beamtenbund und tarifunion sachsen

Stand: 30.10.2012

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

des Sächsischen Beamtenbundes (SBB)

zu dem

Referentenentwurf

eines Gesetzes

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

Vorbemerkungen:

Mit dem im Entwurf vorliegenden Gesetzen beabsichtigt der Freistaat Sachsen, die mit der Föderalismusreform 1 gewonnene Gesetzgebungskompetenz im Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht umfassend zu nutzen. Grundlage der Regelungen sollten die von der Sächsischen Staatsregierung 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, 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 gehört das Einräumen von möglichst hoher Zeitsouveränität, das Anbieten flexibler Arbeitszeitmodelle, das Fördern von alternierender Telearbeit und nicht zuletzt auch verträgliche Wochen– und Lebensarbeitszeiten 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 annähernd gerecht werden kann, wird sich allerdings erst mit den zugehörigen Verordnungen abschließend beurteilen lassen.

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 wurden 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.

Der Umstellung von Genehmigungspflicht bei Nebentätigkeiten auf die Anzeigepflicht steht der SBB neutral gegenüber. Für den SBB ist es lediglich notwendig, dass die Beamtinnen und Beamten ihr aus Art. 12 GG gesichertes Grundrecht auf Nebentätigkeiten ausüben können. Dies ist mit dem vorliegenden Entwurf gesichert.

Zu den einzelnen Vorschriften:

Zu § 5 (Beamte auf Zeit):

Der SBB regt an, § 5 Abs. 4 nach vorn zu ziehen, da der Fall des Zeitablaufes bei Beamten auf Zeit der häufigste Fall ist. Daher ist der Fall dieses Ausscheidens vor der Regelung der Versetzung in den Ruhestand (§ 5 Abs.2) vorzuziehen. Ferner kritisiert der SBB Art. 5 Abs. 3. Danach kann die oberste Dienstbehörde einen Beamten auf Zeit auffordern, nach Ablauf der Amtszeit das Amt unter nicht ungünstigeren Bedingungen weiter auszuüben. Hier stellt sich der SBB die Frage, was „ungünstigere“ Bedingungen sind.

Zu § 7 (Altersgrenzen für die Berufung):

Der SBB fordert, dass die in § 7 Abs. 1 Satz 1 festgeschriebene Altersgrenze ersatzlos gestrichen wird. Der SBB zweifelt an der Möglichkeit, ein Höchstalter für eine Verbeamtung gesetzlich zu regeln, da diese Norm hinsichtlich der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie als EU-rechtswidrig angesehen werden kann. Bewerberinnen und Bewerber, die das 47. Lebensjahr schon vollendet haben, können möglicherweise gegen diese Regelung klagen. Vielmehr sollte herausgestellt werden, dass ab einem gewissen Alter das Staatsministerium der Finanzen zustimmen muss.

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

Der SBB hält die Ämter, die in § 8 aufgezählt werden, für zu weitgehend. Es sollte hier nochmals überprüft 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 Glei-

che 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.

Zu § 9 (Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit):

Auf den § 9 - Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit - sollte nach Auffassung des SBB verzichtet werden.
Dies haben auch andere Länder mit der Neufassung ihrer Beamtengesetze in Folge höchstrichterlicher Rechtsprechung bereits getan. Das Bundesverfassungsgericht hatte festgestellt, dass Ausnahmen vom Lebenszeitprinzip nur in Bereichen zulässig sind, in denen die besondere Sachgesetzlichkeit und die Natur der wahrgenommenen Aufgaben eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit erfordert (z. B. kommunale Wahlbeamte und politische Beamte). Die hergebrachten Grundsätze der Ämterstabilität und der Vergabe von Ämtern auf Lebenszeit widersprechen der Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit.

Bei nur geringfügiger Anpassung des § 8 des SächsBG-E (Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe) könnte der § 8 SächsBG-E die ursprünglichen Ziele des § 9 SächsBG-E voll inhaltlich erfüllen. So könnte z. B. die Probezeit für ausgewählte aber klar definierte Beamte mit leitender Funktion auf bis zu 5 Jahren festgelegt werden.

Zu § 11 (Stellenausschreibungen):

Der Wortlaut des § 11 SächsBG-E entspricht dem § 12 SächsBG a. F.. Durch die Einführung von Personalentwicklungskonzepten (§ 24 SächsBG-E) in allen Ressorts des Freistaates werden aber Bewerbungen der Beamten für definierte herausgehobene Dienstposten zur Voraussetzung für eine Beförderung gemacht. Dem muss im SächsBG-E bei § 11 entsprechend Rechnung getragen werden.
Vor Einstellungen und Beförderungen in ein Amt, welches durch Personalentwicklungskonzept einem herausgehobenen Dienstposten zugerechnet wird, sind die Bewerber daher zuerst durch interne Ausschreibungen zu ermitteln. Wenn es im besonderen dienstlichen Interesse liegt, können die Bewerber erst danach durch öffentliche Ausschreibung der freien Stellen ermittelt 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 Zu-

sammenfassung 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 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 Staatsministerium 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 § 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, sollte nur 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 § 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 Anbietung von Fortbildungsmaßnahmen verpflichtet ist, wenn aufgrund der Anforderungen der neuen Laufbahn die Beamtinnen und Beamten sich fortbilden müssen. Hier ist in erster Linie der Dienstherr gefordert, die 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. Im derzeit vorgelegten Haushaltsentwurf 2013/2014 sind allerdings weniger Mittel für die Fortbildung geplant!

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 Feedback 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 solche Personalentwicklungskonzepte aufweisen müssen. Wichtig erachtet der SBB die definierung herausgehobener Dienstposten und die Anpassung des § 11 des SächsBG-E hinsichtlich der Pflicht zur internen Stellenausschreibung. Hier besteht unserer Ansicht nach noch Nachbesserungsbedarf.

Zu § 26 Abs. 2 (Probezeit)

Die Regelungen stellen eine Verschlechterung für den m.D. und den g.D. dar, da sich die Probezeiten verlängern. Ein Grund für die Änderung ist aus der Begründung nicht ersichtlich.

Zu § 27 (Beförderung):

Der SBB regt an, in § 27 Abs. 5 die Nummer eins mit der Nummer zwei zu vertauschen. Da in Nummer 2 die Beförderung in der Laufbahngruppe 1 behandelt wird. 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 und eine Ausgleichsregelung wäre demzufolge auch nicht notwendig. 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.

Die Durchlässigkeit der Laufbahnen ist im Hinblick auf die Gewährleistung einer dauerhaften Motivation und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für alle Bewerbergruppen sehr wichtig. Auch sollte es möglich sein, dass außerhalb der dienstlichen Tätigkeit erworbene Qualifikationen (z. B. Masterabschlüsse) berücksichtigt werden. Bislang war dies nicht möglich (Masterstudiengänge wurden nur für besondere Fachrichtungen zugelassen, (§ 32 SächsLVO). § 27 Abs. 5 SächsBG-E scheint diesen Anforderungen künftig gerecht zu werden, auch wenn das Regelwerk noch nicht ganz zu durchschauen ist. Zudem werden mit der SächsLVO (siehe § 29 SächsBG-E) erst noch weitere konkrete Anforderungen aufgestellt.
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 § 31 (Abordnung):

Der SBB fordert hier eine Höchstgrenze für Abordnung in den § 31 einzuführen. Ansonsten könnte eine Abordnung auch eine Umgehung des § 32 (Versetzung) sein. Dies darf jedoch nicht der Fall sein.

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 § 43 (Fristen):

Der SBB hält die Fristenregelung des § 43 für nicht notwendig. Hier sollte der Freistaat darüber nachdenken, ob eine solche Regelung wirklich notwendig ist.

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 § 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. Ein Scheitern an den gestellten Anforderungen erscheint nicht unwahrscheinlich.

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

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.

Zu § 83 (Genetische Untersuchung):

Die Regelungen des § 83 werden vom SBB ausdrücklich begrüßt. 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 § 95 (Arbeitszeit):

Die Ermöglichung der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten wird vom SBB begrüßt. Wichtig erscheint dem SBB aber eine klare Regelung hinsichtlich möglicher "Störfälle", die sich in anderen Bundesländern in der Praxis als problematisch erwiesen haben.

Zu § 97 (Teilzeitbeschäftigung):

Grundsätzlich ist die Teilzeitmöglichkeit für Ältere 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, irgendwann aus finanziellen Gründen und mit Blick auf die 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, diese Teilzeitbeschäftigung fortzusetzen, dann sollte dies auch nicht mehr notwendig sein, so dass diese Beamtinnen und Beamten auch in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis wieder zurückwechseln können. 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.

Zu § 138 (Polizeidienstunfähigkeit):

Hier fordert der SBB einen gesetzlichen Hinweis darauf, dass auch aufgrund eines amtsärztlichen Zeugnisses polizeidienstunfähige Beamtinnen und Beamte unter Umständen noch eingeschränkt im Polizeivollzugsdienst tätig sein können. Dies ist für viele Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte, gerade wenn sie schon älter sind, die Möglichkeit, statt in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu gehen, noch im Dienst zu verbleiben. Die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit hat für die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten einschneidende finanzielle Verluste. Ferner können insbesondere ältere Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte, die nicht mehr voll umfänglich polizeidienstfähig sind, ihr Wissen an die lebensjüngeren Polizeibeamtinnen und –beamten weitergeben, sodass auch der Dienstherr einen Nutzen von einer solchen Regelung hätte.

Zu Teil 2 Besoldungsrecht

Artikel 2 Sächsisches Besoldungsgesetz (SächsBesG)

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.

Zu § 10 (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung):

§ 10 Absatz 2 regelt ausdrücklich, dass Erschwerniszulagen, Vergütungen und Auslandsbesoldung während einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt wird. 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 belaufen, 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 § 24 (Besoldungsordnungen A und B):

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

Der SBB bedauert, 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 aus 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 die beabsichtigte Personalgewinnungszulage (§ 61 SächsBesG-E) nur unzureichend abgemindert 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 § 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 Stufe mitgenommen wird, da sich ansonsten eine Beförderung ggf. besoldungsrechtlich negativ auswirken könnte und damit dem Leistungsgrundsatz widerspräche. 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.

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 Leistungsmangels 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, sondern alle Zeiten anerkennt, die im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherren erbracht wurde. 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 im 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 § 45 (Stellenzulagen):

Der SBB lehnt 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 entstehenden 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 § 53 (Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen):

Der SBB bedauert, dass wiederum Beamten kein Rechtsanspruch auf einer 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. Die Verkürzung der bisherigen Frist von 7 Monate auf 4 Monate ist positiv. Positiv zu bewerten ist auch, dass die Befristungsdauer insgesamt von 5 auf 6 Jahren angehoben wird.
Der SBB fordert jedoch, dass der Beamte bei Erfüllung sämtlicher laufbahnrechtlichen Voraussetzungen einen Anspruch auf Beförderung erhält.

Zu § 54 (Zulage zur Förderung der dienstherrenübergreifenden Mobilität):

Der SBB begrüßt die Regelung des § 54 für die Fälle, dass ein Beamter des Freistaates Sachsen in dem Fall eine Zulage erhalten sollen, wenn sie bei einem anderen Dienstherren tätig sind und dieser Dienstherr Amts- und Stellenzulage 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 Beschäftigten 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 eine Amts- oder Stellenzulage bei der aufnehmenden Dienststelle eine Amts- oder Stellenzulage in geringerer Höhe erhalten würde, der Freistaat Sachsen dazu verpflichtet, 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 § 55 (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 die Gewährung von Ausgleichszulagen erzeugt werden, was vom SBB seit langem gefordert wird.

Zu § 56 (Ausgleichszulage bei Dienstherrenwechsel):

Der SBB begrüßt ausdrücklich, dass auch der Freistaat Sachsen eine Regelung für den Fall geschaffen hat, dass sich ein Beamter für ihn als Dienstherren entscheidet und in diesem Fall einen Besoldungsverlust zu verzeichnen gehabt hätte. 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. Zu kritisieren ist jedoch, dass sich die Ausgleichszulage bei einer Anpasung der Besoldung um 50 % und bei einer sonstigen Erhöhung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge um 100 % der Steigerungsbeträge vermindert.
Eine Abschmelzung in einer derartigen Höhe scheint zu kurzfristig zu sein.

Zu § 61 (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 Beschäftigten Besoldungs- und Dienstrechtsbedingungen zu schaffen, die 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 – für den Freistaat Sachsen entscheiden. Der Freistaat Sachsen ist vielmehr gehalten, die bislang von ihm ungenutzten Leistungsinstrumente so auszuschöpfen, dass die Leistun-

gen 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 der Professorenbesoldung vorhanden ist, das System der Professorenbesoldung sich jedoch vollständig von dem Besoldungssystem der A und B Besoldung unterscheidet.

Zu § 63 (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 erhalten, 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 §§ 65 bis 67 (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 mindestens 1 % in das Gesetz aufnehmen.

Zu § 75 (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. 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 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 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.

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):

Sofern man der Ansicht ist, dass ein zweimaliges Überschreiten der Höchstgrenze (wie im Rentenrecht) durch Hinzuverdienst im Rahmen der 400 Euro-Regel nicht systemkompatibel ist, sollte festgesetzt werden, dass – wie in anderen Bundesländern auch – durchschnittlich 470 Euro zu Grunde gelegt werden.
Die neu eingefügte Klarstellung in Absatz 3, Satz 2 Nr. 3 erscheint entbehrlich, da die Tatbestandsvoraussetzung in Absatz 1 Nr. 4 keiner negativen Ergänzung bedarf.

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 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 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 § 59 (Vorübergehende Gewährung von Zuschlägen):

Die Hinzuverdienstgrenze, vormals § 14a BeamtVG/§17d SächsBesG wird auf 400 € erhöht. Da die Minijobgrenze auf 470 € ab 01.01.2013 erhöht werden soll, müsste man die Hinzuverdienstgrenze unter diesem Aspekt nochmals prüfen.

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.

Zu § 70 (Versorgungsauskunft):

Die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs wird begrüßt. Allerdings erscheint die Formulierung insgesamt zu detailliert. Eine Aufnahme eines berechtigten Interesses (bei Ruhestandsnähe oder wesentlicher Rechtsänderung) in die Vorschrift wäre alternativ die kompaktere Möglichkeit. Dass dabei die „Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Antragstellung“ zugrundegelegt wird dürfte im Rahmen der Auskunft ausreichend erläutert werden und bedarf notwendigerweise keiner gesetzlichen Festlegung.

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

Hinsichtlich des Pauschalbetrages von 400 € in Abs. 2 Nr. 3 verweisen wir auf unsere obigen Ausführungen zu § 16 SächsBeamtVG-E.
Die Höhe des Pauschalbetrages von 400 € sollte hinsichtlich der von der Bundesregierung beabsichtigten Anhebung der „Geringverdiener-Grenze“ auf 450 € nochmals geprüft werden. Die Einschränkung der Negativdefinition von Erwerbseinkommen auf *steuerfreie* Aufwandsentschädigungen 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 § 77 (Kürzung der Versorgungsbezüge nach Ehescheidung):

Gegen die Abschaffung des sog. Pensionistenprivilegs können im Hinblick auf die vorangegangene Rechtsentwicklung in der Rente und der Beamtenversorgung von Bund und Ländern keine durchgreifenden Einwände erhoben werden.

Zu § 82 (Besondere Bestandskraft):

Die Anordnung der besonderen Bestandskraft der Versorgungsbescheide vorhandener Versorgungsempfänger wird als verfahrens- und gesetzesökonomische Maßnahme begrüßt.

Zu § 90 (Übergangsregelungen zur Minderung des Ruhegehalts):

Die überwiegende und sinngemäße Übernahme des Bundesrechts bei den Übergangs- und Ausnahmeregelungen zum Versorgungsabschlag im Zuge der allgemeinen Anhebung der Altersgrenzen wird vom SBB befürwortet. Die Berücksichtigung der gesonderten Vorruhestandsregelungen nach § 157 SächsBG sowie der Besonderheiten für sächsische Richter erscheint landesspezifisch sachgerecht.

Zu § 91 (Übergangsregelung zum Wegfall des Ausgleichs bei besonderen Altersgrenzen):

Bei genereller Ablehnung der Streichung des bisherigen Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen stellt der SBB fest, dass die Übergangsregelung für versorgungsnahe Jahrgänge eine Abmilderung bedeutet und Rechtssicherheit schafft.

Zu Abschnitt 3 Alters- und Hinterbliebenengeld

Der SBB steht der Einführung einer Mitnahmefähigkeit erdienter Versorgungsansprüche durch Einführung eines Altersgeldes grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber.
Es erscheint allerdings aktuell 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 diesbezügliche Entwicklungen aufmerksam berücksichtigen, um nachteilige Entwicklungen der Personalstruktur des Freistaats zu vermeiden.

Günter Steinbrecht
Landesvorsitzender