



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt
Referat 14
Editharing 40
39108 Magdeburg

Städte- und Gemeindebund
Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444
E-Mail: post@sgsa.info

Landkreistag
Albrechtstr. 7, 39104 Magdeburg
Postfach 3663, 39011 Magdeburg

Telefon: 0391 56531-0
Telefax: 0391 56531-90
E-Mail: verband@landkreistag-st.de

Gemeinsame Homepage
<https://www.kommunales-sachsen-anhalt.de>

Magdeburg, 24.09.2024

Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Frau Dockhorn,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für die Möglichkeit, zu dem von der Landesregierung beschlossenen Entwurf einer Fünften Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften Stellung nehmen zu können.

Wir erheben keine grundsätzlichen Bedenken gegen den vorgelegten Verordnungsentwurf.

Gleichwohl bitten wir um Berücksichtigung der nachfolgenden Anmerkungen:

Zu Artikel 1 – Änderung der Arbeitszeitverordnung (ArbZVO)

a) Änderungsvorschlag zu Ziffer 2 - § 1a ArbZVO

Im Einklang mit den Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie werben wir eindringlich dafür, § 1a Nr. 7 ArbZVO um den zweiten Halbsatz („und sich auch nicht dafür bereithalten“) zu kürzen, da dieser Halbsatz über die Definition in Art. 2 Nr. 2 EU-Arbeitszeitrichtlinie hinausgeht und einen höheren, vor Ort nicht erfüllbaren Standard setzt.

Zudem würde die Begriffsbestimmung ohne den zweiten Halbsatz der Definition in § 2 Nr. 15 AZV für Bundesbeamte entsprechen, wonach Ruhepause der Zeitraum ist, in dem Beamtinnen und Beamte keinen Dienst leisten.

Hilfsweise könnte § 1a Nr. 7 ArbZVO – gleichlautend wie die Begriffsbestimmung in Art. 2 Abs. 2 Nr. 2 EU-Arbeitszeitrichtlinie – folgenden neuen Wortlaut erhalten: „*Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.*“

Begründung:

Im Hinblick auf die Gewährung von Ruhezeiten bei angeordneter Rufbereitschaft stellt sich die aktuelle Rechtslage nach der ArbZVO wie folgt dar:

- Nach § 1a Nr. 7 ArbZVO ist die Ruhepause oder die Ruhezeit die Zeit, in der die Beamtinnen und Beamten keinen Dienst leisten und sich auch nicht dafür bereithalten müssen.
- Nach § 1a Nr. 8 ArbZVO ist die Rufbereitschaft die Pflicht der Beamtinnen und Beamten, sich außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb der Dienststelle bereitzuhalten, um bei Bedarf zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können.
- Gemäß § 7a ArbZVO handelt es sich bei der Rufbereitschaft nicht um Arbeitszeit. Lediglich die Zeiten einer tatsächlichen Heranziehung zur Dienstleistung werden in vollem Umfang auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet.
- § 5 ArbZVO (Ruhepausen und Ruhezeit) bestimmt in Abs. 2, dass pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren ist. Zusätzlich zu dieser Ruhezeit ist innerhalb eines Siebentageszeitraums mindestens eine Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Für die 24-Stunden-Ruhezeit gilt ein Bezugszeitraum von 14 Tagen.

Danach sind die Zeiten inaktiver Rufbereitschaft keine Ruhezeit im Sinne des § 1a Nr. 7 ArbZVO, da sich der Beamte während der Rufbereitschaftszeit für den Dienst bereithalten muss.

Folglich hat der Beamte nach seinem Rufbereitschaftsdienst gemäß § 5 Abs. 2 ArbZVO pro 24-Stunden-Zeitraum einen Anspruch auf eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden und innerhalb eines Siebentageszeitraums einen Anspruch auf eine Ruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden.

Anders als in der EU-Arbeitszeitrichtlinie, in der es eine strikte Zweiteilung in Arbeitszeit und Ruhezeit gibt, setzt die aktuelle Fassung der ArbZVO mit der (inaktiven) Rufbereitschaftszeit, die weder Arbeitszeit noch Ruhezeit ist, einen höheren Standard fest, was in der kommunalen Praxis zu Schwierigkeiten führt.

Aus kommunaler Sicht besteht an dieser Stelle Änderungsbedarf, da das Zusammenspiel dieser Regelungen, insbesondere bei dem Rufbereitschaftsdienst zur Gefahrenabwehr außerhalb der Dienstzeit, zu erheblichen personalwirtschaftlichen Problemen führt.

Gemäß § 87 SOG LSA haben die Städte, Gemeinden und Verbandsgemeinden als Sicherheitsbehörden zu gewährleisten, dass die Aufgaben der Gefahrenabwehr auch außerhalb der Dienstzeit wahrgenommen werden.

Üblicherweise wird durch Dienstvereinbarung oder Dienstanweisung ein jährlicher Rufbereitschaftsplan erstellt und werden hierzu nicht alle Beschäftigten, sondern überwiegend nur das Führungspersonal der Kommune, wie Amtsleiter und Sachgebietsleiter (sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamte) eingeteilt.

Insoweit sorgt der Anspruch von Beamten auf eine Mindestruhezeit regelmäßig für Unverständnis bei den kommunalen Dienstherren, da es an einer vergleichbaren Regelung für Tarifbeschäftigte fehlt. Aufgrund des seit Jahren zu verzeichnenden Aufgabenaufwuchses und der Aufgabenverdichtung ist in den stetig schrumpfenden Kommunalverwaltungen jede Arbeitskraft unverzichtbar. Die für Beamte ausgeweiteten Ruhezeiten sind deshalb regelmäßig nicht zu kompensieren, zumal dieser Personenkreis bereits überwiegend der Leitungsebene in der Kommunalverwaltung angehört.

Zu Veranschaulichung folgendes Beispiel:

Ist Rufbereitschaft (außerhalb der Dienstzeit) für eine Woche zu leisten, d. h. von Montag, 7.00 Uhr bis zum darauffolgenden Montag um 7.00 Uhr, haben Beamte aufgrund der Ruhezeitregelung in § 5 Abs. 2 ArbZVO im Anschluss an die (inaktive) Rufbereitschaft einen Anspruch auf eine Ruhezeit von 24 Stunden. In diesem Falle müsste ein Beamter folglich erst nach der 24-stündigen Ruhezeit am Mittwoch um 7.00 Uhr wieder zum Dienst erscheinen.

In kleineren und mittelgroßen Städten und Gemeinden wird das (wenige) Führungspersonal relativ häufig, d. h. alle 6 bis 8 Wochen zur Rufbereitschaft, eingeplant. Aufgrund der Ruhezeitregelung für Beamte fällt in diesen Fällen der verbeamtete Amtsleiter somit alle 6 bis 8 Wochen im Anschluss an seinen Rufbereitschaftsdienst für zwei Arbeitstage aus.

Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass die Führungskräfte bereits aufgrund des Sitzungsdienstes im Hinblick auf die zahlreichen Ausschuss- und Gemeinderatssitzungen kontinuierlich Mehrarbeit leisten müssen und (überlange) Sitzungen ebenfalls zu Ruhezeiten im Sinne des § 5 Abs. 2 ArbZVO führen können.

Insoweit resultieren aus der ArbZVO in der kommunalen Praxis erhebliche personalwirtschaftliche Probleme, sodass Beamte zu Lasten der Tarifbeschäftigten oftmals nicht mehr zur Rufbereitschaft eingesetzt werden.

b) Zu Ziffer 5 - § 10 Abs. 2 Satz 1 ArbZVO

An dieser Stelle bitten wir erneut darum, Hauptverwaltungsbeamte aufgrund der Besonderheit ihres Amtes aus dem Anwendungsbereich der ArbZVO LSA herauszunehmen. Insoweit ist die „Zuständigkeitsregelung“ in § 10 Abs. 2 ArbZVO entbehrlich. Zugleich würde auch eine sinnvolle Kongruenz zu § 18 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG hergestellt, wonach Leiter von öffentlichen Dienststellen, die in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, von dem Anwendungsbereich des ArbZG ausgenommen sind.

Zu Artikel 2 – Änderung der Arbeitszeitverordnung – Feuerwehr (ArbzVO-FW)

Aus kommunaler Sicht geben wir zu bedenken, dass die vorgesehene Regelung (Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 9,6 h) mit den abweichenden Arbeitszeitregelungen bei den Berufsfeuerwehren in Sachsen-Anhalt kollidieren könnte. Diese haben in der Regel 12- oder 24-Stundendienste. Ein Dienst überschreitet also stets ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit. Aus organisatorischer Sicht ergäbe sich somit die Schwierigkeit, dass der Beamte bei einer Bewilligung des Antrages für den entsprechenden Tag für 9,6 h freizustellen ist. Daraus ergibt sich eine Differenz in der Arbeitszeit an dem jeweiligen Arbeitstag von 2,4 h bzw. 14,4 h Stunden, also auf den konkreten Tag betrachtet Minusstunden.

Zudem ist aus kommunaler Sicht eine Ermessensregelung vorzugswürdig.

Daher schlagen wir folgende Formulierung für § 2a ArbzVO-FW vor: *„Die Beamtinnen und Beamten können auf Antrag in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt werden. Bei Bewilligung des Antrags ermäßigt sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um ein Fünftel.“*

Zu Artikel 3 – Änderung der Laufbahnverordnung Sachsen-Anhalt (LVO LSA)

An dieser Stelle bitten wir um eine entsprechende Änderung in der LVO LSA im Hinblick auf die Anerkennung eines erfolgreich abgeschlossenen Beschäftigtenlehrgangs II beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e. V. als gleichwertigen Abschluss im Sinne des § 14 Abs. 3 Nr. 2b) LBG LSA, wie dies bereits für den Beschäftigtenlehrgang I in der Anlage 1 (zu § 2) Fußnote 1 der LVO LSA geregelt ist.

Unabhängig davon sind wir für eine möglichst frühzeitige Einbindung hinsichtlich der für 2025 angekündigten Laufbahnrechtsnovelle dankbar.

Zu Artikel 4 – Änderung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA)

- a) Bei der vorgesehenen Änderung des § 11 Abs. 3 UrlVO LSA ist begrüßenswert, dass bei kommunalen mittelbaren Landesbeamten die Gewährung eines Arbeitstags Sonderurlaub mit Besoldung für Mitglieder eines Wahlvorstands (Wahlvorstehern, Schriftführern, Beisitzern) bei Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie bei Plebisziten *weiterhin im Ermessen* der kommunalen Dienstherren steht.
- b) Demgegenüber lehnen wir die in § 11 Abs. 4 UrlVO LSA vorgesehene Regelung ab, sie ist unter Berücksichtigung der geltenden Rechtslage entbehrlich und zu weitgehend. Sofern sie beibehalten wird, ist für die kommunalen Dienstherren eine Regelung zum Kostenausgleich zu treffen.

Zum einen besteht für ehrenamtliche Richter bereits ein gesetzlicher Freistellungsanspruch gemäß § 45 Abs. 1a Satz 2 DRiG. Demnach sind ehrenamtliche Richter sind für die Zeit ihrer Amtstätigkeit von ihrem Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen, d. h. ohne Fortzahlung des Entgelts oder der Besoldung.

Zum anderen haben ehrenamtliche Richter einen Anspruch auf eine Entschädigung für Zeitversäumnis gemäß § 16 JVEG und darüber hinaus eine Entschädigung für Verdienstausfall gemäß § 18 JVEG.

Insoweit ist ein Anspruch auf Sonderurlaub mit Besoldung für die Zeit der Amtstätigkeit als ehrenamtlicher Richter weder erforderlich noch geboten.

Aus diesem Grunde wurde für Tarifbeschäftigte, die als ehrenamtliche Richter tätig sind, in § 29 Abs. 2 S. 1 TV-L bzw. TVöD folgerichtig eine Differenzierung vorgenommen:

„Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer

Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.“

Im Lichte des Gleichbehandlungsgrundsatzes muss dies ebenso für Beamtinnen und Beamte gelten. Denn unabhängig vom jeweiligen Status übt ein Angehöriger des Öffentlichen Dienstes das Amt als ehrenamtlicher Richter aus. Es ist kein Rechtsgrund und kein Differenzierungskriterium ersichtlich, das eine Besserstellung von Beamtinnen und Beamten gegenüber Tarifbeschäftigten rechtfertigen könnte.

Daher fordern wir, dass die geplante Ergänzung des Absatz 4 entfällt.

Hilfsweise fordern wir eine Ausnahme für kommunale Dienstherrn mit folgendem Wortlaut: „Abweichend von Satz 1 steht dies bei kommunalen mittelbaren Landesbeamten im Ermessen des jeweiligen Dienstherrn.“

Weiterer Änderungsbedarf:

Aus unserer Sicht besteht zudem weiterer Änderungsbedarf im Hinblick auf die nachfolgenden dienstrechtlichen Vorschriften und bitten wir daher um Berücksichtigung im Rahmen dieses Verordnungsentwurfs.

1. Vollstreckungsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (VollVergVO LSA)

Zur Klarstellung regen wir eine Ergänzung in § 3 VollVergVO LSA um einen Absatz 4 mit folgendem Wortlaut an:

„Beigebrachte Geldbeträge sind auch unbare Zahlungen, die nach einer Vollstreckungshandlung einer im Vollstreckungsdienst tätigen Beamtin oder eines im Vollstreckungsdienst tätigen Beamten bei dieser oder diesem oder der zuständigen Kasse eingehen. Sie sind im Monat des Zuflusses zu berücksichtigen.“

In der Vergangenheit wurde regelmäßig die Frage aufgeworfen, ob auch unbare Zahlungen hierunter zu subsumieren seien. Insoweit dient diese Ergänzung einer wünschenswerten Klarstellung.

2. Nebentätigkeitsverordnung (NVO LSA)

Wir bitten, die in § 9 Abs. 1 NVO LSA vorgesehenen Bruttobeträge anzuheben.

Zunehmend nehmen Mitarbeiter Nebentätigkeiten wahr. Das betrifft mittlerweile nicht mehr nur Ärzte, sondern auch weitere Berufsgruppen (z. B. Bauingenieure oder Architekten). Auch sind Mitarbeiter als Lehrbeauftragte oder Dozenten tätig.

Die nicht abzuführenden Bruttobeträge sind seit mehr als 10 Jahren nicht angepasst worden und nicht mehr zeitgemäß, um mit der Genehmigung für Nebentätigkeiten noch aktiv

qualifiziertes Personal für den öffentlichen Dienst anzuwerben. Wir regen daher an, zumindest anteilig die Besoldungsentwicklung in den letzten 10 Jahren bei der Bemessung der Bruttobeträge nachzuvollziehen.

* * *

Für Rückfragen und ein vertiefendes Gespräch stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Bernward Küper
Landesgeschäftsführer
Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt



Prof. Dr. Ariane Berger
Geschäftsführendes Präsidialmitglied
Landkreistag Sachsen-Anhalt