

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Sächsischen Dienstrechts**

### **Vorbemerkung**

Grundsätzlich wird die Weiterentwicklung des sächsischen Beamtengesetzes durch den SBB befürwortet. Wir sehen jedoch einen größeren Handlungsbedarf in der Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen im Freistaat Sachsen. Die Sicherstellung eines verfassungs- und grundgesetzkonformen öffentlichen Dienstes muss durch Einhaltung der gesetzlichen Regelungen mehr Beachtung finden. Insbesondere dadurch, dass Stellen im öffentlichen Dienst mit objektiv hoheitlichen Aufgaben generell für verbeamtete Bewerbende zugänglich sind, sowie tarifbeschäftigten Stelleninhabern unter Berücksichtigung der rechtlichen Voraussetzungen die Möglichkeit einer Verbeamtung eröffnet werden muss. Die Grundsätze des Berufsbeamtentums sind auch in den Artikeln 91 und 92 Sächsischen Verfassung verankert. Trotzdem wird dies in vielen kommunalen Verwaltungen seit Jahren nicht beachtet. Die Quoten der verbeamteten Mitarbeitenden in den Landkreisverwaltungen des Freistaates Sachsen liegen beispielsweise unter 5%, in nicht wenigen Fällen sogar unter 3% der Gesamtbeschäftigten. In Landkreisverwaltungen müssen nachweisbar, unstreitig ausschließlich hoheitlich tätige Behörden, wie Polizeibehörde, Versammlungsbehörde, Bußgeldstelle, Fahrerlaubnisbehörde, Ausländer- und Asylbehörde, Waffen- und Sprengstoffbehörde, Jagdbehörde, Gewerbeaufsicht völlig ohne verbeamtete Beschäftigte auskommen und das bereits seit sehr vielen Jahren. Dies gefährdet nach unserer Auffassung nachdrücklich die Krisensicherheit der staatlichen und kommunalen Verwaltungen sowie deren Akzeptanz in der Bevölkerung. Hier muss nach unserer Auffassung dringend nachgesteuert werden im Zweifel durch Festlegung einer verbindlichen Quote an Verbeamtungen.

Art. 33 Abs. 4 und 5 Grundgesetz bestimmt, dass die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist, die in einem öffentlich-rechtlichem Dienst- und Treueverhältnis stehen. Damit garantiert das Grundgesetz den Bestand des Berufsbeamtentums als wichtige Säule der rechtsstaatlichen Verwaltungsarbeit, auch und gerade in Krisenzeiten, auch und gerade im Sinne eines unabhängigen

## Stellungnahme

und unparteiischen Verwaltungshandelns nur nach sachlichen Gesichtspunkten, ohne Ansehen der Person, als Diener des ganzen Volkes. Abhängig Beschäftigte im Angestelltenverhältnis können und müssen dies nicht erfüllen, sind sie doch lediglich an eine arbeitsrechtliche Erfüllung ihrer jeweiligen arbeitsvertraglichen Pflichten gebunden.

## Aufstiegsmöglichkeiten

Nicht berücksichtigt im Gesetzentwurf sind weitere Aufstiegsmöglichkeiten von Beamten im Rahmen des lebenslangen Lernens und der damit verbundenen Fachkräftebindung.

### Ausgangslage:

Die Föderalismusreform hat den Ländern weitgehende Gestaltungsspielräume im Laufbahnrecht eröffnet. Seither haben verschiedene Bundesländer unterschiedliche Wege beschritten, um Beamten erleichterte Aufstiegchancen zu ermöglichen. Für den SBB bieten diese Regelungen wertvolle Anregungen, um im laufenden Gesetzgebungsverfahren konkrete Verbesserungen vorzuschlagen.

### Die wichtigsten Aufstiegsmodelle im Überblick:

#### Fortbildungsqualifizierung (Rheinland-Pfalz)

Rheinland-Pfalz hat mit der Dienstrechtsreform 2012 einen bemerkenswerten Weg eingeschlagen: Anstelle starrer Aufstiegsverfahren trat eine zeitlich aufeinanderfolgende Fortbildungsqualifizierung. Das bedeutet in der Praxis, dass ein Beamter der mittleren Laufbahn nicht mehr ein aufwendiges, einmaliges Auswahlverfahren durchlaufen muss, sondern schrittweise und stufenweise für das nächsthöhere Beförderungsniveau qualifiziert wird. Die Qualifizierungsinhalte sind dabei individuell auf das angestrebte Beförderungsniveau zugeschnitten und verbinden fachrichtungsspezifische mit überfachlichen Modulen. Für einen Sachbearbeiter im Finanzbereich bedeutete ein solches Modell konkret: Er würde nicht mehr an einer einzigen zentralen Prüfung scheitern oder bestehen, sondern sich kontinuierlich und berufsbegleitend qualifizieren können.

#### Verwendungsaufstieg (z.B. Bremen)

## Stellungnahme

Der Verwendungsaufstieg – in Bremen etwa als „Praxisaufstieg“ geregelt – bietet eine weitere praxisnahe Alternative. Hier wird anerkannt, dass ein erfahrener Beamter durch langjährige Bewährung in der Praxis bereits die wesentlichen Kompetenzen für bestimmte Aufgaben der höheren Laufbahn erworben hat. Eine theoretische Prüfung ist möglich, aber nicht zwingend vorgeschrieben. Wer seit Jahren Aufgaben der gehobenen Ebene faktisch erfüllt, darf nicht allein an einer Prüfungshürde scheitern.

### Modularer Aufstieg (Bayern)

Das bayerische Modell der modularen Qualifizierung nach Art. 20 LfBG ist besonders interessant, weil es konsequent auf vorhandene Berufserfahrung aufbaut. Die Qualifizierung erfolgt in zeitlich getrennten Modulen und ist damit berufsbegleitend durchführbar. Für den Aufstieg in die dritte Qualifikationsebene (entspricht dem gehobenen Dienst) sind mindestens drei, für die vierte Qualifikationsebene mindestens vier Maßnahmen vorgesehen. Jede Maßnahme mit fachtheoretischen Inhalten schließt mit einer mündlichen Prüfung ab, die übrigen lediglich mit einer Teilnahmebescheinigung. Dieses abgestufte Prüfungsformat nimmt den Beamten erheblichen Druck und macht den Aufstieg planbarer. Dies ist auch in den kommunalen u. technischen Bereichen möglich. Ein Beispiel: Eine Verwaltungsfachangestellte in der Besoldungsgruppe A 8 kann in Bayern schrittweise Module absolvieren und sich so über mehrere Jahre hinweg für ein Amt ab A 10 qualifizieren – ohne ihren Dienst zu unterbrechen.

Aus den Erfahrungen der anderen Länder lassen sich für Sachsen nachfolgende konkrete Forderungen ableiten:

1. Sachsen sollte ein modulares, berufsbegleitendes Qualifizierungsmodell einführen, das Berufserfahrung systematisch anerkennt und nicht durch einmalige Prüfungen entwertet.
2. Der Verwendungsaufstieg ohne zwingende Prüfungspflicht für klar abgegrenzte Einsatzgebiete sollte eingeführt werden (siehe Bremen).
3. Die Zulassungsschwelle zum Aufstiegsverfahren sollte gesenkt werden – Bayern beispielsweise verlangt für die modulare Qualifizierung lediglich eine

positive periodische Beurteilung, keine gesonderten Zulassungsprüfungen mit Aufsichtsarbeiten als erste Hürde.

### Fazit

Die Regelungen in Rheinland-Pfalz, Bayern und Bremen zeigen: Erleichterte Aufstiegswege sind rechtlich möglich und praktisch erprobt. Sachsen hat hier Nachholbedarf. Eine Reform, die auf konsekutive Fortbildung, modulare Qualifizierung und die Anerkennung von Berufspraxis setzt, würde nicht nur die Attraktivität des sächsischen öffentlichen Dienstes stärken, sondern auch dem verfassungsrechtlichen Leistungsprinzip gerecht, indem sie tatsächlich erbrachte Leistungen – und nicht nur Prüfungsergebnisse – als Aufstiegskriterium anerkennt.

### **Zu § 4 SächsBG**

Der Verzicht auf eine amtsärztliche Untersuchung vor einer Einstellung bzw. einer Verbeamtung auf Lebenszeit für ausgewählte Fachbereiche wird als sinnvoll im Rahmen der Verwaltungsvereinfachung und der Gewinnung von Fachkräften, die im zukünftigen Amt wenig bis keine körperlichen Anforderungen zu erfüllen haben, erachtet.

### **Zu § 19 SächsBG**

Begrüßt wird die Änderung des § 19 und die Streichung des bisherigen Erfordernisses des „Einvernehmens“ mit dem zuständigen Staatsministerium. Dabei handelt es sich um einen nachvollziehbaren und sinnvollen Bürokratieabbau. Insbesondere in eindeutig gelagerten Fällen erscheint die zusätzliche Beteiligung der obersten Dienstbehörde entbehrlich und führt vor allem zu vermeidbaren Verzögerungen in den Anerkennungsverfahren.

### **Zu § 27 SächsBG**

Die vorgesehene Änderung des § 27 begegnet erheblichen Bedenken. Während die bisherige Qualifizierungspflicht für Beförderungen nach A 7 gestrichen werden soll, bleiben die Anforderungen im Bereich A 14 nicht nur bestehen, sondern werden durch zusätzliche Auswahl- und Bewertungsinstrumente weiter verfestigt.

Diese unterschiedliche Behandlung ist nicht nachvollziehbar. Wer über Jahre hinweg gute dienstliche Leistungen erbracht hat, sollte bei Aufstiegsmöglichkeiten nicht weiterhin maßgeblich an teilweise langen zurückliegenden Ergebnissen der

## Stellungnahme

Laufbahnprüfung gemessen werden. Aktuelle Leistung, praktische Erfahrung und dienstliche Bewährung müssen stärker berücksichtigt werden als formale Hürden vergangener Ausbildungsabschnitte.

### **Zu § 47 SächsBG**

Die geplante Änderung des § 47 zur unbegrenzten Möglichkeit des Hinausschiebens des Ruhestandseintritts ist differenziert zu betrachten. Zwar kann es angesichts des bestehenden Personalmangels sinnvoll sein, erfahrene Kolleginnen und Kollegen freiwillig länger im Dienst zu halten. Dies darf jedoch weder zu einem faktischen Druck auf ältere Beschäftigte führen noch zulasten der Nachwuchsgewinnung, der Personalentwicklung oder bestehender Beförderungsmöglichkeiten gehen.

### **Zu § 144a SächsBG**

Wir verweisen hierzu auf unsere Stellungnahme zur Novellierung des Beurteilungswesens für die Beamtinnen und Beamten im Schuldienst zum Entfall der Regelbeurteilung der beamteten Lehrkräfte zum Stichtag 30. November 2026

gez.

Nannette Seidler  
Landesvorsitzende