

Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes (SächsBG) vom 18. Dezember 2013

Zu Art. 2 – Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes

Die Regelung wird teilweise kritisch gesehen und geht darüber hinaus nicht weit genug, da sie sich nur auf Lehrkräfte beschränkt.

Zu Nr. 2, konkret zu Buchstabe b und dort zu Absatz 2

Die Sätze 2 und 3 sind Soll-Regelungen. Satz 2 regelt insoweit, dass die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit in einem Bezugszeitraum von vier Monaten 48 Stunden nicht überschreiten soll. Damit sind abweichende Regelungen in der Rechtsverordnung im Ausnahmefall zulässig, wenn sie besonders begründet werden (siehe Begründung zum Gesetzentwurf).

Die damit eröffneten Möglichkeiten einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit im Bezugszeitraum sind nach unserer Auffassung kritisch zu sehen, auch wenn diese nur im Ausnahmefall zulässig sein sollen. Insbesondere das Fehlen einer maximalen Begrenzung halten wir aus Fürsorgegründen für problematisch.

In Unkenntnis der beabsichtigten konkreten Ausgestaltung der Regelung durch eine entsprechende Verordnung möchte der SBB darauf hinweisen, dass es in Gesetz oder Verordnung klare Regelungen zum Schutz der Lehrkräfte braucht. Eine freiwillige Vereinbarung muss ohne Druck abgeschlossen werden können.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist das Modell höchst kritisch zu bewerten. Es benachteiligt strukturell jene Lehrkräfte, die familiär gebunden, teilzeitbeschäftigt oder durch Pflegeaufgaben eingebunden sind – in der Regel Frauen. Diese Bediensteten sind weit weniger flexibel als andere Kolleginnen und Kollegen und könnten so systematisch vom Modell ausgeschlossen oder unter Druck gesetzt werden, sich dennoch daran zu beteiligen. Die

Stellungnahme

Freiwilligkeit, auf die der Gesetzentwurf verweist, ist rechtlich nicht ausreichend abgesichert. Eine Ablehnung darf keine beruflichen oder organisatorischen Nachteile mit sich bringen. Dies müsste verbindlich geregelt werden.

Auch die spätere Kompensation durch Freistellung scheint nicht gesichert, insbesondere bei anhaltendem Lehrkräftemangel. Sollte ein Ausgleich in Geld erfolgen, so kommt die Sächsische Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung zur Anwendung. Die Beträge in § 18 der Verordnung wurden seit Jahren nicht verändert und bedürfen einer dringenden Anpassung an aktuelle Verhältnisse. Der SBB fordert neben der Verankerungen eines Schutzmechanismus für die Lehrkräfte die Beteiligung der Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung von Gesetz und Verordnung in der Praxis.

Darüber hinaus ist allgemein zu sagen, dass mit den Änderungen in § 144a SächsBG die Rechtsgrundlage für freiwillige bzw. auch für verpflichtende Arbeitszeitkonten ausschließlich für den Bereich der Lehrkräfte geschaffen wird. Nach Einschätzung des SBB wird jedoch die generelle Regelung von freiwilligen Langzeit(arbeits)- oder Lebensarbeitszeitkonten für den Beamtenbereich als sinnvoll erachtet. Die diesbezügliche gesetzliche Grundlage findet sich bereits in § 95 Abs. 1 SächsBG: Hiernach können die Voraussetzung und das Verfahren für ein Lebensarbeitszeitkonto geregelt werden. Die Führung eines Lebensarbeitszeitkontos sollte nach unserer Auffassung für alle Landesbeamtinnen und -beamten ermöglicht werden.

Zu Langzeitkonten sind folgende grundsätzlichen Eckpunkte anzuführen:

Eckpunkte zu Langzeitkonten

- Im lebenslangen Dienst- und Treueverhältnis kommt den Elementen für eine flexible Gestaltung der Dienst- bzw. Arbeitszeit eine herausgehobene Bedeutung zu.
- Sie sind wichtige Bausteine zum Erhalt und zur Steigerung der Attraktivität für den Zugang zum und den Verbleib im öffentlichen Dienst bei allen Dienstherrn und öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern.
- Ein aus Sicht des SBB gutes, zeitgemäßes und sinnvolles Instrument zur planbaren Flexibilisierung der Dienst- bzw. Arbeitszeit sind Langzeitkonten.

Stellungnahme

- Aus dem Beamtenstatus, dem Dienstpflicht und Besoldung begrifflich zugrunde liegen, und nicht wie beim Arbeitsverhältnis Arbeit und Arbeitslohn, folgen spezifische Besonderheiten. Langzeitkonten für Beamtinnen und Beamte sind deshalb – anders als im Arbeitnehmerbereich – reine Zeitguthabekonten. Zudem ergeben sich Besonderheiten bei Art und Umfang der Anspar- und Entnahmeelemente.

Ansparen von Zeiten auf einem Langzeitkonto:

- Jede Beamtin und jeder Beamte sollte grundsätzlich die Möglichkeit haben, bestimmte Zeiten auf einem Langzeitkonto anzusparen.
- Aus Sicht des SBB sollte in gewissem Rahmen angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit unabhängig vom Jahr der Entstehung sowie Urlaub oberhalb des europarechtlichen Mindesturlaubs auf einem Langzeitkonto angespart werden können.

Zeitausgleich bei einem Langzeitkonto:

- Ein Ausgleich angesparter Arbeitszeit kann nur durch Freistellung vom Dienst erfolgen.
- Ein finanzieller Ausgleich von Zeitguthaben ist grundsätzlich ausgeschlossen.
Ausnahmen: Störungsfälle, in denen z. B. eine Freistellung vom Dienst wegen Dienstunfähigkeit mit der Folge der Versetzung in den Ruhestand nicht oder nicht vollständig möglich ist sowie Fälle, in denen die Beamtin bzw. der Beamte vor einer vollständigen Inanspruchnahme des Zeitguthabens verstirbt.
- Ein Zeitausgleich muss in einem qualifizierten Mindestumfang zusammenhängend erfolgen.
- Ein Zeitausgleich kann sich in gewissem Rahmen auch auf die Zeit unmittelbar vor dem Beginn des Ruhestandes erstrecken.

Grundsätzlich bedarf es einer einfachen, transparenten Handhabung für den Beamten bzw. die Beamtin und einer verwaltungsexensiven Ausgestaltung.

Stellungnahme des Sächsischen Lehrerverbands im VBE e.V. (SLV)

Unsere Mitgliedsgewerkschaft SLV hat bei Ihnen Fristverlängerung zur Abgabe einer Stellungnahme beantragt und gewährt bekommen. Der SLV wird Ihnen seine Stellungnahme direkt zukommen lassen.

Weitere Ausführungen

Neben den Ausführungen zur Änderung des SächsBG wurden durch die Frauenvertretung des SBB die nachfolgenden Anmerkungen zu weiteren Teilen des Gesetzentwurfs zum Gesetz begleitender Regelungen zum Doppelhaushalt (Haushaltsbegleitgesetz 2025/2026 - HBG 2025/2026) 2025/2026 vorgetragen. Der SBB bittet darum, diese Anmerkungen den jeweils zuständigen Ministerien zukommen zu lassen.

Streichung des Begriffs „Gleichstellung“ - Rückschritt bei Ressortwechsel

Die geplante Änderung des Verwaltungsorganisationsgesetzes, in deren Zuge der Begriff „Gleichstellung“ aus der Bezeichnung des zuständigen Ministeriums gestrichen werden soll, wird kritisch gesehen. Die bisherige Bezeichnung „Staatsministerium für Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung“ entfällt zugunsten einer verkürzten Form.

Zwar ist bekannt, dass die Zuständigkeit für Gleichstellung künftig beim Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt angesiedelt sein wird, was fachlich durchaus nachvollziehbar erscheint. Dennoch bleibt die faktische Auslassung des Gleichstellungsbegriffs in der offiziellen Ressortbezeichnung ein höchst bedenkliches Signal. Sichtbarkeit ist in der Gleichstellungspolitik nicht nur Symbol, sondern auch Struktur. Den Begriff „Gleichstellung“ zu entfernen, kann fälschlich den Eindruck erwecken, das Thema verliere an politischer Bedeutung oder sei abgeschlossen – was es keineswegs ist. Die SBB Frauenvertretung fordert daher eine verbindliche organisatorische Verankerung des Themas Gleichstellung im neuen Ressort – etwa durch eine eigene Abteilung oder eine

zentrale Referatsstruktur – sowie eine klare Kommunikation der Zuständigkeit gegenüber der Öffentlichkeit und allen Akteurinnen und Akteuren im öffentlichen Dienst.

Personalbemessung in Kindertageseinrichtungen:

Ebenfalls mit Blick auf Gleichstellung und Beschäftigungsbedingungen ist die geplante Änderung des Gesetzes über Kindertagesbetreuung zu bewerten. Artikel 12 des Gesetzentwurfs sieht die Einführung eines sogenannten Gesamtschlüssels für die Personalbemessung in Kindertageseinrichtungen vor. Dieser Schlüssel soll verschiedene bislang getrennt geregelte Teilschlüssel – etwa für Schulvorbereitung oder mittelbare pädagogische Tätigkeiten – zusammenfassen.

Auf den ersten Blick klingt dies nach einer Entbürokratisierung. Doch bei genauerem Hinsehen wird deutlich, dass die Zusammenführung bestehender Personalschlüssel nicht mit einem echten strukturellen Personalaufwuchs einhergeht, sondern lediglich aus bereits vorhandenen Mitteln gespeist wird. Für die Krippen und Horte ist explizit festgehalten, dass die Einführung des neuen Schlüssels ohne zusätzlichen Personalbedarf erfolgen soll – und das in Bereichen, die bereits jetzt stark belastet sind.

Der Gesamtschlüssel kann zudem zu einer Intransparenz in der Ressourcenzuordnung führen. Weder Fachkräfte noch Träger noch Eltern können künftig nachvollziehen, wie viel Zeit und Personal tatsächlich für spezifische Aufgaben zur Verfügung steht. Auch hier fehlt im Gesetzentwurf jegliche gleichstellungspolitische Bewertung, obwohl der Bereich der frühkindlichen Bildung fast ausschließlich von Frauen getragen wird. Eine Reform, die Arbeitsprozesse flexibilisiert, ohne die Arbeitsbedingungen real zu verbessern, wird zwangsläufig zu Mehrbelastung führen – mit Auswirkungen auf Gesundheit, Motivation und langfristige Berufsverbleibensperspektiven.

Die SBB Frauenvertretung fordert daher nicht nur eine transparente Umsetzung der Schlüsseländerung, sondern auch eine tatsächliche personelle Stärkung der Einrichtungen sowie die verbindliche Durchführung einer Geschlechterfolgenabschätzung.

gez. Nannette Seidler

Landesvorsitzende