

Entschließungsantrag

zu §§ 1 bis 4 (Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen)

Konkrete Vorschläge zu vorgenannten Paragrafen hat der SBB nicht.

Grundsätzliches

An dieser Stelle nutzen wir die Möglichkeit, die Grundsätze einer verfassungsgemäßen und zukunftsorientierten Besoldung aus unserer Sicht darzustellen. Wir verweisen zudem auf das hierzu erfolgte Anschreiben vom 31. Januar 2024.

Das System der Besoldung muss zukunftsorientiert ausgestaltet werden. Dabei kann Besoldung nicht losgelöst von Versorgung und Beihilfe betrachtet werden. Ebenso spielen laufbahnrechtliche Aspekte eine Rolle. Aus Sicht des SBB ist die Besoldung zukunftsorientiert, wenn die Grundbesoldung ergänzt um berufsprägende Zulagen wieder zum Kernelement des Systems wird.

Es muss der Grundsatz gelten, dass die aktiven leistungsfähigen Beamten im Mittelpunkt der Überlegungen stehen. Damit steigt auch die Leistungsfähigkeit des Staates. Die Leistungsorientierung ist deshalb ebenso in die Betrachtung einzubeziehen. Die Möglichkeiten der leistungsorientierten Besoldung sind konsequent zu nutzen und entsprechende Mittel zur Verfügung zu stellen.

Vor dem Hintergrund fortschreitender Digitalisierung bei Wegfall einfacher Tätigkeiten sind Dienstposten immer wieder einer neuen Bewertung zu unterziehen. Als Leistungsanreiz bedarf es vor allem ausreichender Beförderungsmöglichkeiten.

Es bedarf unterschiedlichster Anreize sowohl zur Gewinnung von Personal, zur beruflichen Entwicklung sowie zur Bindung bis zur Regelaltersgrenze oder darüber hinaus. Verschiedene Elemente sind hier bereits vorhanden. Die bisherige praktische Umsetzung sollte im Rahmen der Neuausrichtung der Besoldung evaluiert und ggf. fortgeschrieben werden (z.B. Zuschlag zur Personalgewinnung und Anwärtersonderzuschläge). Insbesondere Elemente zur Bindung von Personal bis zur Regelaltersgrenze fehlen aktuell und es sind zudem Anreize für längeren Verbleib im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zu schaffen.

zu §§ 5 bis 21 (Besoldungsanspruch, Anpassung der Besoldung, Funktionen und Ämter)

Neuaufnahme im SächsBesG

Eine gesetzliche Verpflichtung zur regelmäßigen Überprüfung und ggf. Anpassung der Grundgehälter an die wirtschaftliche Lage in Kombination mit denen vom Bundesverfassungsgericht festgelegten Parametern (z.B. Erhöhung soziale Leistungen, Übernahme Tarifergebnisse, etc.) sind aus Sicht des SBB notwendig.

Wegfall Absenkung nach § 8 SächsBesG

Zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes muss die Absenkung entfallen.

Inzwischen sind in anderen Bundesländern weitere Feiertage eingeführt worden, ohne dass zusätzliche Abführungen an die Pflegeversicherung geleistet werden. Die sächsischen Beamtinnen und Beamten werden hier über die Maßen, unverhältnismäßig im Vergleich der übrigen Bundesländer, zur Finanzierung der Pflegeversicherung herangezogen. Die Benachteiligung der sächsischen Beamtinnen und Beamten ist aufzuheben.

zu §§ 22 bis 29 (BesO A, BesO B, Kommunalbereich)

Die Grundgehaltsbeträge der Besoldungstabellen sind regelmäßig an die wirtschaftliche Lage anzupassen und damit deutlich anzuheben. Eine deutliche Erhöhung der Beträge ist aktuell im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit/Attraktivität des Dienstherrn vorzunehmen.

Die zukunftsfähig zu gestaltende sächsische Lösung sollte nicht direkt „an der Bordsteinkante kratzen“. Der Abstand sollte hierbei so ausreichend sein, dass nicht sofort wieder die Verfassungsmäßigkeit in Frage steht und ein Gesetzgebungsverfahren unverzüglich notwendig wird. Eine Möglichkeit wäre, die Abstände über Prozentsätze zu sichern.

Der notwendige Abstand der Besoldungsgruppen der Eingangsämter der Laufbahngruppen zum Bürgergeld muss dauerhaft hergestellt und damit aktuell erhöht werden. In Folge des Abstandsgebotes sind die nachfolgenden Besoldungsgruppen ebenfalls zu erhöhen.

Eine Möglichkeit wäre, die Anpassung der Grundgehaltstabelle (links) durch Streichung der ersten Erfahrungsstufe. Dadurch würde ein erster Schritt für den attraktiven Berufseinstieg gemacht.

Im Weiteren könnte die Grundgehaltstabelle (rechts) durch Auffüllen der leeren Felder angepasst werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Erfahrungszuwachs in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen über einen unterschiedlichen Zeitraum möglich ist. Ein Beamter der LG 1.2, der nach dem Abschluss der Oberschule seine Laufbahnausbildung beginnt und anschließend einen regulären Stufenaufstieg durchläuft und bis A8 befördert wird, erreicht seine letzte Erfahrungsstufe in einem Alter von etwa 47 Jahren. Bis zum regulären Ruhestand sind es dann noch 20 Jahre. Seine höchstmögliche Versorgung erreicht er bei Vollzeit mit 57 Jahren. Hier fehlen immerhin noch 10 Jahre bis zum regulären Ruhestand, in denen kein Erfahrungsgewinn honoriert wird.

Eine weitere Möglichkeit für eine attraktive Besoldung wird in der Anhebung der Eingangsämter gesehen.

- Anhebung Eingangsamt für Laufbahngruppe 1.2 mind. auf Besoldungsgruppe A 7, um den Abstand zu den Justizwachtmeistern (Besoldungsgruppe A 5; ohne Ausbildung) herzustellen.
- Anhebung Eingangsamt in Folge für Laufbahngruppe 2.1 mind. auf Besoldungsgruppe A 10.
- Anhebung Eingangsamt ebenso für Laufbahngruppe 2.2 mind. auf Besoldungsgruppe A 14.

zu §§ 30 und 31 (BesO R)

Die Werte der Grundgehaltstabelle sind an die aktuelle wirtschaftliche Situation anzupassen. Ebenso ist eine zeitgemäße Stellenbewertung und Stellenhebungen unabdingbar, um die Funktionsfähigkeit des Justizbereiches sicherzustellen.

Für den Bereich der Justiz sollte der folgende Vorschlag geprüft werden:

Die Besoldung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ist neu zu überdenken. Vorstellbar ist die Einführung einer gesonderten Besoldung für Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger entsprechend der R-Besoldung mit einer Besoldung, die mindestens dem derzeitigen Amt A 11 entspricht. Diese gesonderte Besoldung rechtfertigt sich aus der sachlichen Unabhängigkeit, die in § 9 RPfIG geregelt ist. Damit unterscheiden sich die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger wesentlich von den übrigen Beamtinnen und Beamten in der A-Besoldung. Zudem sind die auf die Rechtspfleger übertragenen Tätigkeiten historisch betrachtet in der Zuständigkeit der Richter gewesen.

zu §§ 32 bis 38 (BesO W)

Die Attraktivität des Bereiches der Forschung ist mit folgenden Maßnahmen sicherzustellen.

Die Werte der Grundgehaltstabelle sind an die aktuelle wirtschaftliche Situation anzupassen. Ebenso ist eine zeitgemäße Stellenbewertung und Stellenhebungen unabdingbar. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten müssen ausgebaut werden.

Professorenämter sind einheitlich wie an Universitäten zu bewerten.

zu §§ 39 bis 41 (Familienzuschlag)

Der Zuschlag nach Stufe 1 sollte in der Grundgehaltstabelle, unabhängig des Familienmodells, integriert werden. Der Vorteil wird auch im vereinfachten Vollzug gesehen.

zu §§ 42 bis 56 (Zulagen)

Die Zulagen sind an die wirtschaftliche Lage anzupassen. Eine deutliche Erhöhung der Zulagen ist auch hier im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit/Attraktivität des Dienstherrn vorzunehmen.

Die gesetzlich normierte Teilhabe der Zulagen an linearen Erhöhungen (Dynamisierungen) ist aufzunehmen. Alle Zulagen sollen versorgungswirksam werden.

Es bedarf unterschiedlichster Anreize sowohl zur Gewinnung von Personal, zur beruflichen Entwicklung sowie zur Bindung bis zur Regelaltersgrenze oder darüber hinaus. Verschiedene Elemente sind bereits vorhanden. Die bisherige praktische Umsetzung sollte im Rahmen der Neuausrichtung der Besoldung evaluiert und ggf. fortgeschrieben werden (z.B. Zuschlag zur Personalgewinnung und Anwärtersonderzuschläge). Insbesondere Elemente zur Bindung von Personal bis zur Regelaltersgrenze fehlen aktuell. Zulagen sind als Instrument der Personalbindung (z.B. x Jahre zuletzt bezogen) zu nutzen.

zu §§ 57 bis 64 (Vergütungen, Zuschläge, Auslandsbesoldung)

Die Zuschläge sind an die wirtschaftliche Lage anzupassen. Eine deutliche Erhöhung der Zuschläge ist auch hier im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit/Attraktivität des Dienstherrn vorzunehmen. Die gesetzlich normierte Teilhabe der Zuschläge an linearen Erhöhungen (Dynamisierungen) ist aufzunehmen.

Es bedarf unterschiedlichster Anreize sowohl zur Gewinnung von Personal, zur beruflichen Entwicklung sowie zur Bindung bis zur Regelaltersgrenze oder darüber hinaus. Verschiedene Elemente sind bereits vorhanden. Die bisherige praktische Umsetzung sollte im Rahmen der Neuausrichtung der Besoldung evaluiert und ggf. fortgeschrieben werden (z.B. Zuschlag zur Personalgewinnung und Anwärtersonderzuschläge). Insbesondere Elemente zur Bindung von Personal bis zur Regelaltersgrenze fehlen aktuell.

Anhebung der Entschädigungssätze/Zuschläge für Erschwernisse und Mehrarbeit

Die Entschädigungssätze/Zuschläge für Erschwernisse und Mehrarbeit sind an die aktuelle wirtschaftliche Lage anzupassen. Sie können als Anreiz dienen, um Aufgaben überhaupt zu übernehmen. Außerdem wird darin die Möglichkeit der Wertschätzung für bestimmte Aufgaben, z.B. Arbeit im Schichtsystem oder auch der Einsatz in gefährlichen Bereichen, gesehen. Die gesetzlich normierte Teilhabe dieser Beträge an linearen Erhöhungen (Dynamisierungen) ist ebenfalls aufzunehmen.

zu §§ 65 bis 67 (Leistungsorientierte Besoldung)

Die Möglichkeiten der leistungsorientierten Besoldung sind konsequent zu nutzen und entsprechende Mittel zur Verfügung zu stellen.

zu §§ 68 bis 73 (Anwärterbezüge)

Die Anwärterbezüge sind an die wirtschaftliche Lage entsprechend der Grundgehaltsbeträge der BesO A anzupassen. Darüber hinaus sollte der jeweilige Abstand zur Eingangsbesoldung festgeschrieben werden (vgl. Regelung im BBesG).

zu §§ 74 bis 77 (VL, Erstattung dienstbedingter Aufwendungen)

Die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist nicht mehr zeitgemäß. Der Betrag sollte deutlich nach oben angepasst werden. Dies unterstützt die Beamtinnen und Beamten bei der Anschaffung/Modernisierung von Wohneigentum oder dem Aufbau einer zusätzlichen privaten Altersversorgung.

Darüber hinaus schlagen wir Folgendes vor:

Aufgrund der landesweiten Versetzungsmöglichkeit in unserem Flächenland sowie zur Bindung und Gewinnung von Personal für strukturschwache Gebiete kann die Übernahme der Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung, insbesondere für Unterkunft/Verpflegung sinnvoll sein, um Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen.

Auch die Unterstützung bei Wohnraumbeschaffung, Kita-Plätzen/Betreuungs- und Pflegeplätzen, insbesondere in Großstädten/Ballungszentren kann aus vorgenannten Gründen der Fachkräftegewinnung dienen.

zu sonstigen Bereichen der Besoldung

Wir bitten um Prüfung und ggf. Weiterleitung des folgenden Vorschlags für die Laufbahnausbildung für den Justizbereich:

Uns ist klar, dass für die Umsetzung des folgenden Vorschlags das Laufbahnrecht neben der Besoldung anzupassen ist.

Für den Bereich der Justizwachtmeister schlagen wir die Abschaffung der Laufbahngruppe 1.1 und Überführung in Laufbahngruppe 1.2 mit Einführung einer zweijährigen Laufbahnausbildung analog der jetzigen Laufbahngruppe 1.2 vor. Auch das könnte ein Weg sein, um den Abstand zwischen den Laufbahngruppen herzustellen und damit die Verwerfungen des Laufbahnrechts durch Streichung der untersten Besoldungsgruppe zu beseitigen.

Die Anhebung der Eingangsämter könnte dabei nur betragsmäßig erfolgen, aber die jeweilige Bezeichnung bliebe (z.B. A 9 Stufe 2 wird betragsmäßig A10 Stufe 2) – somit wäre ein Struktureingriff nicht erforderlich. Die Tabelle müsste nach oben dann aufgefüllt werden. Dies kann mit den üblichen Abständen erfolgen.

Durch den Wegfall des Eingangsamtes A 4 bei den Wachtmeistern, steht diesen nur noch das Amt A 5, unter gewissen Voraussetzungen A 6 zu. Die Justizwachtmeister übernehmen mittlerweile mehr Aufgaben und um Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen, sollten für den Bereich der Wachtmeister die Ämter A 6-A 8, für den mittleren Dienst die Ämter A 7-A 11 und für den gehobenen Dienst die Ämter A 11-A 15 eingerichtet werden.

Stellenobergrenzen:

Die Stellenobergrenzenverordnung sollte, wie in anderen Ländern auch, abgeschafft werden. Stellenobergrenzen verhindern Leistungsbereitschaft, wenn durch Ausschöpfung der Grenzen keine Beförderungsperspektiven mehr vorhanden sind.

Aufwertung der Dienstposten/Stellenhebungen:

Aus unserer Sicht ist es entscheidend, für die Haltung von Personal und als attraktiver Arbeitgeber, den Bediensteten Entwicklungsmöglichkeiten zu geben.

Erhöhung Sonderurlaubstage:

Die Kind-krank-Tage sind entsprechend der Regelungen nach § 45 SGB V anzupassen (Gleichklang wie Beschäftigte: 15 Tage und keine Anrechnung bei Krankenhausaufenthalt der Kinder unter 12 Jahren). Mehr Freistellungstage für die Pflege von Angehörigen sollte in Zeiten des demografischen Wandels zugestanden werden.

Auch sollte der Sonderurlaub für die Bildungsfreistellung gewährt werden. Nur in Sachsen und Bayern besteht ein entsprechender Anspruch nicht.

Versorgung

zu §§ 1, 2, 64 bis 69, 71 (Allgemeines, Gemeinsame Vorschriften)

Es sind Anreize für längeren Verbleib oder Wiederkehr im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zu schaffen.

Dies ist aus Sicht des SBB über den Ausbau des Ergänzungszuschlages zum Grundgehalt möglich. „Premiumstufe“ sollte auch für untere Besoldungsgruppen ermöglicht werden, ggf. Schaffung von Premiumstufe 1 und 2 (z.B. nach weiteren 5-7 Jahren). Dabei sollte die Stufe 2 möglichst erst ab Antragsaltersgrenze greifen, damit der Anreiz zum Bleiben vorhanden ist. Ggf. sollte die Ruhegehaltsfähigkeit erst nach einem Bezug von zwei Jahren (wie bei Beförderungen) eintreten.

zu §§ 15, 16, 18 (Berechnung des Ruhegehalts, Versorgungsabschlag, Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes)

Bei Dienstunfähigkeit aufgrund eines Dienstunfalls (in Ausübung des Dienstes) sollte kein Versorgungsabschlag abgezogen werden.

zu § 70 (Versorgungsauskünfte)

Der Ausbau der Auskunftserteilung mit Beratungsangebot ähnlich den Angeboten der Rentenversicherungen sollte geschaffen werden, da die gesetzlichen Regelungen für Laien nicht/schwer nachvollziehbar sind.

Beihilfe

zum Umfang der Beihilfe

Der Beihilfesatz in Höhe von 90 v.H. ist allen Beamtinnen und Beamten/Versorgungsempfängern zu gewähren.

Die Höchstbeträge der Anlagen der SächsBhVO sind aktuell und regelmäßig an die wirtschaftliche Lage anzupassen.

zu sonstigen Bereichen der Beihilfe

Es bedarf dringend einer komfortablen und zeitgemäßen technischen Lösung zur schnelleren Einreichung und Abrechnung der Anträge, mit direkter Verarbeitungsmöglichkeit der Angaben. Die Bearbeitungsdauer bei der aktuellen Beihilfeberechnung ist zu lang.