liegt gerade im Interesse des Dienstherrn, durch die Festsetzung einer angemessenen Höhe der Jubiläumszuwendungen auf die Motivationslage seiner Beschäftigten positiv einzuwirken. Motivierte Beamtinnen und Beamte tragen wesentlich zu einer Steigerung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Verwaltung bei. Eine Würdigung langjähriger Dienste der

Beamtinnen und Beamten kommt mit den geltenden Beträgen der Jubiläumszuwendungen nicht mehr zum Ausdruck.

Der SBB erachtet die Staffelung der Jubiläumszuwendungen — nach 25, 40 und 50 Dienstjahren — als zu weit gefasst. Es wird angeregt, eine weitere Jubiläumszuwendung bereits nach 10 Jahren einzufügen, um auch jüngeren Beamtinnen und Beamten Wertschätzung zu zeigen und eine Bindung an den Dienstherrn zu forcieren.

Artikel 21: Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen über die Gewährung von Beihilfe in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und sonstigen Fällen (Sächsische Beihilfeverordnung - SächsBhVO)

Zu § 44 Abs. 2
Diese Vorschrift regelt die Höchstbeträge für Aufwendungen für Leistungen von Hebammen. Auch wenn diese Vorschrift im Zusammenhang mit der Dienstrechtsneuordnung keine Änderung erfahren soll, möchte der SBB Folgendes anmerken.
Seit 2011 gibt es in Sachsen für Hebammen keine Gebührenordnung mehr. Der Hebamme steht es somit frei, die Höhe ihrer Gebühren mit der Schwangeren selbst auszuhandeln. Die Schwangere muss in diesen Fällen die beihilfefähigen Höchstbeträge der Anlage 6 bei ihren Verhandlungen mit der Hebamme berücksichtigen. Den Hebammen in Sachsen wird u.a. empfohlen, ihre Gebühren nach der für Sachsen-Anhalt geltenden Gebührenordnung zu berechnen. In diesen Fällen bleiben die erstattungsfähigen Aufwendungen in nicht unerheblichem Maße hinter den abgerechneten Gebühren zurück. Wohnt die Beihilfeberechtigte beispielsweise in Sachsen-Anhalt, rechnet die Hebamme generell nach der dort gültigen Gebührenordnung ab. In diesen Fällen hat die Beihilfeberechtigte gar keine Möglichkeit, ihre Gebühr mit der Hebamme auszuhandeln. Aus Sicht der DSTG Sachsen sollte die Vorschrift de § 44 Abs. 2 SächsBhVO vor dem Hintergrund der angestrebten Familienfreundlichkeit überdacht werden. Vorstellbar wäre, dass die Erstattung der Aufwendungen vollumfänglich erfolgt, wenn die Hebamme nach einer in einem (anderen) Bundesland geltenden Gebührenordnung abrechnet.

Schlussbemerkung Arbeitszeitverordnung

Durch die Neuregelung in § 95 SächsBG kann in der Sächsischen Arbeitszeitverordnung (SächsAZVO) eine Regelung über Lebensarbeitszeitkonten getroffen werden. Im jetzt zur Anhörung vorliegenden Entwurf der Mantelverordnungen ist die SächsAZVO nicht enthalten. Wir empfehlen die Möglichkeit von einem Lebensarbeitszeitkonto zu nutzen. Dies könnte z. B. für einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand oder Freistellungsmonate genutzt werden. Für eine Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe bieten wir unsere Unterstützung an.

Allgemein zu § 80 SächsBG

Nach wie vor wird der Selbstbehalt kritisiert. Insbesondere im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit ist anzumerken, dass ein Selbstbehalt auch anfällt, wenn nur die berücksichtigungsfähigen Kinder und nicht der Beihilfeberechtigte selbst Leistungen der Beihilfe in einem Kalenderjahr in Anspruch nehmen. Eine annähernde Gleichstellung zu einer beitragsfreien Familienversicherung ist nicht gegeben, da sowohl die ergänzende private Krankenversicherung als auch der Selbstbehalt durch den Beihilfeberechtigten zu finanzieren sind.
Ebenso wird die Stichtagsregelung zur Verstetigung des Beihilfebemessungssatzes heftig kritisiert. Insbesondere viele lebensältere Beamtinnen, die systembedingt in den neuen

Bundesländern erst recht spät verbeamtet wurden und so aufgrund ihres Einstiegsalters und eventueller Vorerkrankungen oft einen sehr hohen Beitrag zu privaten Krankenversicherung zu zahlen haben, fühlen sich in diesem Zusammenhang benachteiligt.