

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB Saar) vom 18.12.2008.

zu dem

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung dienstrechtlicher Vorschriften an das Beamtenstatusgesetz

Zur beabsichtigten Gesetzesnovelle im Ganzen

Erklärtermaßen verfolgt die Landesregierung mit dem Gesetzentwurf zur Anpassung dienstrechtlicher Vorschriften, namentlich des Saarländischen Beamtengesetzes (SBG), an das bereits verabschiedete und zum 01.04.2009 in Kraft tretende Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) *keine Radikalreform*.

Infolgedessen enthält der Entwurf auch keine einschneidenden Verschlechterungen, und es wird sogar – im Gegensatz zu bereits erfolgten oder beabsichtigten Aktivitäten manch anderen Gesetzgebers in Deutschland – an der bisherigen Altersgrenze (65 Jahre) bzw. besonderen Altersgrenze (Polizei/Justiz, Feuerwehr: 60 Jahre) für den Eintritt in den Ruhestand festgehalten. Mit Blick auf eine drohende Überalterung sowie die Leistungsfähigkeit im Sinne besonderer physischer und psychischer Anforderungen für Beschäftigte in den betreffenden Berufsfeldern halten wir dieses für richtig. Außerdem bleiben so Wirkungsmöglichkeiten für arbeitsmarktpolitische Effekte erhalten, was bei einer Anhebung der Altersgrenze nicht der Fall gewesen wäre.

Dies sind positive Aspekte des Entwurfs, die von den Gewerkschaften im Saarland ausdrücklich begrüßt und anerkannt werden. Gleiches gilt für etliche Einzelregelungen zur besseren Strukturierung und Modernisierung des Saarländischen Beamtengesetzes. Detailliert angegeben haben wir dies jeweils dort, wo wir zu den beabsichtigten neuen Vorschriften im Einzelnen Ausführungen gemacht haben.

Leider kann der DGB Saar jedoch in dem vorliegenden Entwurf nicht nur Positives erblicken, sondern sieht sich auch zur Negativkritik veranlasst. Der Entwurf verfehlt die Chance, die dem Saarland qua Föderalismusreform eröffneten Spielräume so zu nutzen, wie der Bundesgesetzgeber es mit Zustimmung der Länder durch Ergänzung des Grundgesetz-Artikels 33 Abs. 5 zur Fortentwicklung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums geradezu appellativ „...und fortzuentwickeln...“ gewollt und durch Übertragung der Kompetenzen zur Regelung des Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrechts auf die Länder ermöglicht hat.

„Verhandeln statt Verordnen“ – dieser Grundsatz soll dem Saarländischen Beamtengesetz nach der vorliegenden Entwurfsfassung leider wohl weiterhin fremd bleiben. Normierung von Verhandlungsrechten bzw. eines Vertragsrechts für Beamtinnen und Beamte? Fehlanzeige! Normierung echter Einflussmöglichkeiten der auf die Gestaltung der Arbeits- und Bezahlungsbedingungen? Fehlanzeige!

Nach wie vor hält die Landesregierung an der engen Auslegung des althergebrachten Grundsatzes der grundsätzlich einseitigen Regelung des Dienst- und Treueverhältnisses durch den Dienstherrn fest. Dass die höchstrichterliche Rechtsprechung diesen tradierten Grundsatz längst im wohlverstandenen Sinne

eines moderneren Verständnisses des Berufsbeamtentums relativiert und der Gesetzgeber die Dienstherrn mit Änderung des Art. 33 Abs. 5 GG „...und fortzuentwickeln.“) ausdrücklich zu mehr Innovation, Kreativität und Demokratie ermuntert hat, bleibt außen vor. Nach dem Willen der Landesregierung soll das Beamtenverhältnis im Saarland offensichtlich weiter davon geprägt sein, dass der Gesetz-/Verordnungsgeber und der Dienstherr die Beschäftigungsbedingungen einseitig festlegen.

Demgegenüber fordern die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften, diese Verordnungs-kultur endlich zu überwinden und mindestens in den Bereichen, in denen dies möglich und sinnvoll ist, durch eine Vertragskultur zu ersetzen; dass sich dies bewährt, hat die Praxis anderweitig längst unter Beweis gestellt (Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat i.S.v. § 76 SPersVG).

Es muss endlich echte Einflussmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten auf ihre Arbeits- und Bezah-lungsbedingungen geben. Die bisherige Anhörung hat – was die Wirksamkeit der Mitgestaltung an-betrifft – den Charakter eines kollektiven Bettelns oder Vortrags bei Hofe; sie ist daher längst nicht mehr zeitgemäß. Es ist ein Widerspruch in sich, von den Beamtinnen und Beamten mehr Leistung, Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Kreativität zu verlangen, aber auf alle diese Fähigkeiten bewusst und gewollt keinerlei Wert zu legen und die Beamtinnen und Beamten auf eine Bittstellerrolle zu reduzieren, sobald es um ihre eigenen elementaren beruflichen Belange geht.

Hier sei nur erinnert an den erst kürzlich unter der Überschrift „Zukunft der öffentlichen Daseinsvorsorge – Starker Staat! Starker öffentlicher Dienst!“ gefassten Beschluss des CDA-Bundesvorstandes vom 15.11.2008, wo es (Ziffer 9.) heißt

(Zitatanfang):

„Wir bekennen uns zur Notwendigkeit eines starken öffentlichen Dienstes. Wer im öffentlichen Dienst arbeitet, trägt eine große Verantwortung. An ihn werden nicht nur große Anforderungen mit Blick auf Qualifikation und Sachkenntnis, sondern auch mit Blick auf die Loyalität gestellt. Die hohen Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich auch in der Entlohnung und den sonstigen Arbeitsbedingungen niederschlagen. Der öffentliche Dienst muss ein attraktiver Arbeitgeber für seine Beschäftigten sein.“

(Zitatende)

Es ist nach Ansicht des DGB hoch an der Zeit, die einseitige Regelungskompetenz des Dienstherrn aufzubrechen und endlich auch bei der Gestaltung des Beamtenverhältnisses „mehr Demokratie zu wagen“, indem an dem bisherigen beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren nur noch bei solchen Tatbeständen festgehalten wird, die nicht durch Vertrag geregelt werden (können).

Jedoch sollten Tatbestände wie z.B.

- Laufbahnen und Ausbildung
- Fortbildung und Weiterqualifizierung
- Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- Auflösung und Umbildung von Behörden
- Nebentätigkeit
- Arbeitszeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Jubiläumsszuwendungen
- Besoldung, andere besoldungsrechtliche Leistungen/Zuwendungen
- Urlaub und Dienstbefreiungen

künftig durch öffentlich-rechtlichen Vertrag geregelt werden können.

Die dafür notwendigen echten Koalitionsrechte sind durch den saarländischen Gesetzgeber zu schaffen. Das bisherige Beteiligungsverfahren (Anhörung) muss modifiziert und beschränkt werden auf eine subsidiäre Geltung lediglich für diejenigen verbleibenden Tatbestände, die nicht durch Vertrag geregelt werden.

Ebenfalls das neue SBG im Gesamten betrifft unsere kritische Feststellung, dass im BeamtStG (an das doch das neue SBG erklärtermaßen angepasst werden soll...) die Bezeichnungen durchgängig sowohl in der männlichen wie in der weiblichen Form („Beamtinnen und Beamte“) verwendet werden, wohingegen in dem vorliegenden Entwurf der Landesregierung ausschließlich die männliche Form („Beamter“) verwendet wird. Es darf an dieser Stelle daran erinnert werden, dass dies im Widerspruch steht zum Geist und Buchstaben von AGG, LGG und Frauenförderplan, aber auch zu der entsprechend diesen Rechtsgrundlagen für die Landesverwaltung selbst bestehenden Vorschriftenlage.

Eine letzte allgemeine Anregung betrifft Artikel 6 (Inkrafttreten; Außerkrafttreten) des vorliegenden Entwurfs: Die Gleichstellung verpartnerter Beamtinnen und Beamter mit ihren verheirateten Kolleginnen und Kollegen hätte aufgrund von Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bereits bis zum 02.12.2003 vollzogen werden müssen. Insofern müssen Regelungen im neuen SBG, mit denen die besoldungs-, beihilfe- und versorgungsrechtliche Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften bewirkt werden soll, rückwirkend zum 03.12.2003 erfolgen.

Da eine solche Regelung im Saarland auch in das kürzlich erst verabschiedete Gesetz Nr. 1662 zur Anpassung des Saarländischen Landesrechts an das Lebenspartnerschaftsgesetz des Bundes vom 19.11.2008 (Amtsbl. S. 1930) noch nicht aufgenommen worden ist, müsste sie eben nun Aufnahme finden in Art. 6 des vorliegenden Entwurfs (in Bezug auf die die Gleichstellung betreffenden Regelungen in Art. 1 – neues SBG).

Zu den Vorschriften des Entwurfs im Einzelnen:

Artikel 1 – Saarländisches Beamtengesetz (SBG)

Zu § 5 Abs. 3 (Stellenausschreibungspflicht; gesundheitliche Eignung)

Der Bundesgesetzgeber hat es beim BeamtStG schlichtweg „vergessen“ – nicht jedoch der saarländische Gesetzgeber: Die Berücksichtigung des (künftigen) § 22 Gendiagnostikgesetz (GenDG), wonach prädiktorische Gentests bzw. deren Berücksichtigung in Einstellungsverfahren unzulässig sind. Dafür gebührt der zuständigen Landesverwaltung Lob.

Zu § 10 (Begriff und Einteilung der Laufbahnen)

Zunächst (Abs. 1) wird gefordert, dass es dort, wo das Gesetz bei der Einteilung der Ämter derselben Fachrichtung auf „gleichwertige“ Vorbildungen und Ausbildungen abstellt, kein Definitionsmonopol des Dienstherrn geben darf, sondern es hier ergänzender gesetzlicher Regelungen zur Mitbestimmung bzw. Normierung von Koalitionsrechten bedarf, welche bestimmen, dass (auch) diese Materie durch öffentlich-rechtlichen Vertrag zu regeln ist (siehe oben!).

Analog zu § 10 Abs. 1 wird die gleiche Forderung ebenso erhoben hinsichtlich der analogen, jedoch jeweils laufbahngruppenspezifisch getroffenen Regelungen in den Folgeparagrafen 13 Nr. 2, 14 Nr. 2, 15 Abs. 1 Nr. 2 und 16 Abs. 1 Nr. 2 der Entwurfsfassung.

Hinsichtlich § 10 Abs. 2 wird gefordert:

- a) nicht länger an den überkommenen Laufbahngruppen festzuhalten und dadurch den Weg zu ebnen für die fortschrittliche Ausgestaltung des Laufbahnrechts, dessen Novellierung im Zuge der Umsetzung der Föderalismusreform im Saarland in einem weiteren Schritt vorgesehen ist, sowie auf jeden Fall schon jetzt
- b) die Laufbahngruppe des einfachen Dienstes abzuschaffen, dem ohnehin im Saarland inzwischen nur noch weit unter 100 Bedienstete (Justiz) angehören, abzuschaffen bzw. die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die derzeit noch im einfachen Dienst Beschäftigten binnen überschaubarer Frist planmäßig in den mittleren Dienst überführt werden.
Besoldung und Versorgung im einfachen Dienst entsprechen nicht mehr den aktuellen Anforderungen amtsangemessener Alimentation; dies wird u.a. dadurch belegt, dass die Besoldungsgruppe A 4 (allerdings zuzüglich eines Zusatzbetrages) die allerunterste Bemessungsgrenze für die Versorgung von Beamten und Beamtinnen bzw. ihrer Hinterbliebenen überhaupt („Mindestversorgung“) markiert.

Zu § 11 (Einstellung; Beförderung)

Anstelle der Regelung, dass Einstellungen nur im Eingangsamte der Laufbahn möglich sind, ist zu prüfen und entsprechend zu normieren, in welchen Bereichen und unter welchen Voraussetzungen jeweils unterschiedliche Einstiegsebenen möglich sein sollen. Dies ist erforderlich, damit der öffentliche Dienst des Saarlandes im sich spätestens ab 2015 erheblich verschärfenden Wettbewerb mit privatwirtschaftlichen Bedarfsträgern um die Gewinnung qualifizierten (Fach-)Personals bestehen kann.

Ausdrücklich begrüßt wird, dass in § 11 auf eine dem § 22 Abs. 6 SBG a.F. entsprechende Altersbeförderungsverbot verzichtet wird; in dem Zusammenhang wird allerdings darauf zu achten sein, dass sich dies auch bei der Novellierung laufbahnrechtlicher Vorschriften, die (noch) dem § 22 Abs. 6 SBG a.F. entsprechen (z.B. § 10 Abs. 5 SLVO, 8 Abs. 7 Pol.LVO), entsprechend widerspiegelt.

Zu §§ 13 bis 16 allgemein (Laufbahngruppen)

Der DGB fordert, die überkommenen Laufbahngruppen abzuschaffen, da nur bei Verzicht auf diesbezügliche starre Laufbahngrenzen in den allgemeinen, grundlegenden Regelungen des Beamtengesetzes bei weiterer Umsetzung der Föderalismusreform eine fortschrittliche Gestaltung des speziellen Laufbahnrechts möglich ist.

Zu § 16 (Laufbahnen des höheren Dienstes)

In Abs. 1 Nr. 1 ist ausgeführt, dass für die Laufbahnen des höheren Dienstes zu fordern sind:

„1. eine erste Staatsprüfung, eine erste juristische Prüfung oder ein Masterabschluss oder ein vergleichbarer Abschluss an einer Hochschule oder ein Master-Abschluss oder ein vergleichbarer Abschluss an einer Fachhochschule in einem Studiengang, der in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertig anerkannt wurde.“

Die Passage „...der in einem förmlichen Verfahren als laufbahnrechtlich gleichwertig anerkannt wurde“ beruht noch auf einer Regelung aus dem Jahr 2002, in dem die KMK zusammen mit der IMK beschlossen hatte, nur solche akkreditierte Masterstudiengänge zuzulassen, welche eine zusätzliche Akkreditierung für den öffentlichen Dienst hatten (also „doppelt überprüft“ waren). Hier gibt es jedoch eine neue, abermals inhaltsgleich von KMK (Beschluss vom 20.09.2007) und IMK (Beschluss vom 07.12.2009) getroffene Vereinbarung „Zugang zu den Laufbahnen des höheren Dienstes durch Master-Abschluss an Fachhochschulen“, in dem nun geregelt ist, dass ab 01.01.2008 keine Zusatzakkreditierung für einen Master-Studiengang für den öffentlichen Dienst mehr notwendig ist. Dabei ist irrelevant, ob dieser Master-Abschluss an einer Hochschule oder einer Fachhochschule erfolgte, da deren Akkreditierungsbedingungen die gleichen sind; denn nur der Studiengang, der alle Bedingungen erfüllt, erhält überhaupt eine Anerkennung als Master-Abschluss oder aber (in der Stufe darunter) als Bachelor-Abschluss .

Es geht daher nicht an, mit dem vorliegenden Entwurf „das Rad wieder zurückzudrehen“ und den an einer Fachhochschule erworbenen Master-Abschluss nur unter der Voraussetzung eines zusätzlichen Anerkennungsverfahrens als Zugangsvoraussetzung für den höheren Dienst vorzusehen, da dies eindeutig der seit 01.01.2008 wirksamen Vereinbarung von KMK/IMK aus 2007 zuwiderliefe.

Im Übrigen ist auch im neuen § 17 Abs. 5 DNeuG für den Bereich des Bundes keine solche Zusatzakkreditierung verlangt.

Insoweit kann es der DGB Saar nicht hinnehmen, dass im Saarland ein sachlich nicht zu rechtfertigender Sonderweg bzw. Irrweg beschritten wird. Wir fordern deshalb, dass in § 16 Abs. 1 im Anschluss an das Wort „Fachhochschule“ ein Punkt gesetzt wird und die danach bisher vorgesehenen Worte ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 17 (Zulassung zum Vorbereitungsdienst; Laufbahnbefähigung)

Die Regelungen werden ausdrücklich begrüßt, da dadurch mehr Flexibilität auch beim länderübergreifenden Wechsel des Dienstherrn erreicht und unnötige Bürokratie abgebaut wird.

Zu § 19 (Anrechnung von förderlichen Zeiten auf den Vorbereitungsdienst)

Mit Blick auf die als de lege ferenda zu erwartenden Laufbahnvorschriften, denen die nähere Regelung vorbehalten sein soll, inwieweit förderliche Tätigkeiten auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden, bekräftigt der DGB vorsorglich schon an dieser Stelle seine Erwartung bzw. Forderung, dass die Entscheidung hierüber als Beteiligungstatbestand (SPersVG) in Form der Mitbestimmung ausgestaltet, aufgefasst und praktiziert werden muss.

Zu § 21 (Probezeit)

Als sinnvoll begrüßt werden der Wegfall des Rechtsinstituts der Anstellung sowie die sachgerechte und einheitliche Festlegung der regelmäßigen Probezeit auf drei Jahre bzw. – im Fall anrechenbarer Vorzeiten – der Mindestprobezeit auf ein Jahr.

Auch hier fordert der DGB allerdings bei Entscheidungen, ob hauptberufliche Vortätigkeiten nach Art und Bedeutung der Laufbahn gleichwertig sind (Abs. 2 Satz 2), ein der Mitbestimmung entsprechendes Beteiligungsrecht (siehe auch oben, zu § 10).

Zu § 24 (Fortbildung)

Hier wird die Schiefelage des Entwurfs in Bezug auf dessen „Mitgestaltungsphobie“ so richtig deutlich:

Der Dienstherr verschärft einerseits die Pflicht zur Fortbildung dadurch, dass er diese – schon seit jeder als nicht eigens normierte, jedoch von Literatur und Rechtsprechung stets anerkannte Teilpflicht der Hingabepflicht – formalrechtlich dadurch, dass er nun der Fortbildungspflicht eine eigenständige Bestimmung, einen eigenen Paragraphen widmet.

Andererseits unterlässt es der Dienstherr aber, dem Fortbildungsrecht der Bediensteten gleiche Beachtung zu widmen und dieses entsprechend im Gesetz zu normieren. Auch hier wieder erkennbar: Einseitige Regelungen zugunsten des Dienstherrn, der Beschäftigte dagegen findet sich in der Bittstellerrolle.

Eine derart veraltete Auffassung einer „Bildungspartnerschaft“ von Dienstherr und Beamtenschaft, eine derart einseitige Regelung des Definitions- und Bedarfsmonopols stehen einem modernen öffentlichen Dienst entgegen und sind kontraproduktiv für eine zeitgemäße, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv und gezielt nutzende Personalentwicklung. Sie stehen nicht zuletzt den konzertierten Anstrengungen um eine „Bildungsrepublik Deutschland“ nachhaltig im Wege. Daher darf eine solche Regelung nach Ansicht des DGB weder im Saarland noch anderswo Gesetz werden.

Der DGB fordert vielmehr, auch den auf die eigene Fortbildung und die eigene Weiterqualifizierung gerichteten Bedarfen und Ansprüchen der Bediensteten durch normative Regelungen hinreichend Raum zu geben; dabei versteht es sich, dass auch diese Regelungen naturgemäß besonders geeignet sind, durch öffentlich-rechtlichen Vertrag ausgestaltet zu werden.

Zu § 25 (Benachteiligungsverbot; Nachteilsausgleich)

Die Regelungen werden als sachgerecht und sinnvoll begrüßt.

Zu § 43 (Eintritt in den Ruhestand)

Das mit Abs. 1 normierte weitere Festhalten an der Altersgrenze 65 Jahre wird ausdrücklich begrüßt; Gleiches gilt für die spezielle Regelung für Polizeivollzugsbeamte in § 131 SBG (neu), welche es bei der bisher (§ 139 a.F.) bei 60 Jahren liegenden besonderen Altersgrenze belässt.

Es sind dies gute Eckpunkte für das noch zu erlassende (neue) Landes-Versorgungsgesetz.

Im Übrigen kann dadurch – im Unterschied zu anderen Bundesländern, die Anhebungen der Altersgrenzen normiert haben – hier zu Lande nun darauf verzichtet werden, eine Revisionsklausel zu § 154 SGB VI ins Beamtengesetz aufzunehmen, um die Altersgrenzenanhebung ggf. im Gleichklang mit dem Rentenrecht revidieren zu können, sofern sich Entsprechendes aus dem durch die Bundesregierung 2010 zu erstellenden Bericht über die Auswirkungen der Rentenreform auf den Arbeitsmarkt ergibt.

Zu § 48 (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nach Versetzung in den Ruhestand)

Analog der Regelung in § 46 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), welches bereits dem BeamtStG angepasst wurde, sollte auch in § 48 Abs.- 1 des neuen SBG eine Entsprechungsklausel („Dies gilt auch bei drohender Dienstunfähigkeit“) in Bezug auf noch im aktiven Dienst befindliche Beamtinnen und Beamte eingefügt werden.

Davon unabhängig ist in Abs. 1 nach Satz 2 einzufügen:

„Die Kosten für die damit in Zusammenhang stehenden Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation trägt der Dienstherr.“

Zu § 49 (Ärztliche Untersuchung)

Unseres Erachtens darf es nicht der obersten Dienstbehörde allein vorbehalten sein, zu bestimmen, welche Ärzte mit der Fertigung von Gutachten beauftragt werden, weil dann die Gefahr bestehen könnte, dass eine „pro domo“-Auswahl zugunsten „arbeitgeberfreundlicher“ oder in einer beruflichen oder wirtschaftlichen Abhängigkeit zum Dienstherrn stehender Ärzte erfolgt.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern daher, die ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl zu schaffen, indem diese als ein zustimmungspflichtiger Tatbestand (Personalvertretung muss zustimmen) im SPersVG normiert wird.

Zu § 50 (Politische Beamte)

Soweit es sich dabei im Saarland um die einzigen politischen Beamten handelt, sollte in Bezug auf die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre nicht (nur) formuliert werden, dass sie „zu den politischen Beamten gehören“, sondern dass sie dies sind.

Zu § 65 (Mutterschutz und Elternzeit; Jugendarbeitsschutz)

Nach aktueller Entwicklung dürfte zunächst folgende Ergänzung erforderlich sein: Nach dem Beschluss des Bundestages vom 14.11.2008 im Rahmen der Fortentwicklung der §§ 15 ff. Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetz soll es künftig auch eine „Großelternzeit“ geben (Zweck ist z.B. die Inobhutnahme minderjähriger Kinder der Tochter, die noch eine Berufsausbildung absolviert, wodurch sie selbst an der Inanspruchnahme von Elternzeit gehindert ist...); der

Bundesrat soll sich noch im Dezember 2008 mit der Neuregelung befassen (das Gesetz bedarf allerdings nicht der Zustimmung der Länderkammer).

Des Weiteren wird aus Fürsorgegründen gefordert, im Text der Nr. 2 die Formulierung „kann“ zu ersetzen durch „muss“.

Außerdem ist es - soweit dem keine eigene Bestimmung gewidmet wird - zwingend erforderlich, das zum 01.07.2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz (= Art. 3 Pflegeweiterentwicklungsgesetz -PflWG-) in § 65 SBG (neu) einzuarbeiten.

Zu § 66 (Beihilfe)

Abs. 3:

Die Erfahrungen aus zurückliegenden, auch die Saarländischen Beihilfenvorschriften betreffenden verwaltungsrechtlichen Auseinandersetzungen zeigen, dass die Beihilfe betreffende Regelungen von grundlegender Bedeutung formal-gesetzlich (d.h. im SBG) und nicht nur in einer (Beihilfe-)Verordnung geregelt sein sollten.

Von daher erscheint es aus Sicht des DGB angezeigt, im künftigen SBG auch die im künftigen § 15 Abs. 7 BhVO auf eins vom Hundert (Chroniker) bzw. zwei vom Hundert des jährlichen Einkommens festgelegte Belastungsgrenze (für Eigenbehalte pp. i.S. v. § 15 Abs. der §§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1, Nr. 6 Satz 1, Nr. 11 Satz 5 und § 7 Abs. 3 Satz 1 BhVO-neu) formalgesetzlich zu normieren.

Abs. 4:

Streichung des Wortes „insbesondere“; außerdem muss (da seit 01.07.2008 in Kraft) ergänzt werden: Pflegeweiterentwicklungsg (Art. 7).

Zu § 67 (Jubiläumsszuwendung)

Wir fordern die Umgestaltung der fakultativen in eine obligatorische Regelung. Hierzu ist das Wort „kann“ zu ersetzen durch das Wort „muss – eine analoge Änderung ist auch bei der in § 67 erwähnten FolgeVO vorzunehmen.

Zu § 68 (Arbeitsschutz)

Abs. 2

Abgelehnt wird vom DGB die im Satz 1 vorgeschlagene Bestimmung, wonach Vorschriften des Arbeitsschutzes insbesondere bei der Polizei und den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten nicht nur „teilweise“, sondern sogar „ganz“ für unanwendbar erklärt werden können. Wir fordern demzufolge, die Worte „ganz oder“ zu streichen.

Außerdem ist in Satz 2 im Anschluss an „...Arbeitsschutzgesetzes“ zu ergänzen „bzw. der EU-Arbeitsschutz-Richtlinie 2003/88/EG“.

(Anmerkung: Vgl. auch § 79 Abs. 6 SBG -neu-, wo hierauf Bezug genommen wurde).

Zu § 75 (Sachschadensersatz)

Soweit eine solche Bestimmung nicht beim Personalakteneinsichtsrecht (§§ 96 ff. SBG –neu) Berücksichtigung findet, sollte in § 75 eine neuer Absatz 7 mit folgender Formulierung eingefügt werden:

„ Mitteilungen sind an den zuständigen Dienstvorgesetzten oder seinen Vertreter im Amt zu richten und als ‚Vertrauliche Personalsache‘ zu kennzeichnen.“

Begründung:

Diese Regelung entspricht dem „alten“ § 125c Abs. 7 BRRG; dafür eine Nachfolgeregelung im BeamtStG zu schaffen, hat der Bundesgesetzgeber versäumt, dies aber später für seinen Bereich geheilt durch Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung im Dienstrechtsneuordnungsgesetz -DNeuG- (vgl. § 115 Abs. 7 DNeuG).

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, dass die Länder eine entsprechende Regelung in ihr jeweiliges Landes-Beamtenengesetz aufnehmen.

Zu § 79 (Mehrarbeit)

Abs. 3

Mit Nachdruck bekräftigt der DGB seine seit langem erhobene Forderung, angeordnete Mehrarbeit bereits ab der ersten Stunde (durch Zeitausgleich, hilfsweise finanziell) abzugelten. Es darf im Übrigen hier auch nicht länger eine Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten gegenüber dem Tarifpersonal geben.

Abs. 4

Gegenüber der aktuellen Entwurfsformulierung, wonach die wöchentliche Arbeitszeit 48 nicht überschritten werden „sollen“, erheben wir gemäß unserer gewerkschaftlichen Beschlusslage die nachdrückliche Forderung nach einer geänderten Formulierung, die klarstellt, dass 48 Stunden „nicht überschritten werden dürfen“.

Darüber hinaus bemängeln wir die hier fehlende Regelung über dessen Berücksichtigung und Abgeltung im Sinne eines 1:1-Zeitausgleichs. Wir fordern eine diesbezügliche Ergänzung in Abs. 4.

Zu § 83 (Anspruch auf Erholungsurlaub; Urlaub wg. Abgeordnetenmandat)

Abs. 5

Seitens der Landesverwaltung ist der „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsrechts“ vorgelegt und bereits ins externe Anhörungsverfahren gegeben worden, wonach das aktuell noch bestehende SWBG künftig in zwei Gesetze aufgeteilt werden soll: In das vom MWW vorgelegte Saarländische Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) und das vom MBFFK vorgelegte Saarländische Weiterbildungsförderungsgesetz (SWFG).

Dem entsprechend muss der Verweis in Abs. 5 aktualisiert bzw. zeitgerecht angepasst werden.

Zu § 84 (Urlaub ohne Dienstbezüge pp.)

In Abs. 1 vorgesehene fakultative Ausgestaltung „...kann“ ist in eine obligatorische Gewährung „...muss“ umzuwandeln, weil nur so einem etwa bestehenden Bewerberüberhang begegnet werden kann, dass Stellen in größerer Zahl bzw. zeitlich früher neu- bzw. wiederbesetzbar werden, und zu diesem Zweck allen Beschäftigten, die Urlaub ohne Dienstbezüge beantragen, dieser auch gewährt wird.

Zu § 87 (Nebentätigkeiten)

Begrüßt wird die Herabstufung der bisherigen Genehmigungspflicht auf eine durchgängig nun nur noch bestehende Anzeigepflicht mit Verbotsvorbehalt in begründetem Einzelfall.

Ergänzt werden muss jedoch in Abs. 2 im Anschluss an das Wort „Gewerkschaften“: „...und Selbsthilfeeinrichtungen“.

Zu § 105 (Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände bei beamtenrechtlichen Neuregelungen; Spitzenorganisationen)

Aus Sicht des DGB muss die Strukturierung der Norm im vorliegenden Entwurf als völlig verunglückt gelten. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb nur in Abs. 1 ein Beteiligungsrecht lediglich der kommunalen Spitzenverbände bei die Gemeinden und Gemeindeverbände berührenden Fragen normiert wird, während – für den allgemeinen und im Übrigen auch weitaus häufigeren Fall – das Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften (in Abs. 2) nach der jetzt gewählten Version nur in indirekter Form (d.h. durch Klammerverweis auf § 53 BeamStG) erkennbar gemacht ist und ansonsten nur legaldefiniert wird, was Spitzenorganisationen i.S.v. § 105 sind.

In dieser Fassung trägt § 105 den tatsächlichen Erfordernisse und Verhältnissen nicht Rechnung; nach Auffassung des DGB muss auch unter der Gültigkeit von § 53 BeamStG dennoch auch im Landesbeamtengesetz (und sei es deklamatorisch) das Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften nochmals verdeutlicht werden, wie dies mit § 111 SBG a.F. gewährleistet war.

Gefordert wird daher, § 105 Abs. 1 SBG (neu) entsprechend § 111 Abs. 1 und 2 SBG a.F., jedoch mit aktuellem Verweis auf § 53 BeamStG, zu formulieren und die im bisherigen Entwurf vorgesehene Formulierung des § 105 Abs. 1 SBG (neu) in Abs. 2 dieses Paragrafen zu verschieben.

Außerdem ist die Überschrift wie folgt zu ändern:

§ 105 Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Berufsverbände bzw. der kommunalen Spitzenverbände bei beamtenrechtlichen Neuregelungen

Zu § 130 (Teildienstfähigkeit)

Es wird ausdrücklich begrüßt, dass an dem Rechtsinstitut der Teildienstfähigkeit festgehalten wird.

Zu § 131 (Altersgrenze Polizeivollzugsdienst)

Analog der Ausführungen zu § 43 begrüßt der DGB auch hier die Beibehaltung der bewährten Regelung (§ 139 SBG a.F.).

Zu § 132 (Ausgleich für besondere Altersgrenze)

Die Regelung analog § 48 BeamtVG (4091 Euro) wird begrüßt; allerdings ist in dem Zusammenhang eine der allgemeinen Entwicklung der Lebenshaltungskosten und der Einkommen angemessene Anhebung des Betrages zu fordern, dessen Höhe seit langer Zeit unverändert ist .

Zu § 135 Abs. 2 (Altersgrenze Einsatzdienst Berufsfeuerwehr)

Analog der Ausführungen zu § 43 begrüßt der DGB die Beibehaltung der bewährten Regelung (§ 139 SBG a.F.).

Zu § 136 (Altersgrenze Justizvollzugsdienst im Aufsichts- und Werkdienst)

Analog der Ausführungen zu § 43 begrüßt der DGB die Beibehaltung der bewährten Regelung (§ 139 SBG a.F.).

Zu § 146 (Inkrafttreten; Außerkrafttreten)

Soweit nicht der (siehe oben) bereits zu Artikel 6 (Inkrafttreten; Außerkrafttreten) des vorliegenden Entwurfs geäußerten Anregung gefolgt wird, muss hilfsweise hier berücksichtigt werden, dass die Gleichstellung verpartnerter Beamtinnen und Beamter mit ihren verheirateten Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Art. 18 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bereits bis zum 02.12.2003 hätte vollzogen werden müssen, so dass Regelungen im neuen SBG, mit denen die besoldungs-, beihilfe- und versorgungsrechtliche Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften bewirkt werden soll, rückwirkend zum 03.12.2003 in Kraft zu setzen sind.

Da eine solche Regelung im Saarland auch in das kürzlich erst verabschiedete Gesetz Nr. 1662 zur Anpassung des Saarländischen Landesrechts an das Lebenspartnerschaftsgesetz des Bundes vom 19.11.2008 (Amtsbl. S. 1930) noch nicht aufgenommen worden ist, müsste sie eben nun Aufnahme finden in Art. 6 des vorliegenden Entwurfs (in Bezug auf die die Gleichstellung betreffenden Regelungen in Art. 1 –neues SBG) oder aber gleich ins SBG selbst, namentlich in § 146 SBG (neu).

Artikel 2 – Änderung des Saarl. Richtergesetzes

- Keine Anmerkung -

Artikel 3 – Änderung des Saarl. Juristenausbildungsgesetzes

- Keine Anmerkung -

Artikel 4 – Änderung des Saarl. Besoldungsgesetzes

- Keine Anmerkung -

Artikel 5 – Änderung des Saarl. Beamtenversorgungsgesetzes

- Keine Anmerkung -

Artikel 6 – Inkrafttreten; Außerkrafttreten

- Keine Anmerkung -