

Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen zum Vollzug des Sächsischen Besoldungsgesetzes (VwV SächsBesG)

Vom 22. Dezember 2025

Aufgrund von § 85 des [Sächsischen Besoldungsgesetzes](#) vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467, 476), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 27. Juni 2025 (SächsGVBl. S. 285) geändert worden ist, erlässt das Sächsische Staatsministerium der Finanzen folgende Verwaltungsvorschrift:

I. Vorbemerkungen

Die Nummerierung der einzelnen Regelungen dieser Verwaltungsvorschrift entspricht der Paragraphenreihenfolge des Sächsischen Besoldungsgesetzes.

Die zweite Ziffer der Nummerierung bezieht sich in der Regel auf den Absatz des Paragraphen (zum Beispiel enthält die Nummer 2.1 Hinweise zu § 2 Absatz 1); soweit allgemeine Hinweise zur jeweiligen Vorschrift erforderlich sind, werden diese mit der Ziffer 0 an der zweiten Stelle der Nummerierung gekennzeichnet und den Erläuterungen im Einzelnen vorangestellt (zum Beispiel Nummer 3.0 mit allgemeinen Hinweisen zu § 3). Ab der dritten Ziffer folgen laufende Nummern. Bei Regelungen zu Paragraphen, die nicht in Absätzen untergliedert sind, beginnt die laufende Nummerierung bereits bei der zweiten Ziffer.

Allgemein bekannte Gesetze sowie sächsische Rechtsvorschriften werden im Zusammenhang mit einer Paragraphenbenennung mit ihrer amtlichen Abkürzung zitiert, die übrigen Rechtsvorschriften mit ihrer Kurzbezeichnung, falls jeweils vorhanden. Bei allen nicht näher bezeichneten Paragraphen handelt es sich um solche des Sächsischen Besoldungsgesetzes.

Sofern in den nachfolgenden Erläuterungen keine gesonderte Nennung von Personengruppen aus Klarstellungsgründen geboten ist, schließt der Begriff Beamte auch Richter mit ein und schließt der Begriff Richter auch Staatsanwälte mit ein. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird für alle Geschlechter das generische Maskulinum verwendet.

Bei den in den Beispielen angegebenen Beträgen handelt es sich um die Tabellenwerte zum Stand 1. Februar 2025.

II. Erläuterungen

1. Zu § 1 Geltungsbereich und Fristenberechnung

1.1 Staatlicher und kommunaler Bereich

1.1.1 Der Freistaat Sachsen ist Dienstherr der Beamten und Richter

- a) bei allen Staatsbehörden (§ 1 Absatz 1 [SächsVwOrgG](#)) einschließlich der Staatsbetriebe (§ 26 [SäHO](#)),
- b) beim Sächsischen Rechnungshof (§ 1 Absatz 1 [RHG](#)),
- c) beim Sächsischen Landtag (§ 4 Absatz 5 der [Geschäftsordnung des Sächsischen Landtags 8. Wahlperiode](#) vom 1. Oktober 2024),
- d) beim Sächsischen Datenschutz- und Transparenzbeauftragten (§ 15 Absatz 2 [SächsDSDG](#), § 13 Absatz 2 [SächsTranspG](#)) und
- e) beim Verfassungsgerichtshof des Freistaates Sachsen (§ 5 [SächsVerfGHG](#) in Verbindung mit § 3 [DRiG](#)).

1.1.2 Beamte der Gemeinden und der Landkreise stehen in einem Beamtenverhältnis zu diesen Gebietskörperschaften als Dienstherr (§ 2 Nummer 1 [BeamtStG](#)).

1.1.3 Sonstige der Aufsicht des Freistaates unterstehende Körperschaften mit Dienstherrnfähigkeit sind insbesondere die Hochschulen (§§ 1, 2 Absatz 1 und § 6 Absatz 1 [SächsHSG](#)), die Zweck- und Verwaltungsverbände (§ 23 Absatz 3, § 57 Absatz 3 sowie §§ 74 und 75 [SächsKomZG](#)), der Kommunale Sozialverband Sachsen (§ 2 Absatz 2 und § 23 [SächsKomSozVG](#)), der Kommunale Versorgungsverband Sachsen (§ 1 Absatz 1, § 31 [SächsGKV](#)), die Unfallkasse Sachsen (§ 29 [SGB IV](#) und § 8a [SächsAGSGB](#)) und die Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland (§ 1 Nummer 4 und 5, § 27 Nummer 1 der Satzung der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland).

1.1.4 Sonstige der Aufsicht des Freistaates unterstehende Anstalten mit Dienstherrnfähigkeit sind insbesondere die Sächsische Anstalt für kommunale Datenverarbeitung (§ 3 Absatz 4 [SAKDg](#)) und

das Gemeinsame Kompetenz- und Dienstleistungszentrum (**GKDZ**; § 8 Absatz 1 Satz 3 des Staatsvertrages über die Errichtung eines Gemeinsamen Kompetenz- und Dienstleistungszentrums der Polizeien der Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf dem Gebiet der polizeilichen Telekommunikationsüberwachung als rechtsfähige Anstalt öffentlichen Rechts).

1.1.5 Sonstige der Aufsicht des Freistaates unterstehende Stiftung mit Dienstherrnfähigkeit war beispielsweise bis 31. Dezember 2016 die Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt (§§ 1, 11a des **Gesetzes über die Errichtung der Sächsischen Landesstiftung Natur und Umwelt**).

1.1.6 Aufwandsentschädigungen nach § 76 sind ebenso wie die Bürokostenentschädigung für Gerichtsvollzieher nach § 77 keine Besoldungsbestandteile und folglich nicht in § 2 Absatz 1 und 2 genannt. Da diese Entschädigungsleistungen nicht dazu verwandt werden dürfen, Beamten oder Richtern durch deren Gewährung ohne gesetzliche Grundlage zu finanziellen Leistungen zu verhelfen, die der Sache nach Besoldung darstellen, erstreckt sich der Geltungsbereich des **S ächsischen Besoldungsgesetzes** neben der Besoldung auch auf Regelungen zur Erstattung dienstbedingter Aufwendungen (vergleiche § 1 Absatz 1 Satz 3).

1.2 Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften

Diese juristischen Personen, die ebenfalls in der Rechtspersönlichkeit einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft organisiert sein können, sind ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen. Sie regeln ihre Angelegenheiten selbst.

1.3 Fristen- und Zeitraumberechnungen

1.3.1 Grundsatz

Fristen- und Zeitraumberechnungen erfolgen auch bei nicht zusammenhängenden Zeiträumen – abweichend von § 191 BGB – grundsätzlich nach §§ 187, 188 BGB. Dies gilt sowohl für das Gesetz als auch für darauf beruhende Rechtsvorschriften, zum Beispiel Verordnungen oder zur Durchführung dieses Gesetzes erforderliche Verwaltungsvorschriften.

Die Regelung stellt sicher, dass – soweit nicht etwas anderes bestimmt ist – Fristen- und Zeitraumberechnungen grundsätzlich nach §§ 187, 188 BGB erfolgen. Bei zusammenhängenden Zeiträumen (beispielsweise Referenzzeitraum von 7 Jahren bei der „5 aus 7-Regelung“; vergleiche Nummer 53.2.1) wären ohnehin §§ 187, 188 BGB einschlägig. Bei nicht zusammenhängenden Zeiträumen hingegen (beispielsweise Bezugszeitraum von 5 Jahren bei der „5 aus 7-Regelung“; vergleiche Nummer 53.2.1) wäre § 191 BGB zu Grunde zu legen (vergleiche VG Berlin, Urteil vom 27. Januar 2020, 5 K 58.17). Die taggenaue Berechnung nach § 191 BGB führt gegenüber der Berechnung von „Datum zu Datum“ nach §§ 187 Absatz 1, § 188 Absatz 2 BGB zu Abweichungen. Denn § 191 BGB sieht eine Addition von – nicht notwendig aufeinander folgenden – Tagen vor, wobei die wirkliche Länge eines Monats ebenso außer Betracht bleibt wie die eines Schaltjahres.

§ 187 BGB unterscheidet für den Fristbeginn, von der Ausnahmeregelung für die Berechnung des Lebensalters abgesehen, 2 – nicht im Verhältnis von Regel und Ausnahme stehende – Fallgruppen: Die Fälle, in denen der Fristbeginn an einen im Verlauf eines Tages liegenden Anfangspunkt anknüpft, also die Fälle, in denen für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt entscheidend ist (Ereignisfrist des Absatzes 1) sowie die übrigen Fälle, in denen der Beginn des Tages für den Anfang einer Frist maßgebend ist (Beginnfrist des Absatzes 2). Je nachdem bestimmt sich das Fristende nach § 188 Absatz 2 Alternative 1 oder Alternative 2 BGB. Wie die konkrete Frist zu berechnen ist, ist der die Frist im Einzelfall bestimmenden Vorschrift zu entnehmen, die daraufhin zu prüfen ist, ob sie den Fristbeginn an ein bestimmtes Ereignis oder an einen in den Lauf eines Tages fallenden Zeitpunkt knüpft oder ob sie den Fristenlauf in anderer Weise regelt (BFH, Urteil vom 28. März 2012, II R 43/11, Rn. 15 unter Hinweis auf Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschluss vom 6. Juli 1972, GmS-OGB 2/71, Rn. 12).

Für den Fall einer Ausgleichszulage siehe Fristenberechnungsbeispiel in Nummer 53.2.1; vergleiche auch Nummer 43.3.

1.3.2 Andere Bestimmungen

Von § 1 Absatz 3 abweichende Bestimmungen zu Fristen- und Zeitraumberechnungen sind durch dieses Gesetz (vergleiche beispielsweise Aufrundung von Teilmonaten gemäß § 26 Absatz 3) und aufgrund dieses Gesetzes, zum Beispiel in darauf beruhenden Rechtsvorschriften wie etwa Verordnungen oder zur Durchführung dieses Gesetzes erforderliche Verwaltungsvorschriften (vergleiche beispielsweise Berechnung nach Jahren, Monaten und Tagen gemäß Nummer 26.3 Satz 1), möglich.

2. Zu § 2 Besoldung

2.0 Systematik der Bestandteile der Besoldung

Die Besoldung setzt sich aus Dienstbezügen und sonstigen Bezügen zusammen. Die Aufzählung der Besoldungsbestandteile ist abschließend. Die Einteilung in Dienstbezüge und sonstige Bezüge hat ordnenden Charakter. Verschiedene Tatbestände im **Sächsischen Besoldungsgesetz** und in anderen dienstrechtlichen Regelungen (zum Beispiel § 8 **SächsDG**) knüpfen an diese Definitionen an. Die jeweils mit dem Verweis umfassten Bestandteile der Besoldung sind bei den jeweiligen Regelungen erläutert. Neben der Besoldung trifft das **Sächsische Besoldungsgesetz** gesetzliche Regelungen zu 2 weiteren Bezugsarten. Das sind Sachbezüge (§ 16) und Aufwandsentschädigungen (§§ 76 und 77).

2.1 Einzelne Bestandteile der Dienstbezüge

- 2.1.1 Das Grundgehalt ist der Hauptbestandteil der Besoldung und orientiert sich am statusrechtlichen Amt. In den Ämtern der BesO A und BesO B bestimmt es sich nach den Regelungen der §§ 22 bis 29. Die Regelungen über die Grundgehälter der BesO R finden sich in den §§ 30 und 31 und die über die Grundgehälter der BesO W in den §§ 32 und 33. Amtszulagen zählen als Bestandteil des Grundgehalts (§ 42 Absatz 2 Satz 2). Darüber hinaus findet sich im Übergangsrecht für Professoren in § 82 die Fortgeltungsregelung für die Grundgehälter nach der ehemaligen Bundesbesoldungsordnung C. Die Werte des Grundgehalts sind für alle benannten Besoldungsordnungen in den Besoldungstabellen in den Anlagen 5 und 10 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** ausgewiesen.
- 2.1.2 Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen sind besondere Bestandteile der Besoldung der genannten Beamtengruppen, die neben dem Grundgehalt gewährt werden. Die Regelungen über die Leistungsbezüge, die als Berufs- und Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge und als Funktions-Leistungsbezüge gewährt werden können, finden sich in den §§ 34 bis 36 und in den aufgrund von § 38 erlassenen Verordnungen.
- 2.1.3 Die Familienverhältnisse der Beamten werden im Familienzuschlag nach den §§ 39 bis 41 berücksichtigt.
- 2.1.4 Die Zulagen sind nach Amtszulagen, Stellenzulagen, Ausgleichszulagen, Erschwerniszulagen und Zulagen eigener Art zu unterscheiden.
- Amtszulagen (§ 42) werden für die dauerhafte Wahrnehmung von herausragenden Funktionen gewährt. Sie gelten als Bestandteil des Grundgehalts (vergleiche Nummer 2.1.1) und bilden in Verbindung mit dem Statusamt Zwischenämter (BVerfG, Beschluss vom 19. Dezember 2008, 2 BvR 380/08).
- Stellenzulagen werden für die Wahrnehmung herausgehobener Funktionen gewährt. Das **Sächsische Besoldungsgesetz** sieht die Flugzulage (§ 44), die Verfassungsschutzzulage (§ 45), die Polizeizulage (§ 46), die Feuerwehrezulage (§ 47), die Sicherheitszulage (§ 48), die Steuerprüfungszulage (§ 49) und die Meisterprüfungszulage (§ 50) vor.
- Erschwerniszulagen (§ 56) gelten die im Zusammenhang mit dem Dienst stehenden besonderen Erschwernisse ab. Sie sind tätigkeitsbezogen und honorieren finanziell speziell belastende Aspekte der Dienstverrichtung (BVerwG, Urteil vom 5. September 2024, 2 A 8/23). Da sie nicht jedem Amtsträger gewährt werden (können), gehören sie – ähnlich der leistungsorientierten Besoldung, dazu Nummer 2.2.1 – nicht zu den verfassungsrechtlich geschützten Kernelementen der Besoldung. Erschwernisse können insbesondere bei besonderen Dienstzeiten und gefahrgeneigten Tätigkeiten vorliegen. Ergänzende Regelungen finden sich in der **Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung**.
- Ausgleichszulagen gleichen unter bestimmten Voraussetzungen (§§ 53 bis 55) eine Verringerung der Besoldung aus.
- Das **Sächsische Besoldungsgesetz** sieht weitere Zulagen eigener Art vor, die nicht den genannten Kategorien zugeordnet werden können:
- die Forschungs- und Lehrzulage (§ 37),
 - die Funktionszulage (§ 51) und
 - die Mobilitätszulage (§ 52).
- 2.1.5 Vergütungen sind die Mehrarbeitsvergütung (§ 57), die Vollstreckungsdienstvergütung (§ 58) und die Prüfungsvergütung (§ 59). Sie werden für bestimmte dienstliche Tätigkeiten gewährt, die in den jeweiligen Vorschriften definiert sind. Vergütungen, die im Nebenamt geleistet werden, zählen nicht zu den Vergütungen nach dem **Sächsischen Besoldungsgesetz** (vergleiche Nummer 2.3.1, 2.3.2.4 und 2.3.2.5).
- 2.1.6 Zuschläge sind der Zuschlag zur Personalgewinnung (§ 60), der Zuschlag zur Ergänzung des Grundgehalts (§ 61), der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 62) und der Zuschlag bei Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand (§ 63). Zuschläge knüpfen – anders als Zulagen – nicht an die Funktion oder eine konkrete Tätigkeit an, sondern werden aus anderen Gründen gewährt, zum Beispiel aus personalwirtschaftlichen Gründen (Personalgewinnungszuschlag und Zuschlag für das

Hinausschieben des Ruhestands) oder aus rechtlichen Gründen (Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit).

2.1.7 Für die Besoldung der Beamten, die im Ausland verwendet werden, verweist § 64 unter Berücksichtigung bestimmter Maßgaben vollständig auf das Bundesrecht. Auf Nummer 64 wird verwiesen.

2.1.8 Als weiterer Bestandteil der Dienstbezüge werden Sonderzahlungen gewährt, wie zum Beispiel die monatliche Sonderzahlung (§ 64a).

2.2 Einzelne Bestandteile der sonstigen Bezüge

2.2.1 Zur Betonung des Leistungsprinzips können die Leistungselemente Leistungsstufe (§ 65) und Leistungsprämie (§ 66 Absatz 1 und 2) vergeben werden. Bei der Leistungsstufe wird Beamten vor dem Erreichen der dafür notwendigen Dienstzeit das Grundgehalt einer höheren Stufe gewährt. Die Leistungsprämie ist eine in der Höhe begrenzte Zahlung, die als Einmalbetrag oder in bis zu 12 monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt werden kann. Richter erhalten einen Anteil der vom Landesgesetzgeber bereitgestellten Mittel als Pauschalbetrag, der als Ausgleichspauschale bezeichnet wird (§ 66 Absatz 3). Die Leistungselemente gehören nicht zu den verfassungsrechtlich geschützten Kernelementen der Besoldung. Ebenso wie die Leistungsbezüge für Hochschullehrer (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 und § 34) haben sie lediglich additiven, nicht aber alimentativen Charakter, da sie nicht für jeden Amtsträger zugänglich oder nicht hinreichend verstetigt sind (BVerfG, Urteil vom 14. Februar 2012, 2 BvL 4/10; BVerwG, Urteil vom 6. Juni 2019, 2 C 18/18, Rn. 24; BVerwG, Urteil vom 12. Dezember 1979, 6 C 96/78).

2.2.2 Die §§ 68 bis 73 regeln die Besoldung der Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (§ 4 Absatz 4 Buchstabe a BeamStG). Ihnen wird mit der Ernennung kein Amt übertragen (vergleiche § 8 Absatz 3 BeamStG). Die Besoldung wird daher in Form der Anwärterbezüge gewährt, die insbesondere durch das Fehlen von Stufen und besondere Regelungen, zum Beispiel Zahlung unter Auflagen beziehungsweise Kürzung bei bestimmten Sachverhalten, gekennzeichnet sind. Für Anwärter gilt der Alimentsgrundsatz nach Artikel 33 Absatz 5 GG nicht (BVerwG, Beschluss vom 8. Dezember 2009, 2 B 43/09).

2.2.3 Als Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erhalten Beamte beim Nachweis einer entsprechenden Geldanlage vermögenswirksame Leistungen nach den §§ 74 und 75. Die vermögenswirksamen Leistungen gehören nicht zu den verfassungsrechtlich geschützten Kernelementen der Besoldung.

2.2.4 Sonderzuwendungen sind beispielsweise die für den Zeitraum Dezember 2023 bis Oktober 2024 gewährten Inflationsausgleichszahlungen nach § 75a.

2.3 Gesetzesvorbehalt

2.3.1 Grundsatz

Die Besoldung der Beamten unterliegt einem strengen Regelungsmonopol des Gesetzgebers. Danach ist eine Regelung nur durch Gesetz oder aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung durch Verordnung möglich. Ausgeschlossen sind alle anderen Formen, zum Beispiel untergesetzliche, individual vertragliche als auch tarifliche Regelungen. Die Grundlagen für die Alimentation der Beamten finden sich damit im **Sächsischen Besoldungsgesetz**. Weiterhin ist auch die analoge Anwendung von Rechtsvorschriften oder eine weite Auslegung grundsätzlich unzulässig, wenn dadurch anspruchsbegründende Tatbestände ausgeweitet werden, insbesondere zur Höhe einer Leistung oder zum Empfängerkreis. Eine Auslegung ist hingegen möglich, wenn lediglich die allgemeine Struktur des Besoldungsrechtsverhältnisses betroffen ist. Der Gesetzesvorbehalt ist hauptamtsbezogen und knüpft an das Amt im statusrechtlichen Sinne an. Vergütungen aus einem Nebenamt, die bei gesamtwirtschaftlicher Betrachtung nach Grund und Höhe angemessen sind, können Beamten gewährt werden. Ferner bedingt der strenge Gesetzesvorbehalt in der Besoldung, dass auch die Verfassungs- oder Europarechtswidrigkeit einer Regelung nicht zu deren Unwirksamkeit führt. Sie bleibt bis zur Ablösung durch eine rechtskonforme Folgeregelung beziehungsweise bis zur verfassungsgerichtlichen Feststellung, ob ein Gesetz als mit dem Grundgesetz vereinbar oder unvereinbar gilt oder für nichtig erklärt wird, bestehen und muss daher von den Dienstherrn weiter vollzogen werden (vergleiche Nummer 7.6.2).

2.3.2 Ausgewählte Problemlagen

2.3.2.1 Fürsorgeleistungen (zum Beispiel Beihilfe, Heilfürsorge, Jubiläumszuwendungen, Reisekosten, Erstattung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung, Sachschadenersatz) sind zulässig. Diesen mangelt es als Zusatzleistung aus Fürsorgegründen des Dienstherrn allen Beamten gegenüber regelmäßig am direkten Bezug zur Tätigkeit im Hauptamt. Sie unterliegen grundsätzlich nicht dem strengen Gesetzesvorbehalt des **Sächsischen Besoldungsgesetzes**. Dass der überwiegende Teil der Fürsorgeleistungen im Freistaat Sachsen auf gesetzlicher Grundlage gewährt wird, ist dem

verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot und dem Wesentlichkeitsgrundsatz geschuldet, nicht dem besoldungsrechtlichen Gesetzesvorbehalt.

- 2.3.2.2 Jobticket-Angebote, bei denen der Dienstherr einen Beitrag je Ticket oder in pauschaler Form direkt an den Anbieter leistet (beispielsweise zu einer Monatskarte oder zum Deutschlandticket), sind Sachbezüge und nach § 16 zu bewerten (vergleiche Nummer 16.6). Die Beamten erhalten in diesem Fall keine zusätzliche Besoldung in Geld, sondern einen Sachbezug in Form eines preisreduzierten Tickets. Jobticket-Angebote, bei denen Beamten direkt ein Zuschuss zu einem Ticket gezahlt werden soll, sind mangels gesetzlicher Regelung nicht möglich. Bei einer Leistung, die dem Beamten für den täglichen Weg von der Wohnung zur Dienststelle gewährt wird, ist (anders als beispielsweise bei einer Nebentätigkeit) ein Zusammenhang mit der Tätigkeit im Hauptamt gegeben und damit als Besoldung nur auf gesetzlicher Grundlage möglich.
- 2.3.2.3 Vergütungen im Nebenamt müssen nach Grund und Höhe angemessen sein, um nicht als unzulässige Zusatzalimentation zu gelten, die wiederum dem besoldungsrechtlichen Gesetzesvorbehalt unterliegen würde.
- 2.3.2.4 Ausbildungs- und Prüfungsvergütungen für Beamte sind mit Ausnahme der in § 59 geregelten Fälle nur zulässig, soweit Lehr- oder Prüfungstätigkeiten im Nebenamt wahrgenommen werden und keine zeitliche oder inhaltliche Entlastung im Hauptamt vorliegt.

Beispiel:

Ein Beamter ist als Dozent an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen tätig. Er führt diese Tätigkeit neben seinem Hauptamt aus. Die während der Lehrveranstaltung versäumte Arbeitszeit braucht er nach einer entsprechenden Vereinbarung mit der Dienststelle nicht nachzuholen. Für die Tätigkeit als Dozent an der Hochschule kann keine Vergütung gewährt werden, da mit der Befreiung von der Pflicht zur Nacharbeit eine zeitliche Entlastung im Hauptamt gewährt wird. Vergütet werden kann aber eine Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung oder das Erstellen oder Korrigieren von Leistungsnachweisen, soweit diese Tätigkeiten außerhalb der Dienstzeit ausgeführt werden.

2.4 Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche

- 2.4.1 Ausdrücklich unwirksam sind Zusicherungen, Vergleiche und Vereinbarungen sowie Versicherungsverträge, die darauf gerichtet sind, einem Beamten eine höhere als die gesetzlich zustehende Besoldung zu verschaffen. Die Möglichkeit, den Anwärtergrundbetrag und den Anwärtersonderzuschlag von der Einhaltung von Auflagen nach Anhang 3 bis 5 abhängig zu machen, zählt aufgrund der speziellen Regelungen in § 70 Absatz 2 und § 71 Absatz 2 ebenso wenig dazu, wie die Gewährung von Leistungsbezügen in der BesO W (§ 2 Absatz 1 Nummer 2, § 34). Stellt die Behörde die Unwirksamkeit eines Rechtsverhältnisses fest, darf sie dieses nicht mehr vollziehen. Zu Unrecht gewährte Leistungen sind nach § 18 zurück zu fordern (vergleiche zum Beispiel VG Magdeburg, Urteil vom 22. Juli 2008, 5 A 9/08 für den Fall der Gewährung einer dauerhaft persönlichen Zulage; VGH Kassel, Urteil vom 19. Juni 1996, 1 UE 1395/93 für den Fall einer gewährten Urlaubsabgeltung durch den Beschluss eines Gemeindevorstandes).
- 2.4.2 Vergleiche haben eine gesetzliche Grundlage in § 1 **SächsVwVfZG** in Verbindung mit § 55 VwVfG. Sie sind zulässig, soweit ein ungewisser Sachverhalt oder eine ungewisse Rechtslage gegeben sind. Ein ungewisser Sachverhalt kann vorliegen, wenn trotz sorgfältiger Ermittlung der geltend gemachte Sachverhalt nur durch weitere, aber unverhältnismäßige Aufwendungen seitens des Dienstherrn aufgeklärt werden kann. Eine ungewisse Rechtslage liegt vor, wenn von den Parteien ein Sachverhalt unstrittig angenommen wird, aber aufgrund fehlender höchstrichterlicher Entscheidungen oder divergierender Urteile Ungewissheit über die Rechtsfolgen herrscht. Vergleiche können auch im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens nach § 106 VwGO geschlossen werden. Aufgrund der in Nummer 2.4.1 dargestellten Rechtsfolge unwirksamer Vergleiche hat die Behörde bereits vor Abschluss eines Vergleichs zu ermitteln, ob neben der im Zusammenhang mit der Ausführung des Haushaltsplans nach § 58 Absatz 1 Nummer 2 SÄHO gegebenenfalls erforderlichen Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

2.5 Verzichtsverbot

Das Verzichtsverbot wirkt umfassend und garantiert die Rechtsstellung gegenüber dem Dienstherrn. Die Annahme eines Angebotes, auch für eine niedrigere Besoldung Dienst zu leisten, etwa bei einer angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt, ist nicht möglich. Ein Verzicht ist weder direkt vom Beamten gegenüber dem Dienstherrn noch zu Gunsten eines Dritten möglich. Das Verbot steht auch Modellen einer Entgeltumwandlung entgegen, zum Beispiel im Rahmen von Fahrradleasing oder zusätzlicher Altersvorsorge. Können die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung nicht festgestellt werden, weil der Besoldungsempfänger die notwendigen Angaben oder Unterlagen nicht beibringen kann oder will, stellt dies keinen Verzicht auf Besoldung dar. Ebenso steht das Verzichtsverbot einem Antrag auf

Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung, der Versetzung in ein Amt mit niedriger Besoldungsgruppe oder einer anderen für den Besoldungsempfänger finanziell ungünstigen Maßnahme nicht entgegen.

3. Zu § 3 Hauptberuflichkeit

3.0 Allgemeines

Die Definition der Hauptberuflichkeit spielt insbesondere bei der Stufenzuordnung nach § 26 und § 33 eine Rolle. Ferner kommt die Regelung bei Anwärterbezügen nach Ablegen der Laufbahnprüfung (§ 69) zum Tragen.

3.1 Entgeltlichkeit

Eine hauptberufliche Tätigkeit im Sinne der Vorschrift ist nur eine Beschäftigung, die gegen Besoldung oder Arbeitsentgelt ausgeübt wird. Auf die Höhe des Entgeltes kommt es nicht an. Bei freiberuflicher oder selbstständiger Tätigkeit ist Entgeltlichkeit gegeben, wenn sie erkennbar mit Gewinnerzielungsabsicht ausgeübt wurde. Entgeltlichkeit liegt auch vor, wenn bei einer durch Erkrankung oder Unfall eingetretenen Arbeitsunfähigkeit zwar kein Entgelt gezahlt wurde, das Arbeitsverhältnis aber fortbestand. Das gleiche gilt, wenn anstelle des Entgeltes Mutterschutzlohn oder Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz gewährt wurde.

Nicht entgeltlich sind die Tätigkeiten

- als Soldat nach dem Wehrpflichtgesetz,
- als Zivildienstleistender,
- in einem freiwilligen sozialen Jahr, freiwilligen ökologischen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst,
- als Postdoktorand während eines Forschungsstipendiums.

3.2 Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit

3.2.1 Berufliche Tätigkeit

Bei der zu prüfenden Tätigkeit muss es sich zunächst um die Ausübung eines Berufes handeln. Tätigkeiten, die ausschließlich oder weit überwiegend der eigenen Ausbildung dienen, stellen keine berufliche Tätigkeit dar. Das BVerwG hat mit Urteil vom 14. Dezember 2017, 2 C 25/16, festgestellt, dass es sich bei Studien- und Referendariatszeiten ebenso wie bei Zeiten der Wehrübung nicht um Zeiten einer beruflichen Tätigkeit handelt. Ausbildungszeiten sind keine Zeiten beruflicher Tätigkeiten, da Berufserfahrung nur im Beruf und nicht in der Berufsausbildung oder bei Wehrübungen erworben werden kann. Ebenso wenig stellen ein reines Promotionsstudium oder sonstige Zeiten einer Promotion (auch an einem Graduiertenkolleg) eine berufliche Tätigkeit dar, da eine Promotion nicht dazu dient, eine Lebensgrundlage zu schaffen oder zu erhalten, sondern einen höheren akademischen Grad und damit einen weiteren Bildungsabschluss zu erlangen (VGH Mannheim, Urteil vom 28. Januar 2025, 4 S 1741/23, Rn. 33; VGH München, Beschluss vom 15. Februar 2021, 3 ZB 20.774, Rn. 10 ff.; OVG Münster, Urteil vom 9. April 2019, 1 A 740/16, Rn. 64). Auch Zeiten als Arzt im Praktikum sind hingegen Tätigkeiten, die ausschließlich der Ausbildung für den ärztlichen Beruf dienen und können daher nicht als hauptberuflich anerkannt werden (BAG, Urteil vom 23. September 2009, 4 AZR 382/08, Rn. 18). Im Rahmen der Überprüfung ist jedoch auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit abzustellen. Danach kann eine berufliche Tätigkeit im Einzelfall auch im Rahmen einer formell der Ausbildung dienenden Tätigkeit erfolgen. So ist zum Beispiel ein Praktikant beruflich tätig, wenn die Tätigkeit nicht Bestandteil einer Ausbildung ist und er – vergleichbar den anderen Mitarbeitern – in die Arbeitsprozesse voll integriert ist.

3.2.2 Schwerpunkt

Dass die Tätigkeit den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, kann unterstellt werden, wenn die übrigen konkretisierenden Tatbestände des § 3 (siehe insbesondere Nummer 3.3 bis 3.5) erfüllt sind, sie also den überwiegenden Teil der Arbeitskraft beansprucht, dem durch Ausbildung und Berufswahl geprägten Berufsbild entspricht und in einem im Beamten- oder Richterverhältnis zulässigen Umfang abgeleistet wird. Wenn die konkretisierenden Tatbestände nicht eindeutig erfüllt sind, sind die Lebensumstände des Betroffenen zu berücksichtigen.

So ist bei Studierenden in der Regel immer das Studium als Tätigkeitsschwerpunkt anzusehen. Denn im Verhältnis von Studium und Tätigkeit ist grundsätzlich nicht auf die konkret zur Verfügung stehende Zeit abzustellen, sondern auf die allgemeine Bedeutung des Studiums für die spätere Tätigkeit. Dabei kommt es auch nicht darauf an, ob die Voraussetzungen für den ordnungsgemäßen Abschluss eines Studiums beispielsweise in Form von Scheinen bereits erfüllt waren; maßgeblich ist allein, ob das Studium noch betrieben wurde (VGH Mannheim, Beschluss vom 6. Juni 1989, 4 S 1267/88). Damit kann auch die vorlesungsfreie Zeit bei der Beurteilung des Schwerpunktes der beruflichen Tätigkeit nicht gesondert betrachtet werden. Die bloße Immatrikulation oder Aufnahme eines Studiums steht der Anerkennung einer beruflichen Tätigkeit nicht entgegen, wenn tatsächlich eine Tätigkeit ausgeübt wurde, mit denen unter überwiegender Verwendung der Arbeitskraft der Lebensunterhalt – regelmäßig

zu Lasten der Studiendauer – bestritten wurde (vergleiche VG Arnsberg, Urteil vom 25. November 2016, 13 K 3843/15 – Nachhilfelehrer; VG Berlin, Urteil vom 5. Dezember 2017, 26 K 197.15 – Fitnesstrainerin; VG Bremen, Urteil vom 28. August 2018, 6 K 544/17 – geschäftsführender Gesellschafter und Einzelunternehmer). In diesen Einzelfällen einer parallel zu einem Studium ausgeübten beruflichen Tätigkeit ist daher zu prüfen, welche Tätigkeit des Beamten (Studium oder berufliche Beschäftigung) den überwiegenden Teil seiner Arbeitskraft beansprucht hat. In diesem Fall ist vom Beamten nachzuweisen, in welchem zeitlichen Umfang er das Studium und die berufliche Tätigkeit betrieben hat. Auf dieser Grundlage ist anschließend zu entscheiden, wo der Tätigkeitsschwerpunkt gelegen hat. Die weiteren Voraussetzungen der Hauptberuflichkeit sind entsprechend zu beachten.

3.3 Überwiegender Teil der Arbeitskraft

Bei mehreren Tätigkeiten beansprucht die Tätigkeit den überwiegenden Teil der Arbeitskraft, die den größten Teil der geleisteten Arbeitszeit einnimmt. Bei geringen Abweichungen, kann auch eine Tätigkeit als hauptberuflich betrachtet werden, die einen kleineren als den größten Teil der Arbeitszeit einnimmt. Eine geringfügige Abweichung kann unterstellt werden, wenn sie nicht mehr als 10 Prozent der gesamten Arbeitszeit ausmacht.

3.4 Berufsbild

Das Berufsbild bezieht sich auf die zu prüfende damalige Tätigkeit und nicht auf die aktuell ausgeübte oder nach einer Verbeamtung auszuübenden Tätigkeit. Eine dem damaligen Berufsbild entsprechende damalige Tätigkeit liegt vor, wenn bei der Wahrnehmung der zu prüfenden Arbeitsaufgabe solche beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt worden sind, wie sie bei dem Studium oder der Ausbildung zu dem damaligen Beruf erworben worden waren; bei einem aus damaliger Sicht im Wesentlichen berufsfernen Einsatz ist dieses Kriterium regelmäßig nicht erfüllt. Lag noch keine abgeschlossene Ausbildung vor oder handelte es sich um Übergangszeiträume, kann auch für damalige Hilfsarbeiten unterstellt werden, dass diese der damaligen Berufswahl entsprochen haben. Als Übergangszeiträume sind in Anlehnung an § 32 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe b EStG Zeiträume von bis zu 4 Monaten anzusehen. Erfolgte aus damaliger Sicht eine berufliche Neuausrichtung, kann auch die damalige Tätigkeit in einem anderen Beruf als eine der damaligen Berufswahl entsprechende Tätigkeit angesehen werden.

3.5 Zulässiger Umfang

- 3.5.1 Die Mindestbeschäftigungszeit für eine Hauptberuflichkeit ist ab einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 12 Stunden wöchentlich erreicht; dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigung nach § 98 Absatz 4 **SächsBG** mit mindestens 30 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Im Einzelfall können Teilzeitbeschäftigungen im Rahmen der Elternzeit mit weniger als 12 Stunden als hauptberuflich gelten, wenn die Umstände eine ernsthafte berufliche Beschäftigung nicht zweifelhaft erscheinen lassen. Bei der Beurteilung kommt es ausschließlich auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung an. Es ist nicht Voraussetzung, dass der verkürzte Arbeitszeitumfang auf eine der in § 98 Absatz 1 **SächsBG** beziehungsweise § 24 Absatz 2 **SächsUrlMuEltVO** genannten Gründe zurückzuführen ist. Bei der Beurteilung des in einem Beamten- oder Richterverhältnis zulässigen Arbeitszeitumfangs kommt es auf die beamten- und richterrechtlichen Vorschriften zum Zeitpunkt der Tätigkeit an.
- 3.5.2 Tätigkeiten bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nach § 4 Absatz 1 sind nach den jeweils maßgeblichen beamten- und richterrechtlichen Vorschriften bezüglich des zulässigen Arbeitszeitumfangs zu beurteilen.
- 3.5.3 Tätigkeiten im Ausland sind nach dem für den Freistaat Sachsen zulässigen Arbeitszeitumfang in einem Beamten- oder Richterverhältnis zu beurteilen. Für die Prüfung, ob der tatsächliche Arbeitszeitumfang in einem Beamten- oder Richterverhältnis zulässig gewesen wäre, ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Beschäftigungsverhältnisses im Ausland maßgebend. Ist diese nicht ermittelbar und kann diese auch nicht durch den Beamten nachgewiesen werden, so ist die für den Freistaat Sachsen geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Beispiel:

Ein Beamter war im Jahr 2019 mit 11 Wochenstunden in einem privatrechtlichen Unternehmen in Dänemark beschäftigt. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in dem Unternehmen 35 Wochenstunden betrug. Diese Zeit soll nach § 26 Absatz 2 als förderliche Tätigkeit anerkannt werden. Es ist fraglich, ob es sich bei dieser Tätigkeit um eine hauptberufliche Tätigkeit gehandelt hat; alle anderen Voraussetzungen des § 3 sind erfüllt.

Lösung:

*Die Mindestbeschäftigungszeit umfasste nach sächsischem Recht zum Zeitpunkt der Tätigkeit mindestens 30 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 98 Absatz 4 **SächsBG**). Bei 11 von 35 Wochenstunden lag der Arbeitszeitanteil des Beamten bei 31,43 Prozent. Es handelt sich somit*

um eine hauptberufliche Tätigkeit.

Würde es keine Informationen zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb des dänischen Unternehmens geben, wäre die Rechtslage des Freistaates Sachsen zugrunde zu legen. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden nach § 1 Absatz 1 **SächsAZVO** wäre die Hauptberuflichkeit folglich nicht gegeben (11 von 40 Wochenstunden sind 27,5 Prozent).

3.5.4

Die Arbeitszeit bei Lehrern und Schulleitern ist aufgrund der Unterrichtstätigkeit durch eine wöchentliche Pflichtstundenzahl festgelegt (BVerwG, Beschluss vom 11. Dezember 2020, 2 B 10/20 mit weiteren Nachweisen). Die Erledigung der übrigen dienstlichen Aufgaben ist nicht an feste Arbeitszeiten gebunden und zeitlich deshalb nicht exakt messbar (BVerwG, Urteil vom 30. August 2012, 2 C 23/10; BVerwG, Urteil vom 23. September 2004, 2 C 61/03). Dies macht es erforderlich, die Hauptberuflichkeit einer Lehrertätigkeit durch eine Vergleichsberechnung zu bestimmen. Der zeitliche Umfang der Unterrichtstätigkeit muss ins Verhältnis zur jeweils vollen Pflichtstundenzahl gesetzt werden. Die Tätigkeit ist hauptberuflich, wenn der sich daraus ergebende Anteil höher ist als der Anteil des zeitlichen Mindestumfangs der Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Regelarbeitszeit (BVerwG, Urteil vom 25. Mai 2005, 2 C 20/04, Rn. 23).

Beispiel:

Ein Lehrer ist im Freistaat Sachsen mit einer Wochenstundenzahl von 13 Stunden beschäftigt. Die regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl beträgt 28 Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Beamte beträgt 40 Wochenstunden, eine Teilzeit ist nach § 98 Absatz 4 **SächsBG** bis zu 30 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zulässig (= 12 Wochenstunden).

Lösung:

Umfang Unterrichtstätigkeit zur vollen Pflichtstundenzahl: $13 \text{ Stunden} / 28 \text{ Stunden} = 0,46 = 46 \text{ Prozent}$
Der Anteil der Pflichtstunden ist höher als der Anteil des Mindestumfangs der Teilzeitbeschäftigung (30 Prozent). Das Tatbestandsmerkmal des in einem Beamten- oder Richter Verhältnis zulässigen Arbeitszeitumfangs ist damit erfüllt.

Alternative:

Die Wochenstundenzahl des Lehrers beträgt lediglich 8 Stunden.

Lösung:

Umfang Unterrichtstätigkeit zur vollen Pflichtstundenzahl: $8 \text{ Stunden} / 28 \text{ Stunden} = 0,29 = 29 \text{ Prozent}$
Der Anteil der Pflichtstunden ist niedriger als der Anteil des Mindestumfangs der Teilzeitbeschäftigung (30 Prozent). Das Tatbestandsmerkmal des in einem Beamten- oder Richter Verhältnis zulässigen Arbeitszeitumfangs ist damit nicht erfüllt.

3.5.5

Das Tatbestandsmerkmal des zulässigen Umfangs ist regelmäßig nicht erfüllt bei Werkverträgen im Sinne des § 631 BGB. Gegenstand eines Werkvertrages ist die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg. Hier fehlt es in der Regel an der Messbarkeit des Arbeitsumfangs. Etwas anderes gilt, wenn der Beamte den tatsächlichen Arbeitsumfang gegenüber der personalverwaltenden Stelle nachweisen kann.

3.6

Zusammenrechnen mehrerer Tätigkeiten

Die Zeiteinheiten bei den Nummern 3.3 und 3.5 sind in der Regel je Dienstverhältnis zu betrachten. Inhaltlich sehr ähnliche Tätigkeiten zum selben Arbeitgeber können zu einer Tätigkeit zusammengefasst werden. Dies gilt insbesondere, wenn – wie zum Beispiel bei wissenschaftlichen Mitarbeitern – nur aus organisatorischen oder fiskalischen Gründen mehrere Arbeitsverträge geschlossen werden. Der inhaltliche Zusammenhang ist gegenüber der personalverwaltenden Stelle glaubhaft zu machen. Arbeitszeitvolumina mehrerer zeitgleicher Teilzeitbeschäftigungen sind zur Bestimmung des Kriteriums der Hauptberuflichkeit nur dann zusammenzurechnen, wenn die Teilzeitbeschäftigungen jeweils dem durch Ausbildung und Berufswahl bestimmten Berufsbild des nachfolgend ergriffenen Amtes entsprechen (BVerwG, Beschluss vom 21. Dezember 2021, 2 B 11/21, wonach eine jeweils in unterhältigem zeitlichen Umfang erfolgte Tätigkeit in einem Fitnessstudio und als Einzelfallhelferin eines unter Epilepsie und Lernbehinderung leidenden Kindes wegen der nicht dem Berufsbild einer Lehrerin für Sonderpädagogik entsprechenden Tätigkeit nicht zusammengerechnet werden können).

4.

Zu § 4 Öffentlich-rechtliche Dienstherrn

4.1

Öffentlich-rechtliche Dienstherrn

4.1.1

Maßgeblich für die Eigenschaft als Dienstherr ist, dass ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, kraft dessen ein Dienstleistender gegenüber dem Dienstherrn zu einer bestimmten Tätigkeit verpflichtet ist oder Weisungen unterliegt. Ob die Tätigkeit in einem Beamtenverhältnis, einem

Beschäftigungsverhältnis oder einem anderen Rechtsverhältnis zum Dienstherrn ausgeübt wird, ist unerheblich. Das Abhängigkeitsverhältnis ist auch erfüllt bei einer Zuweisung an einen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn.

- 4.1.2 Die Aufzählung beinhaltet alle öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaften und daneben auch die weiteren öffentlich-rechtlichen Träger der unmittelbaren und der mittelbaren Staatsverwaltung. Es ist nicht Voraussetzung, dass die benannten Einrichtungen Dienstherrnfähigkeit besitzen. Ausgeschlossen sind Tätigkeiten bei privatrechtlich organisierten Einrichtungen, auch wenn der Einfluss der öffentlich-rechtlichen Träger durch finanzielle oder organisatorische Maßnahmen gewährleistet ist.
- 4.1.3 Öffentlich-rechtlicher Dienstherr ist nur, wer seinen Sitz im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland hat.
- 4.1.4 Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften sind die nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 5 der Weimarer Reichsverfassung korporierten Religionsgemeinschaften. Dies sind einerseits Religionsgemeinschaften, die seit jeher, also vor Erlass der Weimarer Reichsverfassung (kirchliche, nicht staatliche) Körperschaften des öffentlichen Rechts waren. Hierunter fallen insbesondere die katholischen Bistümer und die evangelischen Landeskirchen. Zu deren Verbänden gehören vor allem die Evangelische Kirche Deutschlands und die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands. Außerdem zählen dazu Körperschaften, die den Korporationsstatus nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 5 Satz 2 der Weimarer Reichsverfassung später erworben haben, wie zum Beispiel die Neuapostolische Kirche, die Alt-Katholische Kirche und die Herrnhuter Brüdergemeinde (BVerfG, Urteil vom 19. Dezember 2000, 2 BvR 1500/97, das eine nicht abschließende Auflistung neukorporierter Religionsgemeinschaften enthält; hierzu auch BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2014, 2 C 19/12).

4.2 Gleichgestellte Tätigkeiten

- 4.2.1 Die Staatsangehörigkeit bezeichnet die Zuordnung eines Menschen zu einem bestimmten Staat, mit allen Rechten und Pflichten. Wer Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU) ist, bestimmt sich nach den jeweiligen nationalen Vorschriften. In der Bundesrepublik Deutschland wird die Staatsangehörigkeit durch Artikel 116 GG und das Staatsangehörigkeitsgesetz geregelt. Zu den 27 Mitgliedstaaten der EU zählen neben der Bundesrepublik Deutschland: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, und Zypern (Stand: 1. Februar 2025). Hierzu zählen auch die in Artikel 349, 355 Absatz 1 der konsolidierten Fassung des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV – ABl. C 326 vom 26. Oktober 2012, S. 47) genannten Gebiete:

- Guadeloupe,
- Französisch-Guayana,
- Martinique,
- Réunion,
- Saint Barthélemy,
- Saint Martin,
- die Azoren,
- Madeira und
- die Kanarischen Inseln.

Gleiches gilt für Staaten, mit denen besondere Abkommen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit geschlossen wurden, wie zum Beispiel mit der Schweiz durch das Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit vom 21. Juni 1999, das mit dem Gesetz vom 2. September 2001 (BGBl. II S. 810) in den Rang einfachen Bundesrechts überführt wurde. Dies gilt jedoch nicht für das Vereinigte Königreich. Das Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft vom 24. Januar 2020 (ABl. L 29 vom 31. Januar 2020, S. 7) genügt nicht den Anforderungen für eine Gleichstellung mit den Mitgliedstaaten der EU, da die Gleichstellung gemäß § 1 des [Brexit-Übergangsgesetzes](#) und § 1 [SächsBrexitÜG](#) nur bis zu dem in Artikel 126 des Abkommens genannten Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2020 galt. Daran ändert auch nichts das am 17. Juli 2025 unterzeichnete deutsch-britische Abkommen (Vertrag über Freundschaft und bilaterale Zusammenarbeit), weil es nicht die Freizügigkeit berührt und unverändert für längere Aufenthalte im jeweils anderen Gebiet Visa erforderlich sind.

Lediglich mit der EU assoziierte Länder und Hoheitsgebiete im Sinne des Anhangs II zum AEUV, zum Beispiel Grönland oder Französisch-Polynesien (Artikel 198 Absatz 1 AEUV) und sonstige besondere Gebiete, zum Beispiel die Färöer, fallen nicht unter Absatz 2 Nummer 1.

Einrichtungen der EU sind insbesondere: der Europäische Rat, das Europäische Parlament, der Rat der Europäischen Union, die Europäische Kommission, die Gerichte der Europäischen Union, der Europäische Rechnungshof, die Europäische Zentralbank, der Europäische Auswärtige Dienst, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Ausschuss der Regionen, die Europäische Investitionsbank, der Europäische Bürgerbeauftragte/ die Europäische Ombudsstelle, der Europäische Datenschutzbeauftragte, der Europäische Datenschutzausschuss, die Europäische Staatsanwaltschaft, das Amt für Veröffentlichungen, das Europäische Amt für Personalauswahl, die Europäische Verwaltungsakademie und die Europäischen Agenturen. Keine Einrichtungen der EU sind unter anderem die Vertretungen von Gewerkschaften, Parteien oder Staaten. Was öffentlicher Dienst eines Mitgliedstaates der EU ist, orientiert sich an den nationalen Verhältnissen.

Die hiernach gleichgestellte Tätigkeit muss während einer Zeit ausgeübt worden sein, in der der Staat Mitgliedstaat der EU war. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Beamte während dieser Zeit seiner Tätigkeit im öffentlichen Dienst der EU auch ein Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates der EU gewesen ist; entscheidend hierfür ist, dass es sich im Zeitpunkt der Gleichstellungsentscheidung, zum Beispiel bei der Stufenzuordnung nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 oder § 26 Absatz 2, um einen Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedstaates handelt.

4.2.2 Die Tätigkeit in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) muss – bei einer fiktiven Betrachtung – übertragen auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes einer Tätigkeit bei einer juristischen Person des öffentlichen Rechts entsprechen. Diese Voraussetzung ist hinsichtlich aller Ebenen der staatlichen Verwaltung in der DDR (Ministerien, Bezirks-, Kreis-, Gemeindeverwaltung), des Polizeidienstes, der Zollverwaltung, der Universitäten, der Rechtspflege und der Nationalen Volksarmee erfüllt. Bei sonstigen Bereichen staatlichen Wirkens (zum Beispiel Gesundheitswesen, Forschungseinrichtungen, Erholungseinrichtungen, Arbeitsschutz) muss jeweils im Einzelfall entschieden werden, ob die Voraussetzung für die Anerkennung als Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn vorliegt. Um eine Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn handelt es sich grundsätzlich nicht bei Beschäftigungszeiten in den volkseigenen Betrieben und in Handelsorganisationen in der DDR. Auf die Ausnahmen in § 27 wird verwiesen.

4.2.3 Die Tatbestandsmerkmale „volksdeutscher Vertriebener“ und „Spätaussiedler“ sind durch die Verweise auf die entsprechenden Normen des Bundesvertriebenengesetzes definiert. Ob ein Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn des Herkunftslandes vorliegt, orientiert sich an den nationalen Verhältnissen zum Zeitpunkt der Tätigkeit.

5. Zu § 5 Beginn und Ende

5.1 Der Beginn des Anspruchs auf Besoldung ist abhängig vom Wirksamwerden der im Folgenden erläuterten statusrechtlichen Maßnahmen. Eine Ernennung wird mit dem Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, sofern nicht in der Urkunde ein späterer Tag bestimmt ist (§ 10 Absatz 4 **SächsBG**). Bei der Versetzung, Übernahme oder Übertritt wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt (§ 15 Absatz 3 Satz 2 und § 17 Absatz 1 BeamStG, § 34 Absatz 1 **SächsBG**). Der Zeitpunkt des Wirksamwerdens ergibt sich bei Versetzung und Übernahme aus der Versetzungs- oder Übernahmeverfügung und bei einem Übertritt kraft Gesetzes aus der jeweiligen gesetzlichen Regelung. Das Fortsetzen des Dienstverhältnisses beim neuen Dienstherrn hat zur Folge, dass in Fällen des Wechsels durch Versetzung (§ 15 Absatz 1 BeamStG, § 32 Absatz 1 **SächsBG**), Übernahme (§ 16 Absatz 2 und 3 BeamStG, § 33 Absatz 2 Satz 1 **SächsBG**,) oder Übertritt (§ 16 Absatz 1 BeamStG, § 33 Absatz 1 **SächsBG**) grundsätzlich kein Besoldungsanspruch gegenüber dem bisherigen Dienstherrn mehr besteht. Eine Ausnahme besteht bei noch nicht erfüllten Ansprüchen gegenüber dem bisherigen Dienstherrn, da eine Versetzung, eine Übernahme oder ein Übertritt keine Rechtsnachfolge für den neuen Dienstherrn beinhaltet (OVG Münster, Urteil vom 16. März 2016, 6 A 190/14). Dies könnte beispielsweise bei einem Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung zum Tragen kommen, wenn der vorrangige Freizeitausgleich aufgrund der Versetzung nicht mehr ermöglicht werden konnte. Ein Widerspruch oder eine Anfechtungsklage gegen eine Versetzung entfalten grundsätzlich keine aufschiebende Wirkung (§ 54 Absatz 4 BeamStG). Damit endet der Besoldungsanspruch gegenüber dem bisherigen Dienstherrn zu dem in der Versetzungsverfügung genannten Zeitpunkt. Eine rückwirkende Einweisung in eine Planstelle ist gemäß § 49 Absatz 2 SächsHO nur im Falle einer Beförderung nach § 27 Absatz 1 **SächsBG** möglich. Dazu zählt auch die dauerhafte Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion mit erfolgreichem Abschluss der Probezeit (§ 9 Absatz 1 **SächsBG**). Die rückwirkende Einweisung kann für bis zu 3 Monate zum Ersten des Monats, der sich aus der Rückwirkung ergibt, erfolgen. Der Anspruch auf die höhere Besoldung entsteht nicht mit Wirksamwerden der statusrechtlichen Maßnahme, sondern bereits zu dem in der Einweisungsverfügung genannten Zeitpunkt. Daraus ergibt sich ein tatsächlicher, maximaler Rückwirkungszeitraum von 4 Monaten.

Beispiel 1:

<i>Aushändigung des Einweisungsschreibens:</i>	<i>1. April 2024</i>
<i>Rückwirkende Planstelleneinweisung:</i>	<i>3 Monate</i>
<i>Wirksamkeit der Einweisungsverfügung:</i>	<i>1. Januar 2024</i>
<i>Die Rückwirkung wird deshalb zum 1. Januar 2024 wirksam.</i>	

Beispiel 2:

<i>Aushändigung des Einweisungsschreibens:</i>	<i>30. April 2024</i>
<i>Rückwirkende Planstelleneinweisung:</i>	<i>3 Monate</i>
<i>Wirksamkeit der Einweisungsverfügung:</i>	<i>30. Januar 2024</i>
<i>Die Rückwirkung wird deshalb zum 1. Januar 2024 wirksam.</i>	

Bei einer Beförderung innerhalb der Ämter der hauptamtlichen kommunalen Wahlbeamten entsteht der Anspruch auf die höhere Besoldung mit der Maßnahme, die der Einweisungsverfügung entspricht. § 147 SächsBG und § 28 regeln Besoldungsgruppen und Zeitpunkte etwaiger Maßnahmen, die einer Beförderung entsprechen können, umfassend und gehen als gesetzliche Regelungen etwaigen Beschlüssen kommunaler Gremien vor.

- 5.2** Der Anspruch auf Besoldung endet regelmäßig mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis entspricht dem Ende des Beamtenverhältnisses im Statusrecht (§ 21 BeamtStG). Die Tatbestände für die Beendigung des Beamtenverhältnisses mit einem anschließenden Verlust des Besoldungsanspruchs sind abschließend in § 21 BeamtStG in Verbindung mit den §§ 40 ff. SächsBG geregelt. Der Besoldungsanspruch endet damit mit dem Ablauf des Tages, an dem das Beamten- oder Richter Verhältnis durch

- Entlassung kraft Gesetzes,
- Entlassung durch Verwaltungsakt,
- Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag,
- Verlust der Beamtenrechte,
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis und
- Tod

endet (hierzu auch BVerwG, Urteil vom 1. Oktober 2020, 2 C 9/20). Die Besoldung für die restlichen Tage des Sterbemonats wird den Erben belassen. Das Beamtenverhältnis endet ferner durch Versetzung in den einstweiligen Ruhestand. Die besoldungsrechtlichen Auswirkungen sind in § 9 geregelt. Auf Nummer 9 wird verwiesen. Für Anwärter gelten besondere Bestimmungen. Auf die Nummern 68 bis 73 wird verwiesen.

- 5.3** Besteht der Anspruch auf Besoldung nicht für einen vollen Kalendermonat, erfolgt die Berechnung der Besoldung nach Kalendertagen.

Bei der Berechnung anteiliger Ansprüche in Monaten mit 31 Kalendertagen sind je Anspruchstag 1/31, in Monaten mit 30 Kalendertagen 1/30 und im Februar 1/28 beziehungsweise in einem Schaltjahr 1/29 der (Monats-)Besoldung zugrunde zu legen. Etwas anderes gilt für die nach Stunden berechneten Besoldungsbestandteile bei Gewährung von Erschwerniszulagen und einer Mehrarbeitsvergütung. Auf die Nummern 56 und 57 wird verwiesen.

- 5.4** Fällig ist die Besoldung am ersten Tag des Monats, soweit der Anspruch nicht nach § 5 Absatz 1 später entsteht. Auf Nummer 6.1 wird hingewiesen.

- 5.5** Die „kaufmännische Rundungsregelung“ ist auf alle Rechenvorgänge anzuwenden, soweit nicht etwas Abweichendes bestimmt wird.

Beispiel:

Berechnung der Bruttobesoldung eines verheirateten Beamten in der BesGr. A 6 Anfangsstufe. Für die Berechnung wird unterstellt, dass Anspruch auf Besoldung für 9 Tage eines Monats mit 31 Tagen besteht.

Bezeichnung	Monatswert	Nebenrechnung Monats-Teilanspruch	
		9/31 des Monatswerts	gerundet
Grundgehalt BesGr. A 6 Stufe 1	2 760,15 Euro	801,33 87096	801,33 Euro
Familienzuschlag Stufe 1	271,90 Euro	78,93 870967	78,94 Euro
Summe	3 032,05 Euro		880,27 Euro
Kürzung der Besoldung nach § 8		-4,40 135	-4,40 Euro
Bruttobesoldung			875,87 Euro

6. Zu § 6 Zahlungsweise

6.1 Die Zahlung im Voraus ist gewährleistet, wenn die Zahlung am letzten Bankwerktag des Vormonats erfolgt. Ausnahmen vom Grundsatz der Zahlung im Voraus bestehen für Erschweriszulagen (§ 56 Absatz 2 Satz 3), Mehrarbeitsvergütung (§ 57 Satz 4), Vollstreckungsdienstvergütung (§ 58 Absatz 1 Satz 3), Prüfungsvergütung (§ 59 Satz 3), bei der leistungsorientierten Besoldung (§ 65 Absatz 2 Satz 1, § 66 Absatz 2 Satz 2) und für Aufwandsentschädigungen (§ 76 Absatz 1 Satz 3). Diese Leistungen sind zum Zeitpunkt der Festsetzung fällig und können mit den laufenden Bezügen des Folgemonats gezahlt werden. Entsprechendes gilt, wenn der Anspruch gemäß § 5 Absatz 1 erst im Laufe des Monats entsteht.

6.2 Die Besoldung und die Erstattung dienstbedingter Aufwendungen werden regelmäßig unbar gezahlt. Die Beamten sind zur Einrichtung eines Bankkontos verpflichtet. Dieses muss zur Teilnahme am Überweisungsverkehr berechtigen.

7. Zu § 7 Verjährung von Ansprüchen

7.1 Verjährungsfrist

Die Verjährungsfrist für die Besoldung und den Ersatz dienstbedingter Aufwendungen (§§ 76, 77) beträgt 5 Jahre. Sie beginnt kenntnisunabhängig zum Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Beispiel:

Ein Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 entsteht durch Begründung einer Lebenspartnerschaft am 1. April 2024 ab diesem Tag. Der Dienstherr wird aus Unkenntnis über den Anspruch vom anspruchsberechtigten Beamten nicht unterrichtet. Die Ansprüche auf Familienzuschlag der Stufe 1 verjähren für die Monate April 2024 bis Dezember 2024 mit Ablauf des 31. Dezember 2029.

Der Beginn der Verjährung setzt das Bestehen eines besoldungsrechtlichen Anspruchs voraus. Hierzu wird auf die Erläuterungen in Nummer 5.1 verwiesen. Die Regelung gilt nicht für Leistungen außerhalb der Besoldung, zum Beispiel Fürsorgeleistungen nach dem [Sächsischen Beamtenengesetz](#), Urlaubsabgeltungsansprüche nach § 8 [SächsUrlMuEltVO](#), Amtshaftungsansprüche nach Artikel 34 GG in Verbindung mit § 839 BGB oder Ansprüche des Dienstherrn auf Schadenersatz nach § 48 BeamStG (vergleiche § 76 [SächsBG](#)). Für die Verjährungsfrist bei Rückforderungsansprüchen wird auf die Erläuterung in Nummer 18.2.11 verwiesen.

Für den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch, der beispielsweise bei einer finanziellen Abgeltung für rechtswidrige Zuvielarbeit (vergleiche hierzu Nummer 57.2) in Betracht kommt, gilt in analoger Anwendung des § 195 BGB die 3-jährige Verjährungsfrist, wobei sich der Beginn der Verjährung nach § 199 Absatz 1 BGB richtet (BVerwG, Beschluss vom 14. Dezember 2023, 2 B 11/22; BVerwG, Urteile vom 16. Juni 2020, 2 C 8/19, Rn. 26 ff. und 2 C 20/19, Rn. 14 ff.). Da es sich hierbei um keinen Besoldungsanspruch handelt, findet § 1 Absatz 3 keine Anwendung. Gleiches gilt für den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch, der seine Grundlage ebenfalls nicht im Besoldungsrecht hat, sondern auf den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) zurückgeht (BVerwG, Urteil vom 26. Juli 2012, 2 C 29/11, Rn. 26; OVG Münster, Urteil vom 30. September 2024, 6 A 856/23, Rn. 55).

7.2 Neubeginn der Verjährung

Ein Neubeginn der Verjährung tritt nach § 212 Absatz 1 BGB ein, wenn der Schuldner den Anspruch anerkennt oder wenn eine gerichtliche oder behördliche Vollstreckungshandlung vorgenommen oder beantragt wird. Der Neubeginn der Verjährung bewirkt, dass die bereits abgelaufene Verjährungszeit nicht beachtet wird und die Verjährungsfrist in voller Länge erneut zu laufen beginnt. Beginn der Frist ist in diesem Fall nicht der Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, sondern der Tag des vorgenannten Ereignisses.

7.3 Hemmung der Verjährung

Die Verjährung wird durch Verhandlungen zwischen Schuldner und Gläubiger (§ 203 BGB), durch Rechtswegverfolgung (§ 204 BGB) oder durch Verwaltungsakt (§ 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 53 Absatz 1 VwVfG) gehemmt. Die Hemmung bewirkt, dass der Zeitraum, während dessen die Verjährung gehemmt ist, nicht in die Verjährungsfrist eingerechnet wird (§ 209 BGB). Verhandlungen im Sinne des § 203 BGB liegen vor, wenn ein Meinungsaustausch über den Anspruch erfolgt und nicht ein Beteiligter die Verhandlungen erkennbar ablehnt. Die Hemmung beginnt mit der Aufnahme des Meinungsaustauschs. Gemäß § 204 Absatz 1 Nummer 1 BGB wird die Verjährung durch die Erhebung der Klage oder gemäß § 204 Absatz 1 Nummer 12 BGB in Verbindung mit § 68 VwGO durch Vorverfahren mit anschließender Klageerhebung gehemmt. Der Zeitraum der Hemmung beginnt an dem Tage, an dem die Klage oder der Widerspruch erhoben wird. Die Hemmung endet 6 Monate nach der rechtskräftigen Entscheidung oder der anderweitigen Beendigung des eingeleiteten Verfahrens (§ 204 Absatz 2 Satz 1 BGB) oder in derselben Frist durch Stillstand mangels Betreibens des Verfahrens (§ 204 Absatz 2 Satz 2 BGB); maßgeblich ist die letzte Verfahrenshandlung. Ein Verwaltungsakt, der zur Feststellung oder Durchsetzung des Anspruchs eines öffentlich-rechtlichen Rechtsträgers erlassen wird, hemmt die Verjährung des Anspruchs (§ 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 53 Absatz 1 Satz 1 VwVfG). Die Hemmung beginnt mit Bekanntgabe des Verwaltungsaktes. Die Hemmung endet mit Eintritt der Unanfechtbarkeit des Verwaltungsaktes oder 6 Monate nach seiner anderweitigen Erledigung (§ 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 53 Absatz 1 Satz 1 VwVfG). Ist der Rückforderungsbescheid unanfechtbar geworden, greift nach § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 53 Absatz 2 VwVfG eine 30-jährige Verjährungsfrist.

Beispiel:

Die Bezügestelle fordert den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag wegen Entfall der Anspruchsvoraussetzungen ab 1. Juli 2019 zurück. Sie leitet das Rückforderungsverfahren mit Anhörungsschreiben vom 1. Dezember 2022 ein und erlässt den Rückforderungsbescheid nach Rückäußerung des Betroffenen am 26. Januar 2023. Der Betroffene geht mit Widerspruch und Klage erfolglos gegen den Rückforderungsbescheid bis zur 2. Instanz vor. Das Urteil des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts wird mit Ablauf des 28. September 2025 rechtskräftig.

Für die Verjährung ist das Entstehen des Rückforderungsanspruchs am 1. Juli 2019 (siehe Erläuterung in Nummer 18.2.2) maßgeblich, die Verjährungsfrist für die Ansprüche aus 2019 beginnt nach § 7 Satz 2 mit Ablauf des 31. Dezember 2019. Der Rückforderungsanspruch für die Ansprüche aus 2019 verjährt damit regelmäßig mit Ablauf des 31. Dezember 2024.

Allerdings ist die Verjährung gemäß § 203 BGB für den Zeitraum vom Beginn der Anhörung bis Bekanntgabe des Rückforderungsbescheides und anschließend gemäß § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 53 Absatz 1 VwVfG bis zu dessen Unanfechtbarkeit gehemmt, im Beispiel vom 1. Dezember 2022 bis zum Ablauf des 28. September 2025 für 2 Jahre, 9 Monate und 28 Tage. Der Bezügeempfänger könnte sich deshalb erst mit Ablauf des 28. Oktober 2027 auf Verjährung der Rückforderungsansprüche aus 2019 berufen.

Darüber hinaus gilt durch die Unanfechtbarkeit des Rückforderungsbescheides eine 30-jährige Verjährungsfrist gemäß § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 53 Absatz 2 Satz 1 VwVfG. Die Verjährung beginnt mit der Unanfechtbarkeit des Verwaltungsaktes, das heißt mit Rechtskraft des Urteils des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts am 28. September 2025. Der Rückforderungsanspruch der Bezügestelle verjährt demnach mit Ablauf des 27. September 2055.

In den Fällen des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs (zum Beispiel wegen finanziellen Ausgleichs für rechtswidrige Zuvielarbeit, vergleiche Nummer 57.2) tritt eine Hemmung nach § 204 Absatz 1 Nummer 12 BGB nicht schon mit der erstmaligen Geltendmachung des Anspruchs ein, sondern erst mit einem Widerspruch gegen eine ablehnende Entscheidung. Ein Widerspruch gegen eine rechtswidrige Zuvielarbeit hemmt dabei nicht zugleich mögliche darauf aufbauende Leistungsansprüche (BVerwG, Urteil vom 16. Juni 2020, 2 C 8/19, Rn. 37–45).

7.4 Verpflichtung zur Einrede der Verjährung

Der Dienstherr ist nicht nur berechtigt, sondern nach dem Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung (zum Beispiel § 7 Absatz 1 und § 34 Absatz 2 SächsHO) grundsätzlich auch verpflichtet, gegenüber Besoldungs- und Versorgungsansprüchen die Einrede der Verjährung geltend zu machen (BVerwG, Urteil vom 15. Juni 2006, 2 C 15/05). Aus dem gleichen Grund ist es dem Dienstherrn verwehrt, auf verjährte Ansprüche gegenüber dem Beamten zu verzichten, ohne dass dieser die Einrede der Verjährung tatsächlich geltend gemacht hat. So ist es beispielsweise der Bezügestelle nicht gestattet, von Amts wegen die Einrede der Verjährung durch den Beamten zu unterstellen und dadurch auf einen Rückforderungsanspruch nach § 18 (teilweise) zu verzichten. Der zivilrechtliche Grundsatz von Treu

und Glauben (§ 242 BGB) ist dabei jeweils zu beachten.

7.5 Zeitnahe Geltendmachung

- 7.5.1 Für Besoldungsansprüche, die sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, sondern wegen Verletzung der Alimentationspflicht durch den Dienstherrn vom Bundesverfassungsgericht zugesprochen werden, ist das vom Bundesverfassungsgericht entwickelte Rechtsinstitut der zeitnahen Geltendmachung zu beachten. Dieses kommt regelmäßig vor der Frage der Verjährung von Ansprüchen zum Tragen. Aus dem Beamtenverhältnis als wechselseitig bindendes Treueverhältnis folgt nicht nur die Verpflichtung des Dienstherrn, den Beamten amtsangemessen zu alimentieren, sondern umgekehrt auch die Pflicht des Beamten, auf die Belastbarkeit des Dienstherrn und dessen Gemeinwohlverantwortung Rücksicht zu nehmen. Deshalb kann der Beamte nicht erwarten, dass er aus Anlass einer verfassungsrechtlich gebotenen Besoldungskorrektur ohne eigenes Zutun nachträglich in den Genuss der Befriedigung eines womöglich jahrelang zurückliegenden Unterhaltsbedarfs kommt, den er selbst gegenüber seinem Dienstherrn zeitnah nicht geltend gemacht hat. Da die Alimentation des Beamten aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln erfolgt und der Haushaltsplan der nach Jahren getrennten parlamentarischen Bewilligung durch das Haushaltsgesetz unterliegt, erkennt das Bundesverfassungsgericht Ansprüche auf Nachzahlung der Differenz zwischen gesetzlich vorgesehener und verfassungsrechtlich gebotener Besoldung für die Zeit vor der verfassungsrechtlichen Feststellung erst mit dem Beginn des Haushaltjahres zu, in dem der Beamte das Alimentationsdefizit dem Dienstherrn gegenüber geltend gemacht hat (BVerfG, Beschluss vom 22. März 1990, 2 BvL 1/86; BVerfG, Beschluss vom 19. Juni 2012, 2 BvR 1397/09). Ein Besoldungsanspruch ergibt sich auch dann unmittelbar aus dem Gesetz, wenn er nach Maßgabe eines Gesetzes zuerkannt wird, das zwar die Höhe des Anspruchs nicht betragsmäßig beziffert, dem sich aber Grund, Anspruchsvoraussetzungen und Bezugsgröße der Besoldungsleistung entnehmen lassen, sodass der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung dann nicht gilt (BVerwG, Urteil vom 13. Februar 2025, 2 C 1/24).
- 7.5.2 Das Erfordernis der zeitnahen Geltendmachung gilt auch für Ansprüche auf der Grundlage einer Vollstreckungsanordnung des Bundesverfassungsgerichts nach § 35 BVerfGG. Durch eine solche Vollstreckungsanordnung wird der in § 2 Absatz 3 normierte Gesetzesvorbehalt mit Wirkung für die Zukunft außer Kraft gesetzt. Solange die in der Vollstreckungsanordnung bestimmten Voraussetzungen vorliegen, müssen Beamte nicht mehr warten, bis der Gesetzgeber seine Verpflichtung zum Erlass einer verfassungsgemäßen Neuregelung erfüllt hat. Aus der Vollstreckungsanordnung als normersetzende Interimsregelung ergeben sich damit unmittelbar Zahlungsansprüche (BVerwG, Urteil vom 17. Dezember 2008, 2 C 42/08; BVerwG, Urteil vom 27. Mai 2010, 2 C 33/09).
- 7.5.3 Der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung ist auch auf den nicht normativ geregelten unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch und den beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch anzuwenden und mit Unionsrecht vereinbar (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014, C-501/12; EuGH, Urteil vom 9. September 2015, C-20/13; BVerwG, Urteil vom 17. September 2015, 2 C 26/14, Rn. 30 f.; BVerwG, Urteil vom 16. Juni 2020, 2 C 8/19, Rn. 15). Anders als bei dem Einwand unzureichender Alimentation, der grundsätzlich auf ein Haushaltsjahr bezogen ist und bei dem sich die Geltendmachung solcher Ansprüche zwingend auf das gesamte laufende Haushaltsjahr beziehen muss, hat die Geltendmachung bei sonstigen Ansprüchen nur Bedeutung für die Zeit ab dem Folgemonat (BVerwG, Urteil vom 16. Juni 2020, 2 C 8/19, Rn. 14 mit weiteren Nachweisen).
- 7.5.4 Die zeitnahe Geltendmachung setzt keinen bezifferten Antrag voraus. Es genügt, wenn der Beamte schriftlich zum Ausdruck bringt, aus welchem Grund er seine Besoldung für zu niedrig erachtet. Die Erklärung soll den Dienstherrn auf ein mögliches Alimentationsdefizit aufmerksam machen, damit er sich auf mögliche finanzielle Mehrbelastungen einstellen kann (BVerwG, Urteil vom 17. Dezember 2008, 2 C 42/08; BVerwG, Urteil vom 27. Mai 2010, 2 C 33/09). Der Beamte kann dem Erfordernis mit jeder beliebigen Textform, wie zum Beispiel mittels E-Mail gerecht werden (BVerwG, Urteil vom 16. Juni 2020, 2 C 8/19, Rn. 22).
- 7.5.5 Der Zeitraum, innerhalb dessen der Beamte seinen Anspruch auf zusätzliche Besoldung geltend zu machen hat, ist keine gesetzliche Frist, bei deren Versäumung Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 32 VwVfG gewährt werden kann (BVerwG, Urteil vom 21. September 2006, 2 C 5/06).

8. Zu § 8 Kürzung der Besoldung

- 8.1 Monatliche Dienst- und Anwärterbezüge sind in § 2 geregelt. Die Kürzung erfolgt nicht für die Leistungsorientierte Besoldung, vermögenswirksamen Leistungen und Sonderzuwendungen (§ 2 Absatz 2 Nummer 1, 3 und 4). Eine Kürzung der Besoldung ist aufgrund spezialgesetzlicher Regelungen auch für den Kaufkraftausgleich (§ 64 Absatz 2 Satz 4) und die monatliche Sonderzahlung (§ 64a Satz 2) ausgeschlossen.

- 8.2** Maßgebend für die Besoldungskürzung ist der Sitz der Dienststelle, der die Beamten angehören. Es kommt allein darauf an, ob diese Dienststelle im Gebiet des Freistaates Sachsen liegt. Die Beamten gehören einer Dienststelle an, wenn ihnen ein Dienstposten bei ihr übertragen ist.
- 8.3** Die Kürzung der monatlichen Dienst- und Anwärterbezüge erfolgt, solange keiner der folgenden Feiertage im Sinne des Gesetzes über Sonn- und Feiertage im Freistaat Sachsen aufgehoben wird:
- Karfreitag,
 - Ostermontag,
 - Christi Himmelfahrt,
 - Pfingstmontag und
 - Buß- und Betttag.
- Bei einer Verwendung im Ausland ist die für die Dienststelle im Ausland gültige Feiertagsregelung maßgeblich. Gemäß der Arbeitszeitregelung für die Beamten des Sachsen-Verbindungsbüros in Brüssel findet die Feiertagsregelung der Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der EU Anwendung. Der Buß- und Betttag wird dort als variabler Feiertag gewährt. Für Beamte in den Verbindungsbüros in Polen und Tschechien gilt keine gesonderte Feiertagsregelung, sodass insoweit die Feiertagsregelung der übergeordneten Behörde im Freistaat Sachsen gilt. Da für alle Beamten, die in den sächsischen Verbindungsbüros eingesetzt sind, der Buß- und Betttag als Wochenfeiertag gewährt wird, gegebenenfalls auch durch Inanspruchnahme eines anderen dienstfreien Arbeitstages, fällt die Besoldung dieser Beamten unter die Besoldungskürzung.
- 8.4** Die Berechnung des Kürzungsbetrages erfolgt aus der Summe der im jeweiligen Monat zustehenden maßgeblichen Besoldungsbestandteile. Er ist auf 2 Dezimalstellen zu runden (§ 5 Absatz 5). Es wird auf das Beispiel in Nummer 5.5 verwiesen. Bei einem Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung ist zunächst § 10 und sodann § 8 anzuwenden. Die Regelungen nach Nummer 8.5 für den Zeitpunkt der Besoldungskürzung sind hierbei zu beachten.
- 8.5** Außer dem Freistaat Sachsen haben alle Bundesländer den Buß- und Betttag als landesweiten gesetzlichen Wochenfeiertag abgeschafft und damit damals die Anzahl der zum damaligen Zeitpunkt gültigen Feiertage um einen Tag vermindert. Daher gilt bei einem Wechsel aus einem anderen Land zum Freistaat Sachsen oder umgekehrt Folgendes:
- Bei einem Wechsel vor dem Buß- und Betttag zum Freistaat Sachsen ist die Besoldungskürzung mit Wirkung von dem Tag an durchzuführen, zu dem der Wechsel des Besoldungsempfängers verfügt ist.
 - Bei einem Wechsel nach dem Buß- und Betttag zum Freistaat Sachsen ist die Besoldungskürzung ab Januar des folgenden Jahres durchzuführen.
 - Bei einem Wechsel vor dem Buß- und Betttag in ein anderes Land besteht ein Anspruch auf ungekürzte Dienst- beziehungsweise Anwärterbezüge für das gesamte laufende Kalenderjahr (BVerwG, Urteil vom 21. Dezember 2000, 2 C 40/99).
 - Bei einem Wechsel nach dem Buß- und Betttag in ein anderes Land ist die Besoldungskürzung bis zum Ablauf des Tages vor Wirkung der Versetzung oder sonstigen Maßnahme durchzuführen.
- Ein Wechsel liegt dann vor, wenn Beamte
- versetzt oder auf Dauer umgesetzt werden oder
 - mit dem Ziel der Versetzung abgeordnet werden.
- Sofern Beamte aufgrund einer Abordnung oder Zuweisung nach § 20 BeamtStG zu einem Dienstherrn oder einer Einrichtung in einem anderen Land den Buß- und Betttag nicht als dienstfreien Feiertag in Anspruch nehmen können, besteht für dieses Kalenderjahr ein ungekürzter Besoldungsanspruch.
- 9. Zu § 9 Besoldung bei Versetzung in den einstweiligen Ruhestand oder bei Abwahl**
- Zu den dienstbedingten Aufwendungen nach Absatz 1 Satz 2 zählen insbesondere die in den §§ 76 und 77 sowie die in § 155 SächsBG genannten Aufwendungen. Darunter fallen beispielsweise Aufwandsentschädigungen für den durch das Amt allgemein verursachten erhöhten persönlichen Aufwand ehrenamtlicher Bürgermeister oder ehrenamtlicher Ortsvorsteher nach § 155a SächsBG.
- 10. Zu § 10 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung**
- 10.1** Besoldungsempfänger, deren regelmäßige Arbeitszeit nach beamten- oder richterrechtlichen Vorschriften ermäßigt ist, erhalten Besoldung entsprechend dem Verhältnis der verringerten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit. Demnach hat bei vorliegender Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich eine Verringerung der Besoldung zu erfolgen. Ausnahmen hiervon sind ausdrücklich zu bestimmen.

Abweichungen von diesem Grundsatz gelten insbesondere für den Familienzuschlag (§ 40 Absatz 5 Satz 2), den Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 62 Satz 4), den Kaufkraftausgleich (§ 64 Absatz 2 Satz 4) und die Leistungsprämien (§ 66 Absatz 2 Satz 5).

- 10.2** § 10 Absatz 2 legt für Erschwerniszulagen, Vergütungen und die Auslandsbesoldung fest, dass es nicht auf den Arbeitszeitumfang der Teilzeitbeschäftigung ankommt, sondern auf den Umfang der tatsächlich erbrachten Tätigkeit. Diese Regelung stellt sicher, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 97 Absatz 5 **SächsBG** (zum Beispiel „Sabbatjahr-Modell“) während der Arbeitsphase die in § 10 Absatz 2 Satz 1 genannten Dienstbezüge entsprechend dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang gezahlt werden. Dies gilt auch für die Erstattung dienstbedingter Aufwendungen, soweit sie der Teilzeitkürzung unterliegen. Während der Freistellungsphase stehen die genannten Dienstbezüge nicht zu. Bei Erschwerniszulagen für einzeln abzugeltende Erschwernisse (hierzu Nummern 56.5 bis 56.11a) erfolgt keine Verringerung der Zulagenbeträge, da der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit keinen Einfluss auf die abzugeltende Erschwernis hat. Demgegenüber unterliegen Erschwerniszulagen in festen Monatsbeträgen (hierzu Nummern 56.12 bis 56.15c) der Regelung des § 10 Absatz 1.

11. Zu § 11 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

11.1 Bestimmungen zur Höhe der Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit

Besoldungsempfänger erhalten ab dem Zeitpunkt des Beginns der begrenzten Dienstfähigkeit Besoldung entsprechend § 10 Absatz 1. Die Besoldung wird demnach im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt. Die von dem begrenzt Dienstfähigen zu erbringende Arbeitszeit steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der verbliebenen begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 Absatz 2 Satz 1 BeamStG). Begrenzt Dienstfähige haben darüber hinaus die Möglichkeit, durch Teilzeitbeschäftigung nach §§ 97, 98 **SächsBG** den Umfang der zu erbringenden Arbeitszeit weiter zu verringern. Erhebt der Beamte gegen die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit Einwendungen und wird das förmliche Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit fortgesetzt, findet § 52 Absatz 3 **SächsBG** entsprechende Anwendung. Der dabei in § 52 Absatz 3 Satz 2 **SächsBG** vorgesehene Einbehalt der „die Versorgungsbezüge übersteigenden Besoldung“ führt dann analog zum Einbehalt der die Teildienstbezüge übersteigenden Besoldung.

11.2 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

Ergänzend zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 11 Absatz 1 wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag nach Maßgabe des § 62 gewährt. Auf Nummer 62 wird verwiesen.

12. Zu § 12 Besoldung bei mehreren Hauptämtern

Diese Vorschrift kommt beispielsweise in den Fällen zur Anwendung, in denen einem Professor einer Hochschule ein Amt eines Richters übertragen wird (vergleiche § 34 Absatz 3).

13. Zu § 13 Besoldung bei Gewährung einer Versorgung durch eine zwischen- oder überstaatliche Einrichtung

13.1 Versorgung aus zwischenstaatlicher oder überstaatlicher Einrichtung

- 13.1.1** Eine Verwendung im öffentlichen Dienst einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung kann nur angenommen werden, wenn ein Rechtsverhältnis besteht, durch das der Betreffende in die Verwaltungsorganisation und den Arbeitsablauf weisungsgebunden eingegliedert ist. Auf die Gestaltung des Rechtsverhältnisses im Einzelnen (öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich) kommt es nicht an (vergleiche Nummer 4.1.1).
- 13.1.2** Zwischen- und überstaatliche Organisationen sind solche Einrichtungen, zu denen aus deutschen öffentlichen Haushalten einmalige oder laufende Beiträge geleistet werden. Dies sind insbesondere die in der Anlage zur Richtlinie für die Entsendung von Beschäftigten des Bundes zu einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, zur Verwaltung oder zu einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der EU oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (Entsendungsrichtlinie Bund – EntsR) vom 9. Dezember 2015 (GMBl. S. 33), in der jeweils geltenden Fassung, aufgeführten Einrichtungen.
- 13.1.3** Eine Versorgung liegt regelmäßig dann vor, wenn laufende Zahlungen aus der Verwendung geleistet werden. Nicht erfasst werden einmalige Zahlungen (zum Beispiel Abfindungen), die gewährt werden, weil ein Versorgungsanspruch nicht entstanden ist. Dagegen führt die vollständige oder teilweise Kapitalisierung an sich laufender Versorgungsbezüge zur Annahme einer zu berücksichtigenden Versorgung. Eine Versorgung aus der Verwendung braucht in der zugrundeliegenden Regelung nicht als solche bezeichnet zu sein. Entscheidend ist, dass es sich bei der Leistung um einen Bezug aufgrund einer früheren Dienstleistungspflicht bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung

handelt.

- 13.1.4 Für die Anrechnung ist der tatsächliche Bruttobetrag der Versorgungsbezüge zugrunde zu legen. Die Anrechnung erfolgt nur auf die Dienstbezüge nach § 2 Absatz 1.
- 13.1.5 Für die Umrechnung einer in ausländischer Währung gewährten Versorgung gilt Folgendes: Laufende Versorgungsbezüge in Fremdwährung sind mit dem durchschnittlichen jährlichen Devisenkurs der Europäischen Zentralbank (EZB) der jeweiligen Währung in Euro umzurechnen. Der durchschnittliche Jahreswert wird durch die Deutsche Bundesbank veröffentlicht. Zurückliegende Jahreswerte seit 1999 sind der auf der Internetseite der Deutschen Bundesbank veröffentlichten jeweiligen Wechselkursstatistik (Euro-Referenzkurse der EZB, Durchschnitt im Jahr) zu entnehmen. In der Regel liegen die durchschnittlichen Jahreswerte des zum Zeitpunkt der Festsetzung maßgeblichen Kalenderjahres noch nicht vor. Deshalb ist zunächst auf die zuletzt veröffentlichten Jahreswerte des Vorjahres zurückzugreifen.

Beispiel:

Ein Beamter erhält seit 1. September 2023 aus seiner Tätigkeit bei der UNO laufende monatliche Versorgungsleistungen in Höhe von 800 US-Dollar. Bei der Umrechnung des Betrages in Euro ist der durchschnittliche Jahreswert von 2022 zugrunde zu legen.

Lösung:

Durchschnittlicher Jahreswert 2022 = 1,0530 US-Dollar

Die Versorgungsleistung der UNO entspricht deshalb einem Betrag in Höhe von
 $= 800 \text{ US-Dollar} / 1,0530 \text{ US-Dollar}$
 $= 759,73 \text{ Euro}.$

Zum Stichtag 1. Februar eines jeden Jahres ist eine Überrechnung der angesetzten Versorgungsleistung mit dem aktualisierten Jahreswert durchzuführen.

Fortführung Beispiel:

Zum 1. Februar 2024 war eine Überrechnung mit dem Jahreswert für 2023 vorzunehmen.

Lösung:

Durchschnittlicher Jahreswert 2023 = 1,0813 US-Dollar

Die Versorgungsleistung der UNO entspricht deshalb einem Betrag in Höhe von
 $= 800 \text{ US-Dollar} / 1,0813 \text{ US-Dollar}$
 $= 739,85 \text{ Euro}.$

13.2 Versorgung nach dem Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments

Bei den Artikeln 14 bis 17 des Beschlusses 2005/684/EG, Euratom des Europäischen Parlaments vom 28. September 2005 zur Annahme des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments (ABl. L 262 vom 7.10.2005, S. 1) handelt es sich um folgende Versorgungsbezüge ehemaliger Abgeordneter des Europäischen Parlaments und ihrer Hinterbliebenen:

- Ruhegehalt ab Vollendung des 63. Lebensjahres (Artikel 14),
- Ruhegehalt bei Invalidität (Artikel 15) und
- Hinterbliebenenversorgung (Artikel 17).

Artikel 16 des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments sieht eine Wahlmöglichkeit der Abgeordneten bei gleichzeitigem Anspruch auf ein Übergangsgeld nach Artikel 13 und auf ein Ruhegehalt nach Artikel 14 oder 15 des Abgeordnetenstatuts des Europäischen Parlaments vor. Entscheidet sich ein Abgeordneter für die Zahlung eines Übergangsgeldes, führt auch dieses zur Anrechnung.

14. Zu § 14 Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst

14.0 Allgemeines

Die Besoldung wird grundsätzlich auch bei längerem, insbesondere krankheitsbedingtem Fernbleiben vom Dienst gewährt. Eine dem § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes für Arbeitnehmer vergleichbare Regelung, wonach der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit auf eine Dauer von 6 Wochen begrenzt ist, existiert in der Besoldung nicht.

Dies folgt aus dem Alimentationsprinzip, das als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 GG einem besonderen verfassungsrechtlichen Schutz unterliegt. Danach ist die Besoldung – anders als das Entgelt bei Arbeitnehmern – kein Entgelt für bestimmte Dienstleistungen. Sie stellt vielmehr ein Korrelat des Dienstherrn für die mit der Berufung in das Richter- oder Beamtenverhältnis verbundene Pflicht dar, unter Einsatz der ganzen Persönlichkeit – grundsätzlich auf Lebenszeit – die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und gemäß den jeweiligen

Anforderungen die Dienstpflichten nach Kräften zu erfüllen (BVerfG, Beschluss vom 17. September 2025, 2 BvL 5/18 u. a., Rn. 49; BVerfG, Beschluss vom 4. Mai 2020, 2 BvL 4/18, Rn. 24 mit weiteren Nachweisen). Der Alimentationsanspruch besteht damit unabhängig davon, ob die auf den jeweiligen Zeitabschnitt entfallende Dienstleistung vorübergehend, insbesondere wegen Krankheit, erbracht wird oder nicht (so bereits BVerwG, Urteile vom 13. Februar 1969, 2 C 42/66, Rn. 22 und vom 23. März 1972, 6 C 30/68, Rn. 29; vergleiche auch BVerwG, Beschluss vom 16. März 1984, 1 DB 4/84, Rn. 11). Anders ist dies etwa bei Stelvenzulagen und bei in festen Monatsbeträgen gewährten Erschwerniszulagen, die beide nicht zum Kernbereich der grundgesetzlich geschützten Alimentation zählen (BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015, 2 BvL 19/09 u. a., Rn. 72; BVerfG, Urteil vom 6. März 2007, 2 BvR 556/04, Rn. 61). Die Weitergewährung dieser Besoldungsbestandteile kann daher bei einer Erkrankung nach einer bestimmten Zeit entfallen (vergleiche Nummern 43.3 und 56.13). Bei längeren Erkrankungen besteht außerdem die Möglichkeit, den Beamten in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dienstunfähig ist (§ 26 BeamStG, § 49 **SächsBG**).

Der Verlust der Besoldung nach § 14 stellt damit eine Ausnahme von der Pflicht des Dienstherrn zur fortlaufenden Besoldung des Beamten dar. Obwohl die Alimentationsverpflichtung des Dienstherrn keine Entlohnung für konkrete Dienste ist, muss sie stets im Zusammenhang mit einer Dienstverpflichtung und der Dienstleistung des Beamten gesehen werden (BVerwG, Urteil vom 23. März 1972, 6 C 30/68, Rn. 29 unter Hinweis auf BVerfG, Beschluss vom 11. April 1967, 2 BvL 3/62, Rn. 33). Grund des Besoldungsverlustes ist daher das ungerechtfertigte und verschuldete Nichterscheinen zum Dienst und die damit verbundene Verweigerung der Dienstleistung (BVerwG, Urteil vom 23. Juni 2016, 2 C 24/14, Rn. 15).

14.1 Regelungsumfang und grundsätzliche Berechnungsmethodik

Die Regelung umfasst alle Besoldungsbestandteile nach § 2 außer Leistungsprämien (vergleiche § 66 Absatz 2 Satz 5). Der Besoldungsverlust ist grundsätzlich auf den Tag bezogen zu berechnen. Hierbei ist entsprechend § 6 Absatz 1 zunächst von der konkreten Monatsbesoldung auszugehen. Die auf den versäumten Tag entfallende Besoldung ist aus der für den konkreten Monat zustehenden Besoldung geteilt durch die konkreten Kalendertage des jeweiligen Kalendermonats (hierzu Nummer 5.3) zu berechnen.

14.2 Feststellung der Dauer des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst

Die Feststellung über das Vorliegen und die Dauer eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst ohne Genehmigung ist nach § 71 Absatz 3 **SächsBG** (gegebenenfalls in Verbindung mit § 3 **SächsRiG**) durch den Dienstvorgesetzten (§ 2 Absatz 2 **SächsBG**) zu treffen. Der Verlust der Besoldung tritt auch für dienstfreie Tage ein, die von Zeiten unerlaubten Fernbleibens vom Dienst umschlossen werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die eingeschlossenen dienstfreien Tage ihren eigenständigen Charakter deshalb verlieren, weil der Zeitraum schuldhaft unerlaubten Fernbleibens vom Dienst insgesamt länger ist und sich in der Person des abwesenden Beamten die Verhältnisse in objektiver und subjektiver Hinsicht in keiner Weise gegenüber der vorangegangenen und der nachfolgenden Zeit verändert haben, in welcher schuldhaft unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst vorgelegen hat (BVerwG, Beschluss vom 30. August 1995, 1 DB 9/95). Der Verlust der Besoldung tritt ebenfalls ein, wenn der Beamte im Schuldienst seiner Anzeigepflicht nicht nachkommt und dem Dienstherrn die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit während der Schulferien nicht anzeigt. Der Zeitraum des Verlusts der Besoldung erstreckt sich bis zu dem Tag, an dem der Beamte die Bereitschaft zur Wiederaufnahme des Dienstes erklärt (BVerwG, Urteil vom 23. Juni 2016, 2 C 24/14).

14.3 Schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst für weniger als einen Arbeitstag

14.3.1 Auch das schuldhafte Fernbleiben vom Dienst für eine kürzere Zeit als einen vollen Arbeitstag führt zum Verlust der Besoldung. Ein Abzug wird jedoch nur für volle nicht geleistete Stunden (bei Lehrern: Unterrichtsstunden) vorgenommen, sodass der Besoldungsverlust erst bei einem Mindestversäumnis von 1 Stunde eintritt. Hat der Besoldungsempfänger an einem Arbeitstag überhaupt keinen Dienst geleistet, entfällt seine auf diesen Tag bezogene Besoldung in voller Höhe, unabhängig von den auf diesen Tag entfallenden Dienststunden. Bei einer Kürzung der Besoldung nur für Teile eines Arbeitstages ist zunächst der auf den Kalendertag entfallende Teil der Besoldung nach Nummer 5.3 zu ermitteln. Zur Ermittlung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Anteils der Tagesbesoldung ist diese durch 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 1 Absatz 1 **SächsAZVO** (Stundenzahl) zu teilen. Dies gilt auch bei gleitender Arbeitszeit ohne Rücksicht darauf, wie diese regelmäßig oder an dem betreffenden Arbeitstag in Anspruch genommen wurde oder genommen worden wäre. Die auf eine ausgefallene Unterrichtsstunde entfallende Besoldung ergibt sich aus der auf einen Kalendertag entfallenden Besoldung geteilt durch die (rechnerisch durchschnittliche) tägliche Unterrichtsverpflichtung. Stundenanrechnungen für besondere Aufgaben im Schuldienst führen nicht zu einer Änderung des Divisors. Niedrigere Unterrichtsverpflichtungen durch Stundenermäßigungen wegen Alters, Schwerbehinderung oder aus sonstigen Gründen einer verminderten Leistungsfähigkeit sind jedoch beim Divisor zu berücksichtigen. Bleibt ein Besoldungsempfänger, der Dienst nach einem

Dienstplan (zum Beispiel Bereitschaftsdienst, Schichtdienst) ausübt und deshalb zu einem bestimmten Zeitpunkt Dienst leisten muss, dem Dienst fern, ist der auf eine Stunde entfallende Anteil seiner Besoldung unter Zugrundelegung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berechnen.

Beispiel:

Die personalverwaltende Stelle stellt das unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst eines verheirateten Polizeivollzugsbeamten für insgesamt 5 Stunden im April fest. Der Beamte übt seinen Dienst nach einem Dienstplan aus:

Lösung:

Die Besoldung des Beamten ist um die 5 Fehlstunden zu kürzen. Es ist zunächst der auf einen Kalendertag entfallende Anteil der Besoldung zu ermitteln:

Grundgehalt (BesGr. A 7 Stufe 4)	3 134,11 Euro
Familienzuschlag Stufe 1	271,90 Euro
Stellenzulage nach § 46	150,00 Euro
Monatliche Sonderzahlung	128,50 Euro
Monatsbesoldung für April	3 684,51 Euro
Besoldung pro Kalendertag im April: 3 684,51 Euro/30 Kalendertage im April	122,82 Euro
Besoldung pro Arbeitsstunde im April: – Umrechnung 40 Wochenarbeitsstunden/5 Wochenarbeitstage – 122,82 Euro/8 Arbeitsstunden pro Arbeitstag	15,35 Euro
Kürzung der Besoldung für April: 15,35 Euro x 5 Fehlstunden	76,75 Euro

14.3.2

Durch eine stundenweise Berechnung nach Nummer 14.3.1 darf die auf den Arbeitstag entfallende Tagesbesoldung (bei Teilzeitbeschäftigten der entsprechende Anteil) nicht überschritten werden.

Beispiel:

Ein Grundschullehrer (A 13 Stufe 6, verheiratet, 2 Kinder) bleibt an einem Mittwoch im Oktober für 6 Unterrichtsstunden unentschuldigt dem Dienst fern. Seine Arbeitszeit beträgt 27 Unterrichtsstunden pro Woche (gemäß § 1 Absatz 1 und § 15 Satz 1 [SächsAZVO](#) in Verbindung mit der [SächsLKAZVO](#)).

Lösung:

Die Besoldung des Beamten ist nur um den auf den Kalendertag entfallenden Anteil der Besoldung zu kürzen, da die stundenweise Berechnung zu einer höheren Kürzung führen würde.

<i>Grundgehalt (BesGr. A 13 Stufe 6)</i>	<i>5 523,08 Euro</i>
<i>Familienzuschlag Stufe 3</i>	<i>815,70 Euro</i>
<i>Monatliche Sonderzahlung</i>	<i>226,45 Euro</i>
<i>Monatsbesoldung für Oktober</i>	<i>6 565,23 Euro</i>
<i>Besoldung pro Kalendertag im Oktober: 6 565,23 Euro/31 Kalendertage im Oktober</i>	<i>211,78 Euro</i>
<i>Besoldung pro Unterrichtsstunde im Oktober: – Umrechnung Unterrichtsverpflichtung 27 Unterrichtsstunden pro Woche/ 5 Wochenarbeitsstage – 211,78 Euro/5,4 Unterrichtsstunden pro Arbeitstag</i>	<i>39,22 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung für Oktober: – grundsätzlich 39,22 Euro x 6 Fehlunterrichtsstunden – aber Kürzungsbetrag maximal in Höhe des auf den Kalendertag fallenden Teils der Besoldung</i>	<i>235,32 Euro 211,78 Euro</i>

14.4 Weitere Fälle schuldhaft herbeigeführten Fernbleibens vom Dienst

- 14.4.1 Ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst liegt auch dann vor, wenn der Sachverhalt, der im Sinne des § 71 Absatz 1 Satz 1 **SächsBG** den Beamten aufgrund einer vorgehenden gesetzlichen Verpflichtung daran hindert, die Dienstpflichten zu erfüllen, vorsätzlich geschaffen worden ist. Wird dem Beamten gegenüber beispielsweise aufgrund der nach § 20 Absatz 8 des Infektionsschutzgesetzes für bestimmte Berufsgruppen bestehenden Masernschutzpflicht wegen fehlendem Masernimpfschutz ein behördliches Betretens- oder Tätigkeitsverbot nach § 20 Absatz 12 Satz 4 des Infektionsschutzgesetzes zu einer Schule ausgesprochen, ist der Beamte zwar an der Ausübung seiner Dienstpflicht gehindert. Solange der Beamte keine objektiv nachvollziehbaren Gründe, wie zum Beispiel eine medizinische Kontraindikation nachweisen kann, weshalb er nicht geimpft werden kann, kann die Bezügestelle im Regelfall von einem schuldhaft herbeigeführten Fernbleiben vom Dienst mit der Folge des Besoldungsverlusts für den betreffenden Zeitraum ausgehen.
- 14.4.2 Das Fernbleiben vom Dienst wegen der Verbüßung einer Freiheitsstrafe aufgrund rechtskräftigen Urteils (Strafhaft) ist trotz vorgehender gesetzlicher Verpflichtung im Sinne des § 71 Absatz 1 Satz 1 **SächsBG** als schuldhaftes Fernbleiben anzusehen mit der Rechtsfolge, dass der Betroffene für die Zeit der Haft seinen Anspruch auf Besoldung verliert. Diese Regelung schafft Rechtsklarheit gegenüber der bisherigen Rechtslage, die geprägt ist von einer uneinheitlichen Beurteilung der Vorwerfbarkeit von Haft in Rechtsprechung und Schrifttum (BVerwG, Urteil vom 7. Juni 1994, 1 D 35/93; BVerwG, Beschluss vom 2. Oktober 1981, 1 DB 16/81; VGH München, Beschluss vom 17. März 1994, 16 DC 93.2434; Disziplinarhof Kassel, Beschluss vom 31. August 1987, 503/87 jeweils mit weiteren Nachweisen). Der Betroffene kann aufgrund der Haft seiner Dienstleistungspflicht nicht mehr nachkommen. Sie entfällt aufgrund eines strafrechtlich relevanten Verhaltens und damit schweren Verstoßes gegen die Rechtsordnung. Auch wenn die Begehung einer Straftat möglicherweise keinen Vorsatz hinsichtlich der Inhaftnahme beinhaltet, weil der Täter hofft, nicht gefasst zu werden, ist die Ursache der die Dienstleistung verhindernden Haft im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung eindeutig dem Betroffenen zurechenbar. Die Risikoverteilung geht zu seinen Lasten, sodass eine Einschränkung des Alimentationsprinzips geboten ist. Der Betroffene kann von seinem Dienstherrn trotz fortbestehenden Beamtenstatus keine Besoldung mehr verlangen.
- 14.4.3 Die Untersuchungshaft ist wertungsmäßig ebenso zu beurteilen wie die Strafhaft, soweit sie durch ein späteres rechtskräftiges Urteil bestätigt wird. Denn sie wird in diesem Fall auf die verhängte Strafhaft angerechnet (§ 51 StGB). Entsprechend ist sie auch besoldungsrechtlich einer Strafhaft gleichgestellt. Die Besoldung wird während der Zeit der Untersuchungshaft zwar fortgewährt, um nicht in Wertungswiderspruch zur strafrechtlichen Unschuldsvermutung zu geraten. Die Weiterzahlung erfolgt allerdings unter dem Vorbehalt der Rückforderung, sodass im Fall einer nachfolgenden Verurteilung die Besoldung zurückgefordert werden kann, ohne dass der Betroffene den Einwand der Entreicherung erheben kann.
- 14.4.4 § 14 Absatz 2 findet ausschließlich bei Entscheidungen deutscher Gerichte Anwendung. Im Fall einer im Ausland verbüßten Haft können Wertungswidersprüche zum deutschen Recht auftreten, die zum einen auf Fragen eines rechtsstaatlichen Verfahrens, zum anderen auf materiellem Strafrecht beruhen

können. Solche Wertungswidersprüche zum deutschen Recht lassen sich dadurch vermeiden, dass zu prüfen ist, ob auch nach deutschem Recht eine Haft verhängt worden wäre. Im Fall der Verurteilung durch ein ausländisches Gericht muss die Bezügestelle daher im Einzelfall nach § 14 Absatz 1 prüfen, ob ein Fall des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst vorliegt.

- 14.4.5 Endet ein Strafverfahren mit Haft durch Freispruch oder Einstellung, so ist im Einzelfall ebenfalls nach § 14 Absatz 1 zu prüfen, ob ein Fall des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst vorliegt, zum Beispiel weil sich der Betroffene möglicherweise bereits die Inhaftnahme als Hinderungsgrund für die Wahrnehmung der Dienstleistungspflicht zurechnen lassen muss, etwa durch schuldhafte Verursachung eines Haftgrundes nach §§ 112 ff. StPO, oder weil auch nach deutschem Recht eine Haft verhängt worden wäre.

15. Zu § 15 Anrechnung anderer Leistungen auf die Besoldung

15.0 Systematik der Anrechnungsvorschriften

Während § 16 die Anrechnung von Sachleistungen, die dem Beamten durch den Dienstherrn im Rahmen des Dienstverhältnisses gewährt werden, und dort in Abgrenzung zu den in § 2 genannten Dienstbezügen und sonstigen Bezügen als Sachbezüge bezeichnet werden, regelt § 15 die Anrechnung von dem Beamten von Dritten gewährten Geld- und Sachleistungen.

15.1 Geld- oder Sachleistungen während des Nichtbestehens der Dienstleistungspflicht

- 15.1.1 Zeiten mit Anspruch auf Besoldung, in denen eine Verpflichtung zur Dienstleistung nicht besteht, liegen insbesondere in folgenden Fällen vor:

- Entlassung bei Anordnung der sofortigen Vollziehung (§ 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 VwGO) und spätere Aufhebung der Entlassungsverfügung,
- Versetzung in den Ruhestand beziehungsweise einstweiligen Ruhestand und spätere Aufhebung der Versetzungsverfügung (Fälle, in denen der Beamte wieder in das Beamtenverhältnis berufen wird, sind hiervon nicht erfasst),
- Verlust der Beamtenrechte nach § 24 Absatz 1 BeamStG und spätere Aufhebung der Entscheidung im Wiederaufnahmeverfahren nach § 24 Absatz 2 BeamStG in Verbindung mit § 62 Absatz 4 SächsBG,
- Verbot der Führung der Dienstgeschäfte im Sinne des § 39 BeamStG,
- Beurlaubung unter Belassung der Besoldung nach § 14 Absatz 2 Satz 2 SächsUrlMuEltVO.

Zeiten des Erholungsurlaubs und des Mutterschutzes werden von dieser Vorschrift nicht erfasst.

- 15.1.2 Die Frage, ob und in welcher Höhe eine Anrechnung zu erfolgen hat, ist im Rahmen einer Ermessensentscheidung durch die personalverwaltende Stelle zu treffen. Die Ermessensentscheidung hat auch den Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, wonach verhindert werden soll, dass der Beamte für die Zeit, in der er keinen Dienst für den Dienstherrn leistet, bei einem Unterlassen der Anrechnung anderweitig erlangter Leistungen besser stünde, als er im Falle der Dienstleistung für den Dienstherrn gestanden hätte (BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2020, 2 C 7/19, Rn. 11). Insofern kann zum Beispiel im Rahmen einer auswärtigen Tätigkeit wie beispielsweise eines Forschungsaufenthaltes sowohl auf die Anrechnung der mietfreien Zurverfügungstellung eines dortigen Appartements oder eines dortigen Arbeitszimmers (Sachleistungen) als auch der Erstattung diesbezüglicher Mehraufwendungen (Geldleistungen) verzichtet werden, weil solche Zahlungen nicht zu einer Besserstellung gegenüber Beamten führen, die ihre Dienstleistung am Dienstort erbringen. Über die Anrechnung ist dem Beamten durch den nach § 71 Absatz 3 Satz 3 SächsBG zuständigen Dienstvorgesetzten ein Bescheid zu erteilen. Von einer Ermessensentscheidung ist in den Fällen abzuweichen, in denen die Dienstleistungspflicht deshalb nicht bestand, weil die Entscheidung über den Verlust der Beamtenrechte im Wiederaufnahmeverfahren nach § 24 Absatz 2 BeamStG in Verbindung mit § 62 Absatz 4 SächsBG aufgehoben wurde. Hier ist die vorrangige Regelung des § 62 Absatz 4 SächsBG anzuwenden, wonach eine Anrechnung zwingend vorzunehmen ist. Von einer Ermessensentscheidung ist außerdem abzuweichen, wenn die anderweitigen Leistungen aus einer anderen öffentlichen Kasse finanziert werden (Grundsatz der Vermeidung von Doppelalimentation).

- 15.1.3 Anzurechnen sind im Regelfall (zu Ausnahmen vergleiche Nummer 15.1.2) Geld- oder Sachleistungen, die nur deshalb erzielt werden konnten, weil der Wegfall der Dienstleistungspflicht und die damit verbundene Freisetzung von Arbeitskapazitäten dies ermöglichte. In Betracht kommen alle Einkünfte aus einer selbstständigen und nicht selbstständigen Erwerbstätigkeit (zum Beispiel Arbeitslohn, Einkünfte aus unternehmerischer Tätigkeit) sowie bei einer Beurlaubung nach § 14 Absatz 2 Satz 2 SächsUrlMuEltVO zum Beispiel nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz gewährtes Taschengeld oder an beurlaubte Professoren von der Dritteinrichtung gewährte Leistungen. Zur Anrechnung sind jeweils die Bruttobeträge heranzuziehen. Einkünfte, die im Rahmen eines Sonderurlaubs für bestimmte

privilegierte Zwecke unter Fortzahlung der Besoldung erzielt werden, zum Beispiel zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes, werden nicht erfasst. Hingegen ist eine Anrechnung vorzunehmen, wenn der Sonderurlaub schlicht dazu dient, ein anderes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen oder wenn der Sonderurlaub zweckwidrig für Erwerbszwecke ausgenutzt wird. Beim Fehlen der Dienstleistungspflicht aufgrund einer Erkrankung ist ein kausaler Zusammenhang zwischen der unterbliebenen Dienstleistung und der Erzielung anderen Einkommens zu prüfen. Es ist entscheidend, ob die anderweitigen Geld- oder Sachleistungen nur infolge der unterbliebenen Dienstleistung erzielt werden konnte. Handelt es sich hingegen um eine Geld- oder Sachleistung, die der Beamte auch im Falle erbrachter Dienstleistung hätte erzielen können, scheidet eine Anrechnung nach § 15 Absatz 1 aus (BVerwG, Urteil vom 10. April 1997, 2 C 29/96). Die Regelung über die Besoldung bei Wahrnehmung mehrerer Hauptämter gemäß § 12 bleibt unberührt. Hinsichtlich der Gewährung von Sachleistungen gelten die Nummern 16.2 bis 16.5 entsprechend.

15.1.4 Art und Umfang der Auskunftserteilung sind von der personalverwaltenden Stelle nach den Umständen des Einzelfalls zu bestimmen. Dies kann auch die Verpflichtung umfassen, geeignete Nachweise wie etwa Gehaltsabrechnungen oder Steuerbescheide vorzulegen. Im Fall der Verweigerung der Auskunft oder bei erkennbar unrichtiger Auskunft kann das Einkommen geschätzt und die Anrechnung darauf gestützt werden (OVG Bautzen, Beschluss vom 7. April 2025, 2 A 373/24, Rn. 11). Auf Nummer 17.2.2 wird ergänzend hingewiesen.

15.1.5 Besondere Vorschriften des Disziplinarrechts sind beispielsweise die Regelungen zum Verfall und zur Nachzahlung einbehaltener Dienst- oder Anwärterbezüge im Rahmen der vorläufigen Dienstenthebung nach § 40 Absatz 2 **SächsDG**.

15.2 Anderweitige Geld- oder Sachleistungen während einer Zuweisung

15.2.1 Anderweitige Geld- oder Sachleistungen sind alle Leistungen, die Beamte aus ihrer Verwendung von der Stelle, der sie zugewiesen sind, erhalten. Hierzu zählen auch Entschädigungen oder Tagegelder, die während der Dauer der Verwendung regelmäßig gezahlt werden (zur Anrechnung von EU-Tagegeldern VGH Kassel, Beschluss vom 2. Mai 2007, 1 ZU 2935/06 und OVG Münster, Urteil vom 16. April 2007, 1 A 527/06). Sachleistungen, die regelmäßig anstelle einer Geldleistung gewährt werden, sind zu berücksichtigen. Zur Anrechnung von Stationsentgelten im Rahmen einer Referendarausbildung wird auf Nummer 72.1.4 verwiesen.
Die Anrechnung auf die Besoldung – außer auf Leistungsprämien (vergleiche § 66 Absatz 2 Satz 5) – erfolgt brutto, und zwar grundsätzlich für den Monat, für den die anderweitigen Leistungen bestimmt sind. Unterliegen die anderweitigen Leistungen der Besteuerung im Ausland, so werden diese im Nettobetrag auf die Besoldung angerechnet. Bezüge in Fremdwährung sind in entsprechender Anwendung der Nummer 13.1.5 in Euro umzurechnen, sodass jeweils im Folgejahr eine Überrechnung der Anrechnung für das Vorjahr erfolgt.

15.2.2 Bei der Prüfung nach Satz 2, ob ein besonderer Fall vorliegt, ist ein strenger Maßstab anzulegen. Will die oberste Dienstbehörde von der Anrechnung einmaliger anderweitiger Leistungen absehen, gilt das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen als allgemein erteilt, soweit der Wert der anderweitigen Leistungen im Kalenderjahr insgesamt den Betrag eines monatlichen Grundgehaltes der Anfangsstufe der Besoldungsgruppe des Empfängers nicht übersteigt; maßgebend sind die Verhältnisse und der Betrag zum 1. Januar des betreffenden Kalenderjahres.

16. Zu § 16 Anrechnung von Sachbezügen auf die Besoldung

16.1 Die Vorschrift enthält den besoldungsrechtlichen Grundsatz, dass mittelbare Besoldungsverbesserungen am Gesetzgeber vorbei durch eine Anrechnungsregelung grundsätzlich auszuschließen sind. Daher sind Verwaltungsvorschriften oder Regelungen über Sachbezüge stets unter Beteiligung des Staatsministeriums der Finanzen zu erlassen (§ 85). Darin sollen Voraussetzung, Art und Umfang der Anrechnung derartiger Leistungen näher geregelt und damit letztlich unzulässige Besoldungsverbesserungen ausgeschlossen werden.

16.2 Der Begriff „Sachbezug“ ist nicht beschränkt auf die Zuwendung von Sachen im Sinne des § 90 BGB, sondern umfasst daneben auch die Überlassung von Sachen zur Nutzung sowie die Zuwendung oder Überlassung zur Nutzung zu einem gegenüber dem Markt verbilligten Entgelt sowie die Einräumung von Rechten mit wirtschaftlichem Wert. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob das Sachbezugsrechtsverhältnis öffentlich-rechtlich oder zivilrechtlich ausgestaltet ist. Zu den anrechenbaren Sachbezügen gehört beispielsweise die Dienstwohnungsvergütung nach Nummer 17 der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen über die Dienstwohnungen des Freistaates Sachsen.

16.3 Der Umfang der Anrechnung ist zum einen durch den zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Wert, zum anderen durch die Festlegung auf einen angemessenen Betrag bestimmt. Auszugehen ist regelmäßig von dem objektiven Wert, mithin dem Betrag, der für die gleiche Leistung gefordert werden könnte,

wenn sie an Dritte abgegeben würde. „Angemessen“ als Anrechnungsbetrag ist der Betrag, den der Empfänger von seiner Besoldung für den gleichen Zweck aufbringen müsste und den er durch den Sachbezug erspart (subjektiver Wert). Dieser subjektive Wert wird sich häufig mit dem objektiven (wirtschaftlichen) Wert decken; er kann bei Vorliegen besonderer Umstände niedriger, niemals aber höher sein als der objektive (wirtschaftliche) Wert (VGH München, Urteil vom 11. Mai 2020, 3 BV 18.1301, Rn. 21). Es ist sachgerecht und zweckmäßig, bei der Frage der Anrechnung von Sachbezügen sich am Steuerrecht zu orientieren. Deshalb führen Sachbezüge, die lohnsteuerfrei bleiben, nicht zu einer Anrechnung.

- 16.4** Sachbezüge, die aus Gründen besonderer Fürsorge gewährt werden, führen nicht zu einer Anrechnung. Besondere Fürsorgeleistungen, die zur Besoldung hinzutreten, sind deshalb aufgrund ihrer Zweckbestimmung von der Anrechnung freigestellt, so etwa die Gemeinschaftsunterkunft und die Gemeinschaftsverpflegung nach § 134 **SächsBG**. Die Gemeinschaftsverpflegung ist zwar in der beispielhaften Aufzählung des § 16 Satz 2 Halbsatz 2 nicht enthalten, wird aber gleichwohl vom Fürsorgegedanken des Dienstherrn getragen, denn wie bei der Gemeinschaftsunterkunft besteht ein dienstliches Interesse an einer ständigen Verfügbarkeit der Beamten. Muss der Beamte Schutz- oder Berufskleidung auf eigene Kosten anschaffen, kann eine Aufwandsentschädigung in Betracht kommen (vergleiche Nummer 76.1.1). Neben den gesetzlich bestimmten Fürsorgeleistungen zählen beispielsweise auch die kostenfreie Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch Polizeivollzugsbeamte in Dienstuniform, die Bereitstellung von kostenfreien Parkplätzen oder Jobticket-Angebote (vergleiche Nummer 16.6) zu den anrechnungsfreien Sachbezügen.
- 16.5** Ein Absehen von der Anrechnung einer Privatnutzung von Dienstkraftfahrzeugen kommt insbesondere dann in Betracht, wenn aus Sicherheits- oder Repräsentationsgründen ein Dienstkraftfahrzeug auch privat genutzt wird. Nach Nummer 10.6 VwV-DKfz wird der wirtschaftliche Wert von (gegebenenfalls zulässigen) Privatfahrten mit einem Dienstkraftfahrzeug nicht auf die Besoldung angerechnet. Die lohnsteuerliche Berücksichtigung der unentgeltlich gewährten Sachbezüge bleibt unberührt.
- 16.6** Jobticket-Angebote, bei denen der Dienstherr einen Beitrag je Ticket oder in pauschaler Form direkt an den Anbieter leistet, werden unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck dieser Angebote als besondere Fürsorgeleistungen nicht auf die Besoldung angerechnet.

17. Zu § 17 Abtretung von Besoldung, Verpfändung, Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht

17.1 Anzuwendende zivilrechtliche Vorschriften

Inwieweit die Besoldung der Pfändung unterliegt, ergibt sich aus den Vorschriften der §§ 850 ff. ZPO. Zur Abtretung vergleiche § 411 BGB und zur Verpfändung die §§ 1275 und 1280 BGB (Benachrichtigung mit beglaubigter Urkunde).

17.2 Zusammentreffen gegenseitiger Ansprüche

- 17.2.1** Stehen sich Besoldungsansprüche von Besoldungsempfängern und Geldforderungen des Dienstherrn gegenüber, soll aufgerechnet werden. Soweit eine Aufrechnung nicht möglich ist, ist die Geldforderung des Dienstherrn anderweitig beizutreiben. Sofern gegenüber Rückzahlungsansprüchen wegen überzahlter Besoldung aufgerechnet werden soll, ist ein Rückforderungsbescheid zu erlassen, wenn der Betroffene sich gegen die Aufrechnung wendet. Auf Nummer 18.2.10 wird verwiesen. Die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts kommt nur in Betracht, wenn sich ungleiche Forderungen (zum Beispiel der Besoldungsanspruch und ein Herausgabeanspruch des Dienstherrn nach § 37 Absatz 6 BeamStG) gegenüberstehen.
- 17.2.2** Für die Aufrechnung gelten die §§ 387 ff. BGB und für das Zurückbehaltungsrecht die §§ 273 und 274 BGB (zu Letzterem OVG Bautzen, Beschluss vom 7. April 2025, 2 A 373/24, Rn. 13, wonach auch zur Durchsetzung eines Auskunftsanspruchs nach § 15 Absatz 1 Satz 2 das Rechtsinstitut des Zurückbehaltungsrechts zur Verfügung steht).
- 17.2.3** Soweit für einen Zeitraum Nachzahlungsansprüche des Besoldungsempfängers den Rückforderungsansprüchen des Dienstherrn gegenüberstehen, können diese auch dann aufgerechnet werden, wenn der Geltendmachung der Rückforderungsansprüche der Wegfall der Bereicherung (vergleiche Nummern 18.2.6 bis 18.2.8) entgegensteht, da durch die Aufrechnung die jeweiligen Ansprüche gegenseitig vermindert werden.
- 17.2.4** Der durch Widerspruch oder Anfechtungsklage gegen einen Rückforderungsbescheid ausgelöste Suspensiveffekt hindert die Aufrechnung mit dem Rückzahlungsanspruch (BVerwG, Urteil vom 14. September 2023, 2 A 1/22 Rn. 16). Auf Nummer 18.2.10.3 und 18.2.10.4 wird hingewiesen.

18. Zu § 18 Rückforderung von Besoldung

18.1 Gesetzliche Änderung

Eine „gesetzliche“ Änderung der Besoldung liegt auch dann vor, wenn die Änderung durch Rechtsverordnung erfolgt. Besoldungsempfänger werden durch eine gesetzliche Änderung „schlechter gestellt“, wenn und soweit ihnen durch die Änderung ihrer Besoldung für den maßgeblichen Zeitraum im Ergebnis brutto weniger zusteht als zuvor.

18.2 Begriffsbestimmungen, Verfahren der Rückforderung und Billigkeitsentscheidung

- 18.2.1 § 18 Absatz 2 enthält eine spezielle Ausgestaltung des öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruchs für die Besoldung und geht insoweit den allgemeinen Regelungen in § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 49a VwVfG vor. Neben einem Rückforderungsanspruch aus § 18 Absatz 2 in Verbindung mit § 812 BGB kann bei schuldhafter, die Überzahlung verursachender Pflichtverletzung (zum Beispiel Verletzung der Anzeigepflicht) ein Schadenersatzanspruch aus § 48 BeamtStG gegeben sein. Bei Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs nach § 48 BeamtStG sind auch etwaige sonstige Voraussetzungen für einen solchen Anspruch zu beachten, zum Beispiel die mögliche Beteiligung der Personalvertretung nach § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 SächsPersVG und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 SGB IX.
- 18.2.2 § 18 Absatz 2 enthält lediglich eine Rechtsfolgenverweisung. Die tatbestandlichen Voraussetzungen der Rückforderung bezeichnet § 18 Absatz 2 mit der Wendung „zu viel gezahlt“ eigenständig und abschließend, sodass zum Beispiel § 814 BGB keine Anwendung findet (BVerwG, Urteil vom 28. Februar 2002, 2 C 2/01). Besoldung ist „zu viel gezahlt“ (= überzahlt), wenn sie ohne rechtlichen Grund gezahlt wurde, wobei unerheblich ist, ob der rechtliche Grund von Anfang an nicht bestanden hat oder erst später weggefallen ist. Der Anspruch auf Rückforderung entsteht im Zeitpunkt der Überzahlung ohne Rechtsgrund. Dieser Zeitpunkt ist Anknüpfungspunkt für den Verjährungsbeginn nach § 7. Besoldung wird ohne rechtlichen Grund gezahlt, wenn sie weder auf der Grundlage des Sächsischen Besoldungsgesetzes oder einer darauf beruhenden Rechtsverordnung oder Verwaltungsvorschrift noch auf Grundlage eines Verwaltungsaktes im Sinne des § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 35 VwVfG gewährt wird.
- 18.2.3 Eine Überzahlung liegt demnach vor, wenn und soweit Besoldung gezahlt wurde
- 18.2.3.1 ohne Bescheid im Widerspruch zum geltenden Recht, zum Beispiel, wenn Besoldungsbestandteile aufgrund eines in der Verwaltung liegenden Fehlers über einen festgelegten Bezugszeitraum hinaus gezahlt werden.
- 18.2.3.2 im Widerspruch zu einem wirksamen Bescheid, zum Beispiel, wenn sie infolge eines Fehlers beim Auszahlungsvorgang überzahlt wurden oder wenn sie wegen der aufschiebenden Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage gegen einen Bescheid, der Bezüge entzieht oder herabsetzt, zunächst weitergezahlt worden sind.
- 18.2.3.3 aufgrund eines nichtigen Bescheides. Ein nichtiger Bescheid ist als Rechtsgrundlage für die Zahlung von Besoldungsbezügen unwirksam (vergleiche § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 43 Absatz 3 VwVfG). Wann ein Bescheid nichtig ist, ergibt sich aus § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 44 VwVfG.
- 18.2.3.4 aufgrund eines zunächst nach § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 43 Absatz 2 VwVfG wirksamen, später jedoch ganz oder teilweise zurückgenommenen, widerrufenen, anderweitig aufgehobenen (zum Beispiel durch verwaltungsgerichtliche Entscheidung nach § 113 VwGO) oder durch Zeitablauf oder in anderer Weise (zum Beispiel durch Beendigung des Beamtenverhältnisses oder durch förmliche Feststellung des Verlustes der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst) erledigten Bescheides.
- 18.2.3.5 aufgrund eines später nach § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 42 VwVfG berichtigten Bescheides.
- 18.2.4 „Bescheide“ in diesem Sinn sind Mitteilungen an Besoldungsempfänger über zustehende oder bewilligte Besoldung, sofern in ihnen eine Regelung der Besoldung oder die Festsetzung einzelner Bemessungsgrundlagen der Besoldung (zum Beispiel Entscheidungen zur Stufenfestsetzung oder zur Anrechnung berücksichtigungsfähiger Zeiten) enthalten ist. Hierzu gehören nicht die Bezügemitteilungen, da ihnen grundsätzlich kein regelnder Charakter zukommt und sie den Empfänger lediglich über die erfolgten Zahlungen unterrichten sollen (BVerwG, Beschluss vom 23. Februar 2017, 1 WB 1/16, Rn. 34). Entscheidend für die Abgrenzung ist, ob im konkreten Einzelfall über das Zahlenwerk hinausgehende zusätzliche Entscheidungen der Verwaltung erkennbar sind und damit eine Regelung im Sinne des § 35 Satz 1 VwVfG getroffen wurde oder ob nur informiert werden soll (OVG Saarlouis, Urteil vom 27. April 2007, 1 R 22/06, Rn. 56 ff. mit weiteren Nachweisen).
- 18.2.5 Zuviel gezahlte Besoldung ist zurückzufordern, wenn und soweit:
- nicht der Wegfall der Bereicherung unterstellt werden kann (Nummer 18.2.6.3) oder mit Erfolg geltend gemacht wird (Nummer 18.2.6.4),
 - nicht aus Billigkeitsgründen von der Rückforderung abgesehen wird (Nummer 18.2.9).

18.2.6 Prüfung des Wegfalls der Bereicherung

- 18.2.6.1 Die Rückforderung zu viel gezahlter Besoldung richtet sich nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung. Der Herausgabeanspruch erstreckt sich regelmäßig auf das Erlangte (§ 818 Absatz 1 BGB). Die Verpflichtung zur Herausgabe oder zum Wertersatz ist ausgeschlossen, wenn die Bereicherung weggefallen ist (vergleiche § 818 Absatz 3 BGB). Der Besoldungsempfänger kann sich somit auf die Einrede des Wegfalls der Bereicherung berufen.
- 18.2.6.2 Inwieweit eine Bereicherung weggefallen ist, hat der Besoldungsempfänger im Einzelnen darzulegen und nachzuweisen. Der Wegfall der Bereicherung ist anzunehmen, wenn der Besoldungsempfänger glaubhaft macht (Ausnahme vergleiche Nummer 18.2.6.3), dass er die zu viel gezahlte Besoldung im Rahmen seiner Lebensführung verbraucht hat. Eine Bereicherung ist noch vorhanden, wenn im Zeitpunkt der Rückforderung gegenüber dem Beginn des Zeitraums, in dem die Überzahlung geleistet worden ist, ein Vermögenszuwachs zu verzeichnen ist, der ohne die Überzahlung nicht eingetreten wäre. Eine Verminderung von Schulden steht einem Vermögenszuwachs gleich. Die Frage nach dem Wegfall einer Bereicherung ist daher wirtschaftlich zu beantworten und richtet sich nach dem Vergleich des Vermögensstandes beim Empfang der Leistungen und im Zeitpunkt der Rückforderung. Dabei kommt es lediglich auf die Vermögensveränderung an, die mit dem Bereicherungstatbestand ursächlich zusammenhängen. Ergibt ein solcher Vergleich einen Vermögenszuwachs, so liegt eine Bereicherung vor. Diese fällt weg, wenn der Besoldungsempfänger im Hinblick auf den vermeintlichen Vermögenszuwachs Aufwendungen macht, die nicht zu Vermehrung seines Vermögens führen. In diesem Fall verbraucht er die Vermögensmehrung und ist nicht mehr bereichert.
- 18.2.6.3 Unabhängig von der absoluten Besoldungshöhe kann – wenn keine verschärfte Haftung vorliegt (hierzu Nummer 18.2.7) – ohne nähere Prüfung und ohne Darlegungs- und Nachweispflicht des Besoldungsempfängers der Wegfall der Bereicherung unterstellt werden, wenn die im jeweiligen Monat zu viel gezahlte Besoldung 10 Prozent des insgesamt zustehenden Bruttobetrag, höchstens 300 Euro, nicht übersteigt; dies gilt auch dann, wenn in einem Monat Nachzahlungen erfolgen. Damit wird der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts Rechnung getragen, wonach im Fall geringfügiger Überzahlungen nach der Lebenserfahrung regelmäßig eine Vermutung dafür spricht, dass das Erhaltene tatsächlich für die Bestreitung eines amtsangemessenen Unterhaltes im Rahmen der normalen Lebensführung ohne Bereicherung verbraucht wurde (BVerwG, Urteil vom 23. März 2021, 2 C 17/19, Rn. 28 und BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2020, 2 C 7/19, Rn. 15 jeweils unter Bezugnahme auf BVerwG, Urteil vom 10. Oktober 1961, 6 C 25/60).

Beispiel:

Ein Polizeivollzugsbeamter der BesGr. A 6 (ledig, keine Kinder) bekommt durch einen Bearbeitungsfehler bereits nach einer Dienstzeit von 1 Jahr die höhere Polizeizulage nach § 46 gezahlt. Es entsteht eine monatliche Überzahlung in Höhe von (150,00 Euro – 75,00 Euro =) 75,00 Euro.

<i>Besoldungsbestandteile</i>	<i>Tatsächlich gezahlte Dienstbezüge</i>	<i>Zustehende Dienstbezüge</i>
<i>BesGr. A 6 Stufe 1</i>	<i>2 760,15 Euro</i>	<i>2 716,15 Euro</i>
<i>Stellenzulage nach § 46</i>	<i>150,00 Euro</i>	<i>75,00 Euro</i>
<i>Summe</i>	<i>2 910,15 Euro</i>	<i>2 791,15 Euro</i>
		<i>davon 10 Prozent: 279,15 Euro</i>
		<i>maximal: 300,00 Euro</i>

Die zu viel gezahlten Bezüge (= 75,00 Euro) übersteigen weder 10 Prozent des insgesamt zustehenden Betrages (= 279,15 Euro), noch die Bagatellgrenze von 300 Euro, weswegen die Entreicherung ohne nähere Prüfung unterstellt werden kann, falls keine Anhaltspunkte für eine verschärfte Haftung vorliegen.

- 18.2.6.4 Macht der Besoldungsempfänger den Wegfall der Bereicherung geltend (Nummer 18.2.6.2) oder kann der Wegfall der Bereicherung nicht unterstellt (Nummer 18.2.6.3) werden, so ist er gemäß § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 28 Absatz 1 VwVfG aufzufordern, sich innerhalb einer angemessenen Frist über die Höhe seiner Einkünfte während des Überzahlungszeitraums und über deren Verwendung zu äußern und zwar insbesondere über Beträge, die aus der Überzahlung noch vorhanden sind sowie über aus der Überzahlung geleistete
- Aufwendungen für den Erwerb von Vermögensgegenständen (Sachen, Rechte), die noch

vorhanden sind,

- Aufwendungen zur Tilgung von Schulden,
- Aufwendungen für den Lebensunterhalt oder sonstige Zwecke,
- unentgeltliche Zuwendungen an Dritte.

- 18.2.6.5 Wird neben der Rückforderung der Besoldung die Aufrechnung nach den §§ 387 ff. BGB erklärt, wird auf Nummer 17.2.3 verwiesen.
- 18.2.7 Der Besoldungsempfänger kann sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen, wenn er der verschärften Haftung (§§ 819, 820 BGB) unterliegt (hierzu BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2020, 2 C 7/19, Rn. 16 ff.). Das ist dann der Fall, wenn und soweit
- 18.2.7.1 die Besoldung ausdrücklich unter Rückforderungsvorbehalt, als Vorschuss, als Abschlag oder aufgrund eines als vorläufig bezeichneten oder erkennbaren Bescheides gewährt wurde; ein Hinweis auf der Bezügemitteilung ist dabei ausreichend, da in diesem Fall keine Regelung erforderlich ist, sondern nur eine einseitige Erklärung gegenüber dem Empfänger,
- 18.2.7.2 die Besoldung wegen der aufschiebenden Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage gegen einen Bescheid, der Bezüge herabsetzt oder entzieht oder Grundlage für die Herabsetzung oder Entziehung von Bezügen ist, zunächst weitergezahlt worden ist und der angefochtene Bescheid aufrechterhalten wird,
- 18.2.7.3 der Besoldungsempfänger den Mangel des rechtlichen Grundes der Zahlung oder die Fehlerhaftigkeit des der Zahlung zugrundeliegenden Bescheides beim Empfang der Bezüge kannte oder nachträglich erfuhr oder
- 18.2.7.4 der Mangel des rechtlichen Grundes der Zahlung oder die Fehlerhaftigkeit des Bescheides so offensichtlich war, dass der Besoldungsempfänger dies hätten erkennen müssen. Das ist dann der Fall, wenn er den Mangel des rechtlichen Grundes der Zahlung oder die Fehlerhaftigkeit des Bescheides nur deswegen nicht erkannt haben, weil er die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße außer Acht gelassen haben. Aufgrund der dem Beamten oder Richter obliegenden Treuepflicht sind Besoldungsempfänger verpflichtet, einen Festsetzungsbescheid oder eine sonstige Berechnung auf seine Richtigkeit zu überprüfen. Ihnen obliegt dabei die Dienstpflicht, Bezügemitteilungen insbesondere bei wesentlichen Änderungen der dienstlichen (zum Beispiel Beschäftigungsumfang) oder persönlichen (zum Beispiel Personenstand) Verhältnisse auf ihre Richtigkeit zu überprüfen und Überzahlungen gegenüber dem Dienstherrn anzuzeigen (BVerwG, Urteil vom 5. Dezember 2024, 2 C 3/24). Dabei ist insbesondere auf die individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten (zum Beispiel Vor- und Ausbildung, dienstliche Tätigkeit) abzustellen. Versäumt der Besoldungsempfänger eine Prüfung oder hat er diese nicht sorgfältig durchgeführt, so hat er die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße außer Acht gelassen, wenn nicht besondere Umstände die Prüfung verhindert haben. Ergeben sich bei der Prüfung Zweifel, so hat der Besoldungsempfänger die erforderliche Sorgfalt dann in ungewöhnlich hohem Maße außer Acht gelassen, wenn er es versäumt, diese Zweifel durch Rückfrage bei der für die Feststellung oder Auszahlung der Besoldung zuständigen Stelle auszuräumen. Die Prüfungspflicht erstreckt sich auch darauf, Schlüsselkennzahlen anhand übersandter Erläuterungen zu entschlüsseln (BVerwG, Urteil vom 24. Juni 1986, 2 C 40/84, Rn. 13; VG München, Urteil vom 22. Mai 2023, M 5 K 21.658 zur Gewährung eines in der Bezügemitteilung als „Beruf. Leist.-Bez. (Anp.)“ bezeichneten Berufsleistungsbezugs an eine Studienrätin; VG Berlin, Urteil vom 29. Januar 2008, 28 A 102.06 zur Gewährung eines kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag). Ob die für die Feststellung oder Auszahlung der Besoldung (für den staatlichen Bereich nach der [Sächsischen Bezügezuständigkeitsverordnung](#)) zuständige Stelle die ihr obliegende Sorgfaltspflicht verletzt hat, ist in diesem Zusammenhang rechtlich unerheblich; dies kann allenfalls im Rahmen einer Billigkeitsentscheidung nach § 18 Absatz 2 Satz 3 von Bedeutung sein.
- 18.2.8 Hat der Besoldungsempfänger den Mangel des rechtlichen Grundes der Zahlung oder die Fehlerhaftigkeit des Bescheides nicht beim Empfang der Besoldung gekannt, so ist bei dem erforderlichen Vergleich der Vermögensverhältnisse an Stelle des Zeitpunkts der Rückforderung der Überzahlung der Zeitpunkt zugrunde zu legen, in dem die Kenntnis erlangt wurde oder hätte erlangt werden müssen.
- 18.2.9 Billigkeitsentscheidung
- Vor einer Rückforderung ist zwingend eine Billigkeitsentscheidung durchzuführen. Die Billigkeitsentscheidung nach § 18 Absatz 2 Satz 3 bezweckt eine allen Umständen des Einzelfalles gerecht werdende, für die Behörde zumutbare und für den Besoldungsempfänger tragbare Lösung zu ermöglichen, bei der auch Alter, Leistungsfähigkeit und sonstige Lebensverhältnisse des Herausgabepflichtigen eine maßgebende Rolle spielen. Sie ist Ausdruck des auch im öffentlichen Recht geltenden Grundsatzes von Treu und Glauben und stellt eine Ergänzung des ohnehin von dem gleichen Grundsatz geprägten Rechts der ungerechtfertigten Bereicherung dar, sodass sie vor allem in Fällen

der verschärften Haftung von Bedeutung ist. Dabei ist jedoch nicht die gesamte Rechtsbeziehung, aus welcher der Bereicherungsanspruch erwächst, nochmals unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben zu würdigen, sondern auf das konkrete Rückforderungsbegehren und vor allem auf die Modalitäten der Rückabwicklung und ihre Auswirkungen auf die Lebensumstände des Besoldungsempfängers abzustellen (BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2020, 2 C 7/19, Rn. 30). Regelmäßig genügt es der Billigkeit, wenn dem Besoldungsempfänger Rückzahlungsraten eingeräumt werden, deren Höhe zum einen dem insgesamt zu erstattenden Betrag und zum anderen seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit angemessen Rechnung trägt. Die Festlegungen sind im Bescheid zu treffen; eine bloße Bereitschaft, später Ratenzahlungen zu vereinbaren, genügt nicht. Der Billigkeit entspricht es vielmehr, dass sich der Dienstherr und der Besoldungsempfänger über die Modalitäten der Rückzahlung verständigen (BVerwG, Urteil vom 26. April 2012, 2 C 15/10). Die Billigkeitsentscheidung ist notwendiger und untrennbarer Bestandteil der Rückforderungsentscheidung; ist sie fehlerhaft, bewirkt dies die Rechtswidrigkeit des Rückforderungsbescheids (BVerwG, Urteil vom 14. September 2023, 2 A 1/22, Rn. 17).

Bei der Prüfung, ob von der Rückforderung ganz oder teilweise abgesehen werden kann, sind 2 Rechtsanwendungsschritte zu unterscheiden und getrennt voneinander auszuführen.

- 18.2.9.1 Im ersten Schritt ist zu fragen, ob Billigkeitsgründe vorliegen, die ein Absehen von der Rückforderung rechtfertigen können. Hierbei kommt es auf den Zeitraum der Leistungsgewährung an. Diese Feststellung ist gerichtlich voll nachprüfbar und daher in der Akte zu dokumentieren. Hier sind im Wesentlichen die Tatsachen und Gesichtspunkte zu benennen, die zu Gunsten des Besoldungsempfängers als Rückforderungsschuldner eher für ein Absehen von der Rückforderung sprechen. Diese Billigkeitsgründe können zum Beispiel Alter, anstehende Pensionierung, geringe materielle Leistungsfähigkeit, Unterhaltsverpflichtungen oder sonstige Schuldenlast sein (BVerwG, Urteil vom 26. April 2012, 2 C 15/10, Rn. 24).
- 18.2.9.2 Im zweiten Schritt erfolgt die (gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare) Ermessensentscheidung, ob die im ersten Schritt erörterten Billigkeitsgründe ein teilweises oder ganzes Absehen von der Rückforderung rechtfertigen. Es ist eine Abwägung zwischen dem vom Gesetz vorgeschriebenen Grundsatz der Rückforderung und der (restriktiv auszulegenden) Ausnahmegvorschrift des § 18 Absatz 2 Satz 3 vorzunehmen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jede Rückforderung in der Regel stark belastend ist und eine gewisse Härte bedeutet, die das Gesetz jedoch in Kauf nimmt. Bei dieser Prüfung ist es auch von Bedeutung, wessen Verantwortungsbereich die Überzahlung zuzuordnen ist und in welchem Maße ein Verschulden oder Mitverschulden hierfür ursächlich war (BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2020, 2 C 7/19, Rn. 31). Bei der Prüfung, ob von der Rückforderung überzahlter Bezüge ganz oder teilweise abgesehen werden soll, ist ein strenger Maßstab anzulegen. Dabei kommt es hinsichtlich der Lage des Besoldungsempfängers nicht auf den Zeitraum der Überzahlung, sondern auf den Zeitpunkt der Rückabwicklung an (BVerwG, Urteil vom 21. Oktober 1999, 2 C 11/99).
- 18.2.9.2.1 Ist die Überzahlung aufgrund eines schuldhaften, pflichtwidrigen Verhaltens des Besoldungsempfängers (zum Beispiel Verletzung von Anzeigepflichten) entstanden, so kann im Rahmen einer Billigkeitsentscheidung grundsätzlich nicht von der Rückforderung abgesehen werden (vergleiche auch das bei Nummer 18.2.9.2.3 genannte Beispiel).
- 18.2.9.2.2 Liegt der Grund für die Überzahlung in der überwiegenden behördlichen Verantwortung, ist aus Gründen der Billigkeit in der Regel von der Rückforderung teilweise abzusehen. Ein überwiegendes behördliches Mitverschulden kommt etwa dann in Betracht, wenn die Ursache für die Überzahlung auf einem Fehler des von der Bezügestelle verwendeten Computersystems oder auf einem Eingabefehler beruht und wenn weitere verschärfende Umstände hinzutreten, zum Beispiel das Unbemerktbleiben des Fehlers trotz nachfolgender Kontrollen oder ein Untätigbleiben trotz wiederholter Hinweise des Besoldungsempfängers (BVerwG, Urteil vom 26. April 2012, 2 C 15/10). In der Regel ist ein Verzicht auf 30 Prozent des Überzahlungsbetrages angemessen (BVerwG, Urteile vom 26. April 2012, 2 C 15/10 und 2 C 4/11). Es ist jedoch in jedem Einzelfall zu prüfen, ob diese Verzichtsquote ausnahmsweise über- oder unterschritten werden muss. Ein Rückforderungsverzicht, der 30 Prozent des Überzahlungsbetrags übersteigt, kann allerdings nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen der Billigkeit entsprechen, etwa in Fällen, in denen der Besoldungsempfänger wiederholt auf mögliche Unrichtigkeiten hingewiesen hat, die Behörde aber gleichwohl über einen längeren Zeitraum untätig geblieben ist. Eine geringere Verzichtsquote und damit ein höherer Rückforderungsbetrag kann ungeachtet eines behördlichen Verschuldens demgegenüber angemessen sein, wenn die laufende Überzahlung offensichtlich war und es der Besoldungsempfänger entgegen der ihm obliegenden Treuepflicht unterlässt, seine Dienststelle auf den Fehler hinzuweisen.
- 18.2.9.2.3 Liegt kein überwiegendes behördliches Mitverschulden für die Überzahlung vor, genügt die Einräumung von angemessenen Ratenzahlungsmöglichkeiten regelmäßig den Erfordernissen der Billigkeitsentscheidung (BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2020, 2 C 7/19, Rn. 33). Dies gilt auch, wenn der Überzahlung eine wechselseitige grobe Fahrlässigkeit zugrunde liegt, weil sowohl die Verwaltung als

auch der Besoldungsempfänger grob fahrlässig gehandelt haben; eine Reduzierung des Rückforderungsbetrags kommt nicht in Betracht, da das Verwaltungsver schulden nicht überwiegend ist (BVerwG Urteil vom 15. November 2016, 2 C 9/15).

Beispiel:

Ein Beamter reduziert seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden, erhält aber noch mehrere Monate Bezüge in der bisherigen Höhe weitergezahlt. Der Beamte nimmt dies hin, ohne seine Dienststelle zu unterrichten. Hier wird die Billigkeitsprüfung dazu führen, dass die Überzahlung in vollem Umfang zurückzufordern ist.

- 18.2.9.2.4 Ein Absehen von der Rückforderung kommt nur in besonders ungewöhnlichen, extremen Ausnahmefällen in Betracht, die unter Beachtung des Gebots von Treu und Glauben eine Rückforderung schlechthin untragbar oder als unzulässige Rechtsausübung erscheinen lassen. Wenn bestehende Härten bereits durch die Einräumung von Ratenzahlungen oder sonstigen Erleichterungen genügend gemildert werden, darf von einer Rückforderung weder ganz noch teilweise abgesehen werden. Ist das nicht der Fall, so ist zu prüfen, ob verbleibende Härten durch ein teilweises Absehen von der Rückforderung gegebenenfalls in Kombination mit oder ohne die Einräumung einer Ratenzahlung hinsichtlich des verbleibenden Restbetrags genügend gemildert werden können. Erst wenn auch diese Prüfung negativ ausfällt, kann von der Rückforderung in vollem Umfang abgesehen werden.
- 18.2.9.3 § 18 Absatz 2 Satz 3 ist gegenüber Besoldungsempfängern eine Spezialvorschrift zu § 59 SÄHO. Daher sind neben einer Billigkeitsentscheidung die allgemeinen haushaltsrechtlichen Maßnahmen zur Behandlung von Forderungen wie Stundung, Niederschlagung und Erlass ausgeschlossen. Bei der Rückforderung von anderen Personen findet § 59 SÄHO dagegen Anwendung.
- 18.2.9.4 Zuständig für die Billigkeitsentscheidung ist grundsätzlich die oberste Dienstbehörde, die die Entscheidung auf eine andere Stelle delegieren kann. Auf Nummer 84.2 wird verwiesen.
- 18.2.9.5 Ist die Rückforderung von Besoldung im Zusammenhang mit der Rücknahme einer Ernennung nach § 12 BeamStG in Verbindung mit § 13 Absatz 1 Satz 2 **SächsBG** zu prüfen, ist zunächst eine Ermessensentscheidung nach § 14 Absatz 2 Satz 2 **SächsBG** vorzunehmen. Bei der Beurteilung, ob dem Beamten die gewährten Leistungen belassen werden können, ist auf den Zeitraum abzustellen, für den Besoldung gezahlt worden ist (BVerwG, Urteil vom 21. Oktober 1999, 2 C 11/99, Rn. 32). Die Grundsätze des sogenannten „faktischen Beamtenverhältnisses“ greifen nur, wenn beide Parteien übereinstimmend vom Bestehen eines Beamtenverhältnisses ausgegangen sind (OVG Naumburg, Urteil vom 2. Dezember 2015, 1 L 5/14, Rn. 55; VG Bayreuth, Urteil vom 31. März 2006, B 5 K 03.806, Rn. 62). Dies ist in Fällen des § 12 Absatz 1 Nummer 1 und 2 und Absatz 2 BeamStG regelmäßig nicht anzunehmen. Selbst bei Annahme eines faktischen Beamtenverhältnisses scheidet eine Belassung der Besoldung aus, wenn ihrer Zahlung keine Dienstverrichtung im Sinne der tatsächlichen Zurverfügungstellung der Arbeitskraft und der Leistungserbringung für den Dienstherrn gegenüberstand. Dies ist bei Anwärtern regelmäßig der Fall, da den Anwärtern erst die Kenntnisse vermittelt werden, die sie zur Wahrnehmung ihrer späteren dienstlichen Aufgaben befähigen (OVG Bautzen, Urteil vom 14. Februar 2017, 2 A 169/16, Rn. 23).
Im Anschluss daran ist eine Billigkeitsentscheidung nach § 18 Absatz 2 Satz 3 zu treffen, ob und in welcher Höhe nicht belassene Leistungen zurückgefordert werden. Der Entscheidung sind die Verhältnisse während des Rückabwicklungszeitraums zugrunde zu legen (BVerwG, Urteil vom 21. Oktober 1999, 2 C 11/99). Die Entscheidungen sind aktenkundig zu machen. Das bei Rücknahme einer Ernennung entstehende „faktische Beamtenverhältnis“ ist gemäß § 8 Absatz 2 und § 233a Absatz 2 SGB VI in Verbindung mit den §§ 181 ff. SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern. Zugrunde zu legen sind dabei nur diejenigen Besoldungsbestandteile, die nicht zurückgefordert werden.
- 18.2.10 Durchführung der Rückforderung
- 18.2.10.1 Die Rückforderung zu viel gezahlter Besoldung hat wegen der damit verbundenen Billigkeitsentscheidung grundsätzlich durch den Erlass eines Rückforderungsbescheids zu erfolgen (BVerwG, Urteil vom 14. September 2023, 2 A 1/22, Rn. 14 ff.). Vom Erlass eines solchen Bescheides kann abgesehen werden, wenn der Betroffene nach erfolgter Anhörung, die auch mündlich oder fernmündlich erfolgen kann (hierzu BVerwG, Urteil vom 22. März 2012, 3 C 16/11, Rn. 15; OVG Lüneburg, Beschluss vom 31. März 2010, 4 LC 281/08, Rn. 28 f.), mit der Rückforderung einverstanden ist und dieses Einverständnis aktenkundig gemacht worden ist. Der Rückforderungsbescheid kann unter den Voraussetzungen des § 1 **SächsVwVfZG** in Verbindung mit § 37 Absatz 2 VwVfG auch mündlich oder fernmündlich (hierzu VGH München, Urteil vom 15. März 1999, 22 B 95.2164, Rn. 34; VGH Mannheim, Urteil vom 28. Februar 1991, 5 S 1222/90, Rn. 22 f.) erlassen werden. In diesem Fall ist hierüber ein Aktenvermerk zu fertigen, der die wesentlichen Inhalte des Bescheids (vergleiche Nummer 18.2.10.2) umfasst. Der Rückforderungsbescheid kann mit der Aufrechnung des

Rückforderungsanspruchs gegen den Anspruch auf pfändbare Besoldung verbunden werden. Wenn dem Rückzahlungspflichtigen weiterhin laufend Besoldung zu zahlen ist, ist grundsätzlich aufzurechnen. Die Beschränkung des Aufrechnungsrechts auf den pfändbaren Teil der Besoldung besteht nicht, wenn ein Schadenersatzanspruch wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung gegeben ist (§ 17 Absatz 2 Satz 2). Aus Fürsorgegründen ist den Berechtigten jedoch so viel zu belassen, wie diese für ihren notwendigen Lebensunterhalt und die Erfüllung ihrer laufenden gesetzlichen Unterhaltspflichten benötigen. Der zu belassende notwendige Unterhalt hat sich an den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach den §§ 19 ff. SGB II als unterster Grenze zu orientieren.

- 18.2.10.2 Der Rückforderungsbescheid muss den Zeitraum, den Betrag der Überzahlung, die Höhe des zurückgeforderten Betrags sowie eine Rechtsbehelfsbelehrung (§ 58 VwGO) enthalten. Der Rückzahlungspflichtige ist darüber zu unterrichten, in welcher Form die Rückzahlung erfolgen soll. Der Bescheid muss ferner nach § 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 39 VwVfG die Gesichtspunkte erkennen lassen, von denen die Behörde bei der Ausübung ihres Ermessens ausgegangen ist.
- 18.2.10.3 Solange die Vollziehbarkeit eines Rückforderungsbescheides oder eines die Rückforderung betreffenden Widerspruchsbescheides infolge eines Widerspruchs oder einer Anfechtungsklage aufgeschoben ist, ist der Vollzug der Rückforderung des überzahlten Betrags auszusetzen. Der Empfänger sollte jedoch vorsorglich darauf hingewiesen werden, dass er mit der Einziehung des überzahlten Betrags in dem sich aus dem Ausgang des Rechtsmittelverfahrens ergebenden Umfang zu rechnen hat und sich dann nicht etwa auf einen Wegfall der Bereicherung berufen kann.
- 18.2.10.4 Die Anordnung der sofortigen Vollziehung ist entsprechend § 80 Absatz 1 VwGO auf Ausnahmefälle zu beschränken und eingehend zu begründen. Ein Ausnahmefall ist insbesondere gegeben, wenn nach Lage des Einzelfalls die Durchsetzung des Rückforderungsanspruchs gefährdet erscheint.
- 18.2.10.5 Zurückzufordern sind grundsätzlich die Bruttobeträge, da die Besoldungsempfänger nach § 38 Absatz 2 Satz 1 EStG Schuldner der Lohnsteuer sind und aufgrund der Abführung der Lohnsteuer durch das Landesamt für Steuern und Finanzen eine Befreiung von der Steuerschuld erlangt haben. Ist die geltend gemachte Forderung fällig und rechtshängig, sollen Prozesszinsen erhoben werden. Die Rechtshängigkeit tritt durch Erhebung der Leistungsklage, nicht schon durch Erlass des Rückforderungsbescheids ein (§ 90 Absatz 1 VwGO, § 261 Absatz 1 ZPO). Hingegen ist die Erhebung von Prozesszinsen bereits mit Erlass des Rückforderungsbescheides gerechtfertigt, wenn der Besoldungsempfänger für die eingetretene Überzahlung der Besoldung im Sinne § 818 Absatz 4 und § 819 BGB verschärft haftet. Dies ist der Fall, wenn er den Mangel des rechtlichen Grundes der Zahlung kannte oder dieser Mangel so offensichtlich war, dass er ihn hätte kennen müssen (vergleiche Nummer 18.2.7.3 und 18.2.7.4). Andere Zinsen sind bis zur Bestandskraft des Rückforderungsbescheides nicht geltend zu machen; danach können sie Teil einer Stundungsvereinbarung sein.
- 18.2.10.6 Nach dem Tod des Berechtigten ist der Rückforderungsbescheid an die Erben zu richten, wenn die Überzahlung noch zu Lebzeiten eingetreten ist. Besoldung, die nach dem Tod des Berechtigten fortgezahlt worden ist, kann grundsätzlich nicht durch Leistungsbescheid von den Erben zurückgefordert werden. Hierbei handelt es sich vielmehr um einen unmittelbar auf die §§ 812 ff. BGB gestützten zivilrechtlichen Erstattungsanspruch, der gegebenenfalls im Wege einer zivilrechtlichen Leistungsklage geltend zu machen ist. Mehrere Erben haften als Gesamtschuldner (§ 421 BGB). § 5 Absatz 7 ist zu beachten.
- 18.2.10.7 Die Rückforderung einer irrtümlichen Zahlung von Besoldung an Dritte (zum Beispiel wegen fehlerhafter Bankverbindung oder wegen eines rechtsgeschäftlichen Wechsels des Kontoinhabers) erfolgt als zivilrechtlicher Erstattungsanspruch (§§ 812 ff. BGB), der gegebenenfalls im Wege einer zivilrechtlichen Leistungsklage geltend zu machen ist.
- 18.2.11 Wird der Rückforderungsanspruch als öffentlich-rechtlicher Erstattungsanspruch nach § 18 Absatz 2 geltend gemacht, gilt die 5-jährige Verjährungsfrist nach § 7. Wird die Rückforderung als Schadenersatzanspruch (§ 48 BeamtStG – vergleiche Nummer 18.2.1) geltend gemacht, gilt grundsätzlich die 3-jährige Verjährungsfrist nach § 76 SächsBG, wobei bei Behörden die Verjährungsfrist erst dann zu laufen im Sinne des § 199 Absatz 1 Nummer 2 BGB beginnt, wenn der zuständige Bedienstete der zuständigen Stelle innerhalb der Behörde von den maßgeblichen Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen können. Die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis von Bediensteten einer anderen Stelle innerhalb der gleichen Behörde ist in diesen Fällen demgegenüber regelmäßig unerheblich (BGH, Urteil vom 8. Juli 2025, VI ZR 303/23 zum Verjährungsbeginn bei Regressansprüchen wegen der Verletzung eines Beamten). Auf die Erläuterungen in Nummer 7.4 wird jeweils Bezug genommen.

18.3 Rückforderung gegen Geldinstitute

- 18.3.1 Die Regelung stellt Rückforderungsansprüche des Dienstherrn sicher, wenn Geldleistungen in Unkenntnis des Todes des Besoldungsempfängers auf dessen Konto überwiesen und deshalb zu

Unrecht gezahlt worden sind. Es handelt sich um einen eigenständigen öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch des Dienstherrn gegenüber dem Geldinstitut, der von einem Rückforderungsanspruch gegen den Erben (nach § 18 Absatz 2) zu unterscheiden ist. Da es sich um eine Vorbehaltszahlung handelt, ist eine schnelle und vollständige Rücküberweisung der (Netto-)Besoldung möglich. Eine Prüfungspflicht des Geldinstituts besteht nicht.

- 18.3.2 Die Regelung ist § 118 Absatz 3 SGB VI nachgebildet. In Zweifelsfällen kann bei der Auslegung der Vorschrift die dazu ergangene höchstrichterliche Sozialgerichtsrechtsprechung herangezogen werden.
- 18.3.3 Das Geldinstitut ist zur Rücküberweisung einer überzahlten Besoldung nach § 18 Absatz 3 Satz 2 verpflichtet, solange es die faktische Verfügungsmacht über diesen Betrag hat und eine Vermögensverschiebung zugunsten Dritter noch nicht eingetreten ist. Auf das Bankgeheimnis kann sich das Geldinstitut nicht berufen (BSG, Urteil vom 13. November 2008, B 13 R 48/07 R, Rn. 54; BSG, Urteil vom 4. August 1998, B 4 RA 72/97 R, Rn. 50 ff.).
- 18.3.4 Der Auszahlungseinwand des Geldinstituts nach § 18 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 1, wonach eine anderweitige Verfügung vorgenommen wurde, greift in aller Regel, solange das Geldinstitut keine Kenntnis vom Versterben des Besoldungsempfängers hat, wenn die Bargeldabhebung von einer unbekannten Person mittels ec-Karte oder anderer Bankkarte des verstorbenen Rentenberechtigten unter Eingabe seiner PIN vorgenommen wird. Setzt eine andere Person als der Karteninhaber die Karte ein, ist der dadurch ausgelöste Zahlungsauftrag zwar in aller Regel bankrechtlich unwirksam (§ 675j Absatz 1 Satz 1 BGB). Gleichwohl stellt auch die Kontobelastung, die aus einem Karteneinsatz durch Dritte resultiert, grundsätzlich eine anderweitige Verfügung im Sinne des § 18 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 1 dar. Dies gilt auch dann, wenn der genutzte Geldausgabeautomat von einer anderen Bank als dem kartenausgebenden, kontoführenden Geldinstitut betrieben wird (BSG, Urteil vom 26. Juli 2023, B 5 R 25/21 R, Rn. 19–21). Der Begriff der „anderweitigen Verfügung“ erfasst nicht nur Verfügungen der Erben, sondern auch Verfügungen, die noch der Verstorbene getroffen hat und die über seinen Tod hinaus rechtswirksam sind, wie etwa ein Dauerauftrag, eine Einzugsermächtigung oder ein Überweisungsauftrag (VG Berlin, Urteil vom 20. April 2021, 5 K 300/20, Rn. 18).
- 18.3.5 Der Auszahlungseinwand des Geldinstituts kommt dann nicht in Betracht, wenn die Rücküberweisung aus einem Guthaben erfolgen kann (§ 18 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 2) oder das Befriedigungsverbot (§ 18 Absatz 3 Satz 4) greift. Das Befriedigungsverbot schließt den Auszahlungseinwand jedoch nur hinsichtlich eigennütziger Verfügungen des kontoführenden Geldinstituts aus, wie zum Beispiel Kontoführungs- und Depotgebühren sowie Darlehensforderungen (BSG, Urteil vom 26. Juli 2023, B 5 R 25/21 R, Rn. 28 mit weiteren Nachweisen).
- 18.3.6 Da zwischen dem Landesamt für Steuern und Finanzen als für die Auszahlung der Besoldung zuständigen Stelle (§ 1 Absatz 4 **SächsBeZuVO**) und dem Geldinstitut kein Über-/Unterordnungsverhältnis besteht, ist kein Rückforderungsbescheid gegenüber dem Geldinstitut möglich. Die Rückforderung erfolgt durch Aufforderung und gegebenenfalls allgemeine Leistungsklage (§ 43 Absatz 2 VwGO). Der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten ist eröffnet, da es sich beim Streit um (Rück-)Zahlungsansprüche des Dienstherrn gegen ein Geldinstitut aus § 18 Absatz 3 um öffentlich-rechtliche Streitigkeiten im Sinne des § 40 Absatz 1 Satz 1 VwGO handelt.
- 18.4 Rückforderung gegen Dritte wegen Kontoverfügungen und Auskunftsanspruch gegen das Geldinstitut**
- 18.4.1 Die Vorschrift normiert einen besonderen, öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch des Dienstherrn gegen Dritte, insbesondere die Erben des Besoldungsempfängers. Die Nummern 18.3.2, 18.3.3 und 18.3.6 gelten entsprechend.
- 18.4.2 Der Rückforderungsanspruch gegenüber dem Erben nach § 18 Absatz 4 Satz 1 ist gegenüber der Rückforderung von den Erben gemäß § 18 Absatz 2 erleichtert, da die Kenntnis der Rechtslage bei den verfügenden Personen unerheblich und keine Billigkeitsentscheidung zu treffen ist.
- 18.4.3 Voraussetzungen des Rückforderungsanspruchs sind: Geldleistungen sind für die Zeit nach dem Tod des Besoldungsempfängers erbracht worden, oder das Geldinstitut, bei dem er sein Konto unterhielt, kann den Betrag nicht zurücküberweisen, weil
- die Dritten diese Geldleistungen in Empfang genommen oder über sie verfügt haben und
 - die Rücküberweisung nicht aus einem Guthaben auf dem Konto erfolgen kann, auf das die Besoldung überwiesen worden ist.
- 18.4.4 Der Dritte kann sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen, da § 18 Absatz 4 nicht auf Bereicherungsrecht nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch und damit auf die Einrede des Wegfalls der Bereicherung verweist. Eine Rückforderung durch Verwaltungsakt scheidet aus, da die besonderen Tatbestandsvoraussetzungen des § 18 Absatz 4 nicht im Zusammenhang mit der Rechtsnachfolge nach dem verstorbenen Besoldungsempfänger stehen.
- 18.4.5 Der Auskunftsanspruch gegenüber dem Geldinstitut nach § 18 Absatz 4 Satz 2 ist nachrangig

gegenüber dem Rücküberweisungsanspruch nach § 18 Absatz 3 Satz 2. Er kann nur entstehen, wenn und soweit wegen des Einwands anderweitiger Verfügung im Sinne des § 18 Absatz 3 Satz 3 Halbsatz 1 keine Rücküberweisungspflicht des Geldinstituts besteht.

- 18.4.6 Die Auskunftspflicht des Geldinstituts umfasst die Angabe von Name und Anschrift aller dem Geldinstitut bekannten Personen, die zum Zeitpunkt des Todes des Besoldungsempfängers über eine Kontovollmacht für das Konto (§ 6 Absatz 2) verfügten. „Etwaige neue Kontoinhaber“ im Sinne der Vorschrift sind Personen, die in Bezug auf das Konto nach dem Versterben des Besoldungsempfängers Gläubiger der Einlageforderung geworden sein können. Das sind in erster Linie alle, die als seine Erben in Betracht kommen, denn beim Tod eines Kontoinhabers geht das Konto in aller Regel auf die Erben über (§ 1922 Absatz 1 BGB).
19. **Zu § 19 Kriterien der Anpassung (Nicht belegt.)**
20. **Zu § 20 Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (Nicht belegt.)**
21. **Zu § 21 Bestimmung des Grundgehalts nach dem Amt (Nicht belegt.)**
22. **Zu § 22 Besoldungsordnungen A und B (Nicht belegt.)**
23. **Zu § 23 Eingangsämter (Nicht belegt.)**
24. **Zu § 24 Beförderungsämter**
- 24.1 **Grundsatz**
- Die Regelung des § 24 Absatz 1 legt den Grundsatz fest, dass sich Beförderungsämter vom Eingangsamt beziehungsweise voneinander abheben müssen. Ein Beförderungsamt ist im Verhältnis zum Eingangsamt oder anderen (niedrigeren) Beförderungsämtern durch das höhere Grundgehalt charakterisiert. Dies spiegelt sich in der Regel durch eine höhere Besoldungsgruppe und anderer Amtsbezeichnung wider, wobei letzteres Merkmal auch entfallen kann (zum Beispiel Amtsbezeichnung „Ministerialrat“). Ein Beförderungsamt mit einem höheren Grundgehalt liegt auch vor, wenn mit dem Beförderungsamt die Gewährung einer Amtszulage verbunden ist, da nach § 42 Absatz 2 Satz 2 diese als Bestandteil des Grundgehalts gelten. Die Einrichtung von Beförderungsämtern ist grundsätzlich nur zulässig, wenn sie sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben. Demnach ist § 24 Absatz 1 im Sachzusammenhang mit § 20 zu betrachten, wonach die Funktionen der Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und (Beförderungs-)Ämtern zuzuordnen sind.
- 24.2 **Obergrenzen für Anteile der Beförderungsämter (Stellenobergrenzen)**
- 24.2.1 Wirkungsweise und Rechtsgrundlagen
- Stellenobergrenzen binden den Haushaltsgesetzgeber im Hinblick auf die Ausbringung von Planstellen für Beförderungsämter. Sie sind im Rahmen der Haushaltsaufstellung durch die an der Erstellung des Regierungsentwurfs beteiligten Bediensteten zu beachten. Die Regelungen haben jedoch keinen unmittelbaren Einfluss auf den Status des Beamten; Ernennungen, die mit einer Einweisung in eine die geltenden Stellenobergrenzen überschreitende Planstelle einhergehen, sind deshalb wirksam und aufgrund dessen nicht rücknehmbar. Die konkreten Stellenobergrenzenregelungen finden sich in § 24 Absatz 2, der **Sächsischen Stellenobergrenzenverordnung** sowie den einzelnen Fußnoten zu den Besoldungsgruppen der BesO A. Die im Freistaat Sachsen geltenden Stellenobergrenzen sind unter Nummer 24.4.3 zusammengefasst.
- 24.2.2 Allgemeine Stellenobergrenzen
- § 24 Absatz 2 beinhaltet die grundsätzliche Regelung zum höchstens zulässigen Anteil der Beförderungsämter an der Gesamtzahl der jeweils in den Laufbahngruppen 1 und 2 ausgebrachten Planstellen und legt damit die sogenannten allgemeinen Stellenobergrenzen fest. Diese betreffen nach § 24 Absatz 2 Satz 1 die Spitzenämter der Laufbahngruppe 1 (BesGr. A 9) und der Laufbahngruppe 2 (BesGr. A 16 und B 2). Sie gelten subsidiär und kommen dann zur Anwendung, wenn die Ausnahmeregelungen des § 24 Absatz 3 oder der auf Grundlage von § 24 Absatz 4 erlassenen **Sächsischen Stellenobergrenzenverordnung** nicht einschlägig sind.
- 24.2.3 Berechnungsgrundlage
- Berechnungsgrundlage gemäß § 24 Absatz 2 Satz 2 für die allgemeine Stellenobergrenze der

Laufbahngruppe 1 ist die Gesamtzahl der Planstellen der BesGr. A 6 bis BesGr. A 9. Für die allgemeine Stellenobergrenze der Laufbahngruppe 2 erstreckt sich nach § 24 Absatz 2 Satz 3 die Berechnungsgrundlage auf die Gesamtzahl der Planstellen der BesGr. A 13 bis BesGr. A 16 und B 2. Maßgebend für die Ermittlung der Höchstgrenze für Planstellen der Spitzenämter in den Laufbahngruppen 1 und 2 ist die jeweilige Gesamtzahl aller Planstellen des gesamten Geschäftsbereichs eines Staatsministeriums (Einzelplan), die derselben allgemeinen Stellenobergrenze zuzuordnen sind. Es ist somit grundsätzlich möglich, Überschreitungen innerhalb eines Kapitels durch nicht vollständiges Ausschöpfen der zulässigen Stellenanteile in einem anderen Kapitel eines Einzelplans auszugleichen. Eine ressort-/einzelplanübergreifende Kompensation ist hingegen nicht zulässig.

24.2.4 Überschreitung der Stellenobergrenzen

Die geltenden Stellenobergrenzen sind Höchstgrenzen. Daraus folgt, dass die sich in ihrer Anwendung ergebende Anzahl an Planstellen für das jeweilige Spitzenamt der Laufbahngruppe 1 und 2 nicht überschritten werden darf. Der Haushaltsgesetzgeber ist indes nicht verpflichtet, die Stellenobergrenzen auszuschöpfen. Vielmehr ist der Grundsatz der sachgerechten Bewertung der (Beförderungs-)Ämter nach § 20 und § 24 Absatz 1 zu beachten. Sofern im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens festgestellt wird, dass die höchstens zulässige Anzahl an Planstellen überschritten wird, sind die den rechtlichen Rahmen übersteigenden Planstellen zu senken. Alternativ kommt auch ein Wegfall der überschreitenden Planstellen in Betracht, wobei zu berücksichtigen ist, dass die damit verbundene Reduzierung der Berechnungsgrundlage eine Neuberechnung des zulässigen Anteils an Beförderungsämtern erforderlich macht (und gegebenenfalls weitere Überschreitungen generiert). Ist eine Umwandlung oder ein Wegfall aufgrund der tatsächlichen Besetzungssituation nicht möglich, sind die betreffenden Planstellen mit entsprechenden ku- oder kw-Vermerken zu versehen. Gemäß Nummer 3 Satz 2 der VwV zu § 21 SÄHO gelten sie sodann für die Anwendung der Stellenobergrenzen als umgewandelt oder weggefallen.

24.3 Ausnahmen von den Stellenobergrenzen

24.3.1 Allgemeines

Die Vorschrift nimmt 5 Funktions- und Verwaltungsbereiche generell von der Anwendung der Stellenobergrenzen aus. Die von dieser Ausnahmeregelung erfassten Planstellen zählen mithin nicht zur Berechnungsmasse der Stellenobergrenzen, das heißt sie werden weder in die Berechnungsgrundlage einbezogen, noch sind die für diese Bereiche vorgesehenen Planstellen der Laufbahngruppe 1 in der BesGr. A 9 oder der Laufbahngruppe 2 in den BesGr. A 16 und B 2 auf die für die übrigen Bereiche geltenden Höchstgrenzen anzurechnen. Die Ausnahmen erstrecken sich auf die Stellenobergrenzen des § 24 Absatz 2 und demzufolge auch auf die hierzu auf Grundlage von § 24 Absatz 4 erlassene **Sächsische Stellenobergrenzenverordnung**, sodass durch diese Rechtsverordnung keine Stellenobergrenzen für die in § 24 Absatz 3 genannten Bereiche festgelegt werden können.

Von der Ausnahmeregelung erfasst sind Planstellen:

- für Lehrkräfte an Hochschulen nach § 1 Absatz 1 **SächsHSG** (Universitäten, Kunsthochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und die Duale Hochschule Sachsen),
- für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (allgemeinbildende Schulen, berufsbildende Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges),
- für Lehrkräfte an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen und der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH),
- in Bereichen, in denen die Personalaufwendungen budgetiert werden (vergleiche Nummer 24.3.2),
- im Geschäftsbereich des Sächsischen Landtages, des Sächsischen Rechnungshofes sowie des Sächsischen Datenschutz- und Transparenzbeauftragten und
- der Gemeinden, Landkreise sowie sonstigen der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Unabhängig von der Befreiung der vorgenannten Bereiche von den Stellenobergrenzenregelungen bleibt die besondere Stellenobergrenze für Professoren nach § 32 Absatz 2 als Spezialvorschrift von der generellen Ausnahmeregelung für Lehrkräfte an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen und der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) unberührt.

24.3.2 Bereiche mit Personalkostenbudgetierung

Nach § 7a SÄHO können in Ergänzung der kameralen Haushaltsführung betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente eingeführt werden, wenn dies zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität staatlichen Handelns führt. Bei Vorliegen der einschlägigen Voraussetzungen kann dabei auch eine Übertragung dezentraler Finanzverantwortung auf einzelne Dienststellen erfolgen (Budgetierung). Hierfür ist gemäß § 7a Absatz 2 Satz 3 SÄHO der Abschluss einer entsprechenden

Ressortvereinbarung mit dem Staatsministerium der Finanzen erforderlich, in der unter anderem bestimmt werden soll, inwieweit Abweichungen von der Stellenplanbindung zulässig sind. Sofern von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, ist der jeweilige Geschäfts- oder Ressortbereich von der Anwendung der Stellenobergrenzen ausgenommen. Die Personalkosten werden in diesem Fall wie folgt gesteuert: Nach § 24 Absatz 3 Nummer 3 sind die Besoldungsausgaben in einem ersten Schritt auf den Betrag festzulegen, der sich nach einem unter Anwendung der geltenden Stellenobergrenzen erstellten (fiktiven) Stellenplan ergeben würde. Die maximalen Gesamtbesoldungsausgaben entsprechen somit denen bei kameraler Haushaltsführung. In einem zweiten Schritt ist es jedoch möglich, den Anteil an Beförderungssämtern frei festzulegen. Aufgrund der Begrenzung der Besoldungsausgaben auf einen Höchstbetrag ist es allerdings erforderlich, gegebenenfalls zu realisierende höhere Anteile für Beförderungssämter durch niedrigere Besoldungsaufwendungen für die übrigen Besoldungsgruppen zu kompensieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Kompensation durch Stellenabbau nicht möglich ist, da sich der Höchstbetrag der Besoldungsaufwendungen durch (fiktive) Anwendung der Stellenobergrenzen auf die tatsächliche Gesamtzahl der Planstellen errechnet und Stellenabbau folglich zu einer Verminderung der höchsten zulässigen Besoldungsaufwendungen führt. Die Ausnahmeregelung des § 24 Absatz 3 Nummer 3 erlaubt es somit nicht, Einsparungen aus Stellenstreichungen für eine Verbesserung der Anteile der Beförderungssämter zu verwenden, lässt aber eine weitere Flexibilisierung – zum Beispiel im Interesse einer besseren Übereinstimmung von Stellenausstattung und Altersstruktur – zu.

24.4 Regelung durch Rechtsverordnung und Fußnotenobergrenzenregelungen

24.4.1 Besondere Stellenobergrenzen

Auf der Grundlage von § 24 Absatz 4 hat die Staatsregierung mit der **Sächsischen Stellenobergrenzenverordnung** eigenständige, sogenannte besondere Stellenobergrenzen für einzelne Funktionsbereiche (behördenorganisationsbezogen) oder Funktionsgruppen (aufgabenbezogen) festgelegt. Diese gelten als Spezialregelung zu den allgemeinen Stellenobergrenzen des § 24 Absatz 2 und sind – soweit einschlägig – vorrangig anzuwenden. Weitere besondere Stellenobergrenzen ergeben sich darüber hinaus aus einzelnen Fußnotenregelungen zu den Besoldungsgruppen der BesO A.

Der für die Anwendung der Stellenobergrenze für Oberbehörden maßgebliche besoldungsrechtliche Oberbehördenbegriff ist in § 1 Absatz 2 Satz 1 **SächsStogVO** definiert. Demnach gelten als Oberbehörden im Sinne des Stellenobergrenzenrechts Behörden, die unmittelbar einer obersten Staatsbehörde nach § 3 **SächsVwOrgG** nachgeordnet und denen selbst wiederum keine Behörden nachgeordnet sind. Des Weiteren bestimmt § 1 Absatz 2 Satz 2 **SächsStogVO**, dass Staatsbetriebe nach § 26 Absatz 1 SÄHO auch Oberbehörden sind.

24.4.2 Berechnungsgrundlage

§ 2 **SächsStogVO** bestimmt 2 Funktionsbereiche (§ 2 Absatz 1 **SächsStogVO**) und 12 Funktionsgruppen (§ 2 Absatz 2 **SächsStogVO**), bei welchen besondere Stellenobergrenzen zur Anwendung kommen. Wie bereits in § 24 Absatz 2 Satz 2 bestimmt, bezieht sich die Berechnungsgrundlage gemäß § 2 Absatz 3 Satz 1 **SächsStogVO** für die jeweilige besondere Stellenobergrenze der Laufbahngruppe 1 auf die Gesamtzahl der Planstellen der BesGr. A 6 bis BesGr. A 9. Maßgebend für die Ermittlung der Höchstgrenze für Planstellen ist die jeweilige Gesamtzahl aller Planstellen des gesamten Geschäftsbereichs eines Staatsministeriums (Einzelplan), die derselben besonderen Stellenobergrenze zuzuordnen sind. Es ist somit grundsätzlich möglich, Überschreitungen innerhalb eines Kapitels durch nicht vollständiges Ausschöpfen der zulässigen Stellenanteile in einem anderen Kapitel eines Einzelplans auszugleichen. Eine ressort-/einzelplanübergreifende Kompensation ist hingegen nicht zulässig. Für den Fall, dass für bestimmte Stellenplanpositionen die Anwendung mehrerer besonderer Stellenobergrenzen in Betracht kommt (zum Beispiel Planstellen für Programmierer an einer Oberbehörde), kann die für die Behörde günstigere Regelung angewandt werden. Soweit sich besondere Stellenobergrenzen auf die Ausstattung von Planstellen mit einer Amtszulage beziehen, ist als Berechnungsgrundlage die sich in Anwendung der Stellenobergrenzen ergebende Anzahl an Planstellen für das Amt ohne Amtszulage (Basisamt) heranzuziehen. Gelten für das jeweilige Basisamt keine Stellenobergrenzen, bestimmt sich die zulässige Ausbringung von Amtszulagen nach der tatsächlich vorgesehenen Anzahl an Planstellen für das Basisamt. Folglich ist bei der besonderen Stellenobergrenze nach Fußnote 1 zur BesGr. A 9 (Amtszulage allgemein) von der sich in Anwendung der jeweils maßgeblichen Stellenobergrenze ergebenden höchstens zulässigen Anzahl an Planstellen der BesGr. A 9 auszugehen (vergleiche § 2 Absatz 3 Satz 2 **SächsStogVO**). Auf die tatsächliche Anzahl kommt es insoweit nicht an; Über- oder Unterschreitungen der Stellenobergrenze für die Planstellen der BesGr. A 9 führen folglich nicht zu einer Erhöhung oder Verminderung der höchstens zulässigen Anzahl an Planstellen der BesGr. A 9, die mit einer Amtszulage ausgestattet werden dürfen. Abweichend von der allgemeinen Stellenobergrenze nach § 24 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 gilt gemäß § 3 **SächsStogVO** an obersten Staatsbehörden für die

Laufbahngruppe 2 eine besondere Stellenobergrenze für das Amt „Ministerialrat“ in den BesGr. B 2 und B 3.

24.4.3 Zusammenfassung der geltenden Stellenobergrenzen

Im Folgenden werden auf Grundlage von § 4 **SächsStogVO** die nach dem **Sächsischen Besoldungsgesetz** (§ 24 Absatz 2, § 32 Absatz 2 sowie Fußnotenregelungen zu Besoldungsgruppen der BesO A) und der **Sächsischen Stellenobergrenzenverordnung** geltenden Stellenobergrenzen der Laufbahngruppe 1 (Nummer 24.4.3.1), der Laufbahngruppe 2 (Nummer 24.4.3.2) und der Professoren im Sinne von § 32 Absatz 2 (Nummer 24.4.3.3) zusammengefasst. Dabei werden für das Stellenschlüsselungsverfahren verbindliche Schlüsselnummern festgelegt, denen folgende Systematik zugrunde liegt:

Stelle	Merkmal
1	Laufbahngruppe
2	Einstiegsebene
3	Stellenobergrenzentyp: 1 = Funktionsbereich, 2 = Funktionsgruppe
4-5	Laufende Nummer

Im Haushaltsaufstellungsverfahren HAVWeb sind die Planstellen mit der jeweils maßgeblichen Schlüsselnummer zu kennzeichnen; ungekennzeichnete Stellen werden – soweit möglich – den allgemeinen Stellenobergrenzen nach § 24 Absatz 2 zugerechnet.

24.4.3.1 Stellenobergrenzen für die Laufbahngruppe 1

Die maßgeblichen Stellenobergrenzen und Schlüsselnummern für die Planstellen der Laufbahngruppe 1 sind in Anhang 1 aufgeführt. Bei Anwendung der besonderen Stellenobergrenze für den Justizwachtmeisterdienst sind ausschließlich Planstellen für Ämter „Erster Justizhauptwachmeister“ in den BesGr. A 5 und A 6 als Berechnungsgrundlage einzubeziehen. Bei Anwendung der besonderen Stellenobergrenze für Straßenmeister sind ausschließlich Planstellen für Ämter „Straßenobermeister“ (BesGr. A 9) und „Straßenhauptmeister“ (BesGr. A 10) als Berechnungsgrundlage zu berücksichtigen.

24.4.3.2 Stellenobergrenzen für die Laufbahngruppe 2

Die maßgeblichen Stellenobergrenzen und Schlüsselnummern für die Planstellen der Laufbahngruppe 2 sind in Anhang 2 aufgeführt.

24.4.3.3 Stellenobergrenze für Professoren

Die maßgebliche Stellenobergrenze und Schlüsselnummer für die Planstellen der Professoren im Sinne von § 32 Absatz 2 sind in Anhang 2 aufgeführt. Zur Anwendung dieser Stellenobergrenze wird auf Nummer 32.2 verwiesen.

24.5 Ausnahmen bei Verminderung oder Verlagerung von Planstellen

Rationalisierungsmaßnahmen, die mit einer (erheblichen) Verminderung oder Verlagerung von Personal und zugehörigen Planstellen verbunden sind, können zu Überschreitungen der Stellenobergrenzen führen. § 24 Absatz 5 eröffnet für diese Fälle die Möglichkeit, die grundsätzlich gebotene Beseitigung solcher Überschreitungen (vergleiche Nummer 24.2.4) für einen Zeitraum von längstens 5 Jahren auszusetzen. Nach Ablauf der 5 Jahre kann die Umwandlung dadurch verlangsamt werden, dass sie auf jede dritte freiwerdende Planstelle beschränkt wird. Die Regelung gilt sowohl für die allgemeinen Stellenobergrenzen des § 24 Absatz 2 als auch für die in den Fußnoten zu Besoldungsgruppen der BesO A und der **Sächsischen Stellenobergrenzenverordnung** geregelten besonderen Stellenobergrenzen. Sie befreit jedoch nur von der Verpflichtung zur Einhaltung der Stellenobergrenzen, nicht jedoch von dem Erfordernis der sachgerechten Bewertung der (Beförderungs-)Ämter nach § 20 und § 24 Absatz 1. Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Vorschrift sind Maßnahmen der Automatisierung von Verwaltungsabläufen, Einführung neuer Arbeitsverfahren und strukturelle Organisationsmaßnahmen, die zur Einsparung von Personal führen. Nicht unter diesen Begriff fallen pauschale Stellenstreichungen aus haushaltswirtschaftlichen Gründen. Auch ein bloßer Aufgabenübergang oder Wegfall von Aufgaben und ein daraus resultierender Abbau von Planstellen lässt sich nicht pauschal unter diesen Begriff subsumieren. Die Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen und die Aussetzung oder Beschränkung der notwendigen Umwandlungen ist Gegenstand der jeweiligen Haushaltsverhandlungen und bleibt letztlich dem Haushaltsgesetzgeber vorbehalten.

24.6 Ergänzende Bestimmungen zur Berechnungsmethode

24.6.1 Einbeziehung von gleichwertigen Stellen für dauerhaft Beschäftigte

Die Stellenobergrenzenregelungen gelten unmittelbar nur für Planstellen der Beamten. § 24 Absatz 6

Satz 1 eröffnet jedoch die Möglichkeit, gleichwertige Stellen für Tarifbeschäftigte in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen. Die Entscheidung, ob von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, trifft der Haushaltsgesetzgeber im Rahmen des jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahrens. Voraussetzung für eine Einbeziehung ist, dass die Stellen für dauerhaft Beschäftigte ausgebracht sind, das heißt, dass sie beispielsweise nicht nur für vorübergehend anfallende (zusätzliche) Aufgaben ausgebracht sind. Auf die tatsächliche Stellenbesetzung kommt es hingegen nicht an, diese kann mit Beschäftigten in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis erfolgen. Darüber hinaus ist eine Gleichwertigkeit der Beschäftigtenstellen mit den Planstellen der Beamten sowohl hinsichtlich des Vergleichs von Entgelt- und Besoldungsgruppe als auch in Bezug auf die wahrgenommene Funktion erforderlich. Ausschließlich zum Zwecke der Stellenschlüsselung kann von folgender Vergleichbarkeit zwischen Entgelt- und Besoldungsgruppen ausgegangen werden; tarifliche Ansprüche auf Eingruppierung ergeben sich daraus nicht:

Besoldungsgruppe	Entgeltgruppe
A 16	E 15 Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13	E 13, E 13 Ü
A 12	E 12
A 11	E 11
A 10	E 10
A 9	E 9a, E 9b
A 8	E 8
A 7	E 7, E 6
A 6	E 5, E 4, E 3

Stellen der Entgeltgruppe 9a und Entgeltgruppe 9b sind insgesamt den Planstellen der Laufbahngruppe 2 zuzurechnen. Stellen für Funktionen, die ausschließlich im Tarifbereich vorgesehen sind (zum Beispiel Schreibkräfte), können nicht in die Berechnungsgrundlage einbezogen werden. Diese sind zwar haushaltsmäßig, nicht jedoch funktional gleichwertig im Sinne von § 24 Absatz 6 Satz 1. Die Einbeziehung gleichwertiger Stellen für dauerhaft Beschäftigte in die Berechnungsgrundlage erfolgt nach dem für die Planstellen der Beamten geltenden Verfahren. Planstellen der Beamten und Stellen für dauerhaft Beschäftigte werden mithin zusammengerechnet und ergeben so die zulässige Anzahl der Beförderungsstellen, die sodann beliebig auf beide Statusgruppen aufgeteilt werden kann.

24.6.2

Rundungsregelung

§ 24 Absatz 6 Satz 2 stellt klar, dass die sich in Anwendung der Stellenobergrenzen gegebenenfalls ergebenden Stellenbruchteile kaufmännisch zu runden sind. Obwohl es sich vorliegend um Obergrenzen für Beförderungssämter handelt, ist ein striktes Abrunden somit nicht erforderlich.

25.

Zu § 25 Bemessung des Grundgehalts

25.0

Allgemeines

In den Ämtern der BesO A richtet sich der Einstieg in die Stufen und der Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts nach tatsächlich geleisteten Dienstzeiten und der erbrachten Leistung. Das Grundgehalt bemisst sich nach 12 Stufen und einem Aufstiegsintervall von 2, 3 und 4 Jahren. Durch die verschiedenen Einstiegsstufen in den jeweiligen Einstiegsebenen der Laufbahngruppen werden die damit üblicherweise verbundenen Schul-, Ausbildungs- und Studienzeiten pauschalisierend berücksichtigt.

25.1

Stufenzuordnung und Aufstieg in den Stufen

25.1.1

Grundsatz und Beginn der Stufenlaufzeit

Als maßgebenden Ausgangspunkt für den Einstieg in die Stufen des Grundgehalts stellt das Gesetz auf die Begründung des Beamtenverhältnisses mit Anspruch auf Dienstbezüge ab. Zu diesem Zeitpunkt erfolgt grundsätzlich die (erstmalige) Zuordnung zu der ersten mit einem Grundgehaltssatz belegten Stufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe (Anfangsstufe). Die maßgebende Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die nächsthöhere Stufe beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem die Ernennung wirksam wird. Auf Nummer 25.2.2 wird verwiesen.

Beispiel 1:

Nach erfolgreich abgeschlossener Laufbahnprüfung wird ein Bewerber mit Wirkung vom 18. März 2024 zum Regierungsinspektor (BesGr. A 9) ernannt.

Lösung:

Der Beamte ist der Stufe 2 der BesGr. A 9 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Die Stufenlaufzeit von 2 Jahren nach § 25 Absatz 2 Satz 2 beginnt mit Wirkung vom 1. März 2024.

Sofern der Beamte in seinem bisherigen beruflichen Werdegang Vordienstzeiten nach § 26 Absatz 1 oder förderliche Zeiten nach § 26 Absatz 2 (berücksichtigungsfähige Zeiten) hat, ist von diesem Grundsatz der Zuordnung zur Anfangsstufe abzuweichen. Dann ist die Zuordnung zu einer höheren Stufe als die Anfangsstufe vorzunehmen, wobei hierfür die Stufenlaufzeiten nach § 25 Absatz 2 Satz 2 maßgebend sind. Auf die Nummern 26.1 bis 26.3 wird verwiesen.

Beispiel 2:

Ein Bewerber wird mit Wirkung vom 1. April 2024 zum Regierungsrat (BesGr. A 13) ernannt. Er war zuvor bei einem Bundesministerium für 7 Jahre beschäftigt.

Lösung:

Der Beamte ist der Stufe 6 der BesGr. A 13 zuzuordnen. Grundsätzlich wäre der Beamte der Stufe 3 der BesGr. A 13 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Die Tätigkeit als Beschäftigter bei einem Bundesministerium kann als Vordienstzeit nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 berücksichtigt werden. Die Stufenlaufzeit von jeweils 2 Jahren in den Stufen 3 und 4 sowie von 3 Jahren in der Stufe 5 wird vollständig von der Vordienstzeit kompensiert. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 6 seiner Besoldungsgruppe von 3 Jahren nach § 25 Absatz 2 Satz 2 beginnt ab 1. April 2024 zu laufen.

Maßgeblich bei der erstmaligen Festsetzung der Stufe für die berücksichtigungsfähigen Zeiten nach § 26 Absatz 1 und 2 ist die Sach- und Rechtslage an dem Ersten desjenigen Monats, in dem erstmals ein Anspruch auf Dienstbezüge im Anwendungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** wirksam wird (vergleiche OVG Bautzen, Urteil vom 14. April 2020, 2 A 820/17 und Beschluss vom 17. Dezember 2021, 2 A 928/20).

25.1.2 Beförderung

In dem Fall einer Beförderung bleiben die bisher erreichte Stufe sowie die darin bereits verbrachte Stufenlaufzeit unverändert. Ein Stufenaufstieg zum Zeitpunkt der Beförderung ist zu berücksichtigen. Bei einer Beförderung in eine Stufe ohne Grundgehaltssatz erfolgt kein Aufsteigen in die erste mit einem Grundgehaltssatz belegte Stufe, sondern der Beamte verbleibt in der im bisherigen Amt erreichten Stufe. Es wird in diesem Fall das Grundgehalt der Anfangsstufe der durch die Beförderung erreichten Besoldungsgruppe gewährt.

Beispiel:

Ein Regierungsobererrat (BesGr. A 14) befindet sich in der Stufe 5 des Grundgehalts. Nach einer Stufenlaufzeit von 1 Jahr wird er zum Regierungsdirektor (BesGr. A 15) ernannt.

Lösung:

Mit der Beförderung zum Regierungsdirektor bleibt die Stufe 5 und die darin verbrachte Stufenlaufzeit erhalten. Die Stufe 5 der BesGr. A 15 enthält allerdings keinen Grundgehaltssatz, sodass dem Beamten das Grundgehalt der Stufe 6 (Anfangsstufe der BesGr. A 15) zu gewähren ist. Folglich bezieht der Beamte bei anforderungsgerechter Leistung noch 2 Jahre in der Stufe 5 das Grundgehalt der Stufe 6, bis er in die Stufe 6 aufsteigt.

25.1.3 Gleichgestellte Maßnahmen

Eine Stufenzuordnung ist außer bei Begründung eines Beamtenverhältnisses auch bei Versetzung, Übernahme und Übertritt von Beamten aus dem Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** vorzunehmen. Demnach wäre eine Stufenzuordnung beispielsweise bei der Versetzung eines Beamten aus dem Bundesdienst oder dem Landesdienst eines anderen Landes zum Freistaat Sachsen durchzuführen. Dabei verbleibt es bei der grundsätzlichen Zuordnung zur Anfangsstufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe (vergleiche § 25 Absatz 1 Satz 2), auch wenn dem Beamten bereits ein Beförderungssamt übertragen wurde.

Beispiel:

Ein Beamter des Bundes (Regierungsamtsrat, BesGr. A 12) wird mit Wirkung vom 1. August 2024 zum Freistaat Sachsen versetzt. Er war zuvor als Beamter bei einem Bundesministerium hauptberuflich 13 Jahre tätig.

Lösung:

Der Beamte ist der Stufe 8 der BesGr. A 12 zuzuordnen. Bei einer Versetzung zum Freistaat Sachsen ist eine (neue) Stufenzuordnung vorzunehmen. Nach § 25 Absatz 1 Satz 6 gelten die Sätze 2 bis 4 bei einer Versetzung entsprechend, dabei tritt an die Stelle des Zeitpunktes der Begründung des

Beamtenverhältnisses der Zeitpunkt der Versetzung. Maßgebliche Besoldungsgruppe ist dabei nicht das Eingangsamt der jeweiligen Einstiegsebene der Laufbahngruppe, sondern das zum Zeitpunkt der Versetzung übertragene Amt. Damit ist der Beamte nach § 25 Absatz 1 Satz 2 grundsätzlich der Stufe 3 der BesGr. A 12 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Die Tätigkeit als Beamter bei einem Bundesministerium kann als Vordienstzeit nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 berücksichtigt werden. Die Stufenlaufzeit von jeweils 2 Jahren in den Stufen 3 und 4 sowie von 3 Jahren in den Stufen 5 bis 7 wird vollständig von der Vordienstzeit kompensiert. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 8 von 3 Jahren nach § 25 Absatz 2 Satz 2 beginnt ab 1. August 2024 zu laufen.

Um eine „vergleichbare statusrechtliche Änderung“ handelt es sich ferner beispielsweise bei einem Wechsel aus einem Amt der BesO W in ein Amt der BesO A.

25.1.4 Nicht zu berücksichtigende Maßnahmen

Nicht zu einer neuen Stufenzuordnung führen hingegen Versetzung, Übernahme und Übertritt innerhalb des Freistaates Sachsen. Zu den Begrifflichkeiten „Versetzung“, „Übernahme“ und „Übertritt“ wird auf die §§ 15, 16 BeamStG und die §§ 32, 33 **SächsBG** verwiesen. Ebenso wenig zu einer neuen Stufenzuordnung führt der Aufstieg nach § 28 **SächsBG**.

25.2 Aufstieg in den Stufen

25.2.1 Anforderungsgerechte Leistungen

Das regelmäßige Aufsteigen in den Stufen der Grundgehaltstabelle der BesO A richtet sich nach bestimmten Dienstzeiten, in denen mindestens Leistungen erbracht wurden, die im Wesentlichen den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen (anforderungsgerechte Leistungen), bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe). Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe ist leistungsbezogen ausgestaltet und knüpft als Voraussetzung an das Erbringen anforderungsgerechter Leistungen an. Das Amt in diesem Sinne ist das zum Zeitpunkt der Leistungsfeststellung verliehene (konkret-funktionelle) Amt. Der Tatbestand der anforderungsgerechten Leistungen orientiert sich dabei an den in der **Sächsischen Beurteilungsverordnung** festgelegten Inhalten der dienstlichen Beurteilung (§ 5 Absatz 2 **SächsBeurtVO**). Ausreichend ist eine Bewertung der Leistungen des Beamten vergleichbar mit 4 bis 6 Punkten gemäß § 5 Absatz 3 **SächsBeurtVO**, da diese den im Wesentlichen mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen. Eine Bindung an die dienstliche Beurteilung besteht jedoch nicht. Die dienstliche Beurteilung spiegelt das Leistungsverhalten des Beamten in dem jeweiligen Beurteilungszeitraum wider. Eine Leistungsfeststellung hingegen stellt vielmehr auf das aktuelle Leistungsbild ab; sie erfolgt damit grundsätzlich unabhängig von der dienstlichen Beurteilung. Eine Leistungsfeststellung kann auch während eines laufenden Beurteilungszeitraums erfolgen. Auf Nummer 25.3 wird verwiesen. Beamte, die sich in der Probezeit zur späteren Verwendung auf Lebenszeit befinden, erbringen anforderungsgerechte Leistungen, wenn sie sich in der Probezeit bewähren.

25.2.2 Stufenlaufzeiten

Ausgehend von dem nach § 25 Absatz 1 Satz 4 festgelegten Beginn der Laufzeit der Stufe beträgt die regelmäßige Stufenlaufzeit:

2 Jahre	in der Stufe 1 bis 4
3 Jahre	in der Stufe 5 bis 8
4 Jahre	in der Stufe 9 bis 11

Der Beschäftigungsumfang (zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung oder begrenzte Dienstfähigkeit) hat keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeiten. Beim Vorliegen von berücksichtigungsfähigen Zeiten sind die dargestellten Stufenlaufzeiten für die Zuordnung zu einer höheren Stufe maßgebend. Der Zeitraum, welcher bei der Stufenfestsetzung nicht (mehr) zur Zuordnung in die nächsthöhere Stufe geführt hat, ist auf die Stufenlaufzeit der jeweiligen Stufe anzurechnen.

Beispiel:

Ein Bewerber wird mit Wirkung vom 1. Mai 2024 zum Regierungsinspektor (BesGr. A 9) ernannt. Er war zuvor als Beschäftigter beim Freistaat Bayern 3 Jahre und 4 Monate tätig.

Lösung:

Der Beamte ist der Stufe 3 der BesGr. A 9 zuzuordnen. Grundsätzlich wäre der Beamte der Stufe 2 der BesGr. A 9 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Die Tätigkeit als Beschäftigter im Landesdienst in Bayern kann als Vordienstzeit nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 berücksichtigt werden. Die Stufenlaufzeit von 2 Jahren in der Stufe 2 wird vollständig von der Vordienstzeit erfasst. Es verbleibt eine Restzeit von 1 Jahr und 4 Monaten. Diese Restzeit reicht nicht aus, um die Stufenlaufzeit von 2 Jahren in der Stufe 3 zu kompensieren. Sie bleibt dem Beamten aber als bereits verbrachte Dienstzeit in der Stufe 3 erhalten.

Der Stufenaufstieg in die Stufe 4 erfolgt demnach zum 1. Januar 2025.

25.2.3 Verzögerung des Aufstiegs in den Stufen durch Unterbrechungszeiten

Zeiten, in denen kein Anspruch auf Dienstbezüge besteht, verzögern grundsätzlich den regelmäßigen Stufenaufstieg. Zu diesem Zeitpunkt wird die Stufenlaufzeit angehalten und läuft erst ab dem Zeitpunkt weiter, zu welchem wieder ein Anspruch auf Dienstbezüge besteht. Nicht zu einer Verzögerung beim Stufenaufstieg führen die in § 26 Absatz 4 abschließend aufgezählten Zeiten. Auf Nummer 26.4 wird verwiesen.

Beispiel:

Ein Regierungsoberinspektor (BesGr. A 10) lässt sich mit Wirkung vom 1. Juni 2024 für die Dauer von 4 Jahren beurlauben. Die Beurlaubung fällt nicht unter die Tatbestände des § 26 Absatz 4. Der Beamte hat mit Ablauf des 31. Mai 2024 eine Stufenlaufzeit von 1 Jahr in der Stufe 3 verbracht.

Lösung:

Zum 1. Juni 2024 wird die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 angehalten. Der Zeitraum der Beurlaubung verzögert den weiteren Stufenaufstieg. Folglich beginnt ab 1. Juni 2028 die Stufenlaufzeit in der Stufe 3 weiter zu laufen. Der nächste Stufenaufstieg in die Stufe 4 ist am 1. Juni 2029.

Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, können gemäß § 29 Absatz 2 BeamStG erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden. Nach § 29 Absatz 6 BeamStG gilt bei einer erneuten Berufung das frühere (aktive) Beamtenverhältnis als fortgesetzt. In diesen Fällen erfolgt somit keine neue Stufenzuordnung. Der Zeitraum der Abwesenheit aufgrund der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist daher im Hinblick auf die Stufenzuordnung wie eine Zeit ohne Anspruch auf Dienstbezüge zu behandeln und verzögert damit den Stufenaufstieg.

25.2.4 Abrundungsvorschrift

Die den weiteren Stufenaufstieg verzögernden Zeiten werden auf volle Monate abgerundet. Sofern Zeiten ohne Dienstbezüge von weniger als 1 Monat vorliegen, verzögern diese den Stufenaufstieg somit nicht. Die Berechnung der Zeiträume erfolgt nach Jahren, Monaten und Tagen. Jeder Monat wird dabei mit 30 Tagen angesetzt. Die Abrundungsvorschrift findet jedoch nur einmal nach der Zusammenrechnung zeitlich zusammenhängender Unterbrechungen auch aus unterschiedlichen Gründen Anwendung.

Beispiel 1:

Ein Beamter ist im Zeitraum vom 25. April 2022 bis 13. August 2023 ohne Dienstbezüge beurlaubt. Anschließend betreut er bis zum 17. November 2024 den Sohn seines Bruders und ist während dieser Zeit ebenfalls ohne Dienstbezüge beurlaubt.

Lösung:

Die Zeiträume sind zusammenhängend zu betrachten. Es ergibt sich demnach ein Gesamtzeitraum vom 25. April 2022 bis 17. November 2024; somit 2 Jahre, 6 Monate und 23 Tage. Der verbleibende Teilmonat (23 Tage) wird abgerundet. Im Ergebnis verzögert sich der Stufenaufstieg um 2 Jahre und 6 Monate.

Zeitlich voneinander getrennte Unterbrechungen werden hinsichtlich der Berechnung und Rundung für sich betrachtet.

Beispiel 2:

Ein Beamter ist im Zeitraum vom 17. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023 und vom 2. Januar 2024 bis 24. März 2024 ohne Dienstbezüge beurlaubt. Die Beurlaubungen fallen nicht unter die Tatbestände des § 26 Absatz 4.

Lösung:

Die Zeiträume sind getrennt voneinander zu betrachten. Es ergibt sich demnach ein zu betrachtender Zeitraum vom 17. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023; somit 5 Monate und 14 Tage, und vom 2. Januar 2024 bis 24. März 2024; somit 2 Monate und 23 Tage. Die verbleibenden Teilmonate (14 Tage und 23 Tage) werden jeweils abgerundet. Im Ergebnis verzögert sich der Stufenaufstieg um 5 Monate für die erste Beurlaubung (bei der Stufenzuordnung zum 1. Januar 2024) und um 2 Monate für die zweite Beurlaubung.

25.3 Leistungsfeststellung und Hemmung des Aufstiegs in den Stufen

25.3.1 Fiktion über die Erbringung anforderungsgerechter Leistungen

Eine Feststellung, dass der Beamte anforderungsgerechte Leistungen erbringt, ist nach dem Gesetz nicht vorgesehen. Vielmehr gilt die in der Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit solange als anforderungsgerecht erbracht, bis eine Feststellung getroffen wird, dass die erbrachten Leistungen nicht im Wesentlichen den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen.

25.3.2 Leistungsfeststellung

Zuständig für die Leistungsfeststellung ist grundsätzlich die oberste Dienstbehörde. Diese kann ihre Entscheidungszuständigkeit auf eine andere Stelle oder andere Stellen übertragen. Nach § 84 Absatz 2 hat die Bestimmung der anderen Stelle durch Rechtsverordnung der obersten Dienstbehörde zu erfolgen. Möglich ist beispielsweise die Übertragung der Entscheidungszuständigkeit auf die jeweiligen nachgeordneten Dienstbehörden. Ausgangspunkt für eine Leistungsfeststellung ist die Einschätzung des Vorgesetzten des Beamten, ob Anhaltspunkte für eine den Stufenaufstieg gefährdende Minderleistung bestehen. Der Vorgesetzte hat eine Leistungseinschätzung zu erarbeiten, die sich auf das aktuelle Leistungsbild des Beamten stützt. Auf Nummer 25.2.1 wird verwiesen. Für den Fall, dass die Leistungseinschätzung zu dem Ergebnis führt, dass eine Minderleistung vorliegt, hat der Vorgesetzte den Beamten umgehend in einem Personalgespräch darüber zu informieren, dass die erbrachte Leistung des Beamten nicht anforderungsgerecht ist und ihn über die Folgen aufzuklären. Die Durchführung des Gesprächs und die darin erteilten Hinweise sind zur Personalakte zu nehmen. Dem Beamten wird dadurch die Möglichkeit gegeben, durch die Beseitigung der Leistungsdefizite eine Hemmung des Stufenaufstiegs abzuwenden. Sofern der Beamte weiterhin keine anforderungsgerechten Leistungen erbringt, werden durch die Leistungsfeststellung, die auf die Wirksamkeit folgenden Zeiten nicht beim Stufenaufstieg berücksichtigt. Die Leistungsfeststellung wird mit dem Ersten des auf ihre Eröffnung folgenden Monats wirksam. Damit wird die individuelle Stufenlaufzeit angehalten und der Beamte verbleibt in der bisherigen Stufe auch über die Dauer des Regelintervalls von 2, 3 oder 4 Jahren hinaus bis eine (erneute) Leistungsfeststellung getroffen wird, wonach die dann erbrachten Leistungen den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen.

Beispiel:

Im Rahmen einer Leistungsfeststellung, die am 1. August 2024 wirksam wird, wird festgestellt, dass der Beamte die mit seinem Amt verbundenen Anforderungen im Wesentlichen nicht erfüllt. Er hat bis zu diesem Zeitpunkt in der Stufe 7 seiner Besoldungsgruppe 1 Jahr verbracht. Die ab dem 1. August 2024 liegenden Zeiten werden bei der Stufenlaufzeit in der Stufe 7 nicht berücksichtigt. Spätestens nach 12 Monaten ist eine erneute Leistungsfeststellung vorzunehmen.

Lösung:

Sofern bei dieser Überprüfung festgestellt wird, dass der Beamte anforderungsgerechte Leistungen erbringt, werden die ab dem Wirksamwerden dieser Leistungsfeststellung (zum 1. August 2025) verbrachten Zeiten bei der Stufenlaufzeit (wieder) berücksichtigt.

Der Beamte könnte nunmehr in die Stufe 8 des Grundgehalts nach Ablauf von 2 Jahren (zum 1. August 2027) aufsteigen.

Der Leistungsfeststellungsbescheid (vergleiche Nummer 25.4) kann mit Widerspruch und Anfechtungsklage angegriffen werden. Sie haben aber keine aufschiebende Wirkung, sodass ein Aufstieg in die nächsthöhere Stufe des Grundgehalts nicht möglich ist. Die gesetzliche Aufhebung der aufschiebenden Wirkung dient dem sofortigen Vollzug der Entscheidung. Zum Schutz des Beamten ist spätestens 12 Monate nach dem Wirksamwerden der (jeweils) letzten Leistungsfeststellung eine erneute Leistungsfeststellung durchzuführen. Bei Beamten, die sich in der Probezeit zur späteren Verwendung auf Lebenszeit befinden, ist eine Leistungsfeststellung und damit verbunden die Hemmung des Stufenaufstiegs nicht vorzunehmen. Wie in Nummer 25.2.1 dargestellt, erbringt der Beamte anforderungsgerechte Leistungen, wenn er sich während der Probezeit bewährt. Anderenfalls wäre der Beamte, sofern er sich in der Probezeit nicht bewährt, zu entlassen (vergleiche § 23 Absatz 3 BeamStG). Gleichwohl steht in der Probezeit ohnehin die Bewährung im Vordergrund, sodass eine besoldungsrechtliche Entscheidung die laufbahnrechtliche Prüfung der Bewährung nicht beeinflussen soll.

25.4 Mitteilung der Stufenzuordnung und Leistungsfeststellung

Die Entscheidungen im Zusammenhang mit der Stufenzuordnung und der Leistungsfeststellung anlässlich der Hemmung des Stufenaufstiegs sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen. Dabei handelt es sich um einen feststellenden Verwaltungsakt. Das Ergebnis ist dem Beamten daher durch Bescheid bekannt zu geben. Wenngleich eine förmliche Zustellung nach § 4 SächsVwVfZG in Verbindung mit den Vorschriften des Verwaltungszustellungsgesetzes nicht erforderlich ist, sollte der mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehene Stufenfestsetzungs- oder Leistungsfeststellungsbescheid zumindest gegen Empfangsbekanntnis ausgehändigt werden. Für den regelmäßigen Stufenaufstieg nach Erreichen der vorgesehenen Dienstzeiten mit anforderungsgerechten Leistungen ist keine schriftliche Mitteilung erforderlich.

25.5 Stufenaufstieg bei vorläufiger Dienstenthebung

Solange der Beamte im Rahmen eines Disziplinarverfahrens nach den Vorschriften des Sächsischen Disziplinargesetzes vorläufig des Dienstes enthoben ist, verbleibt er für die Dauer der vorläufigen

Dienstenthebung in seiner Stufe; ein Aufstieg in die nächsthöhere Stufe des Grundgehalts ist daher nicht möglich. Die vorläufige Dienstenthebung wird mit Zustellung der Verfügung wirksam. Der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der vorläufigen Dienstenthebung ist auch der maßgebende Zeitpunkt für das Einfrieren in der Stufe. Sofern das Disziplinarverfahren im weiteren Verlauf nicht zu einer Entfernung aus dem Dienst führt oder das Dienstverhältnis nicht durch Entlassung auf Antrag des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung endet, richtet sich der (weitere) Stufenaufstieg nach den Vorschriften des § 25 Absatz 2. Folglich ist der Beamte in Bezug auf seine Besoldung rückwirkend so zu stellen, als ob der Stufenaufstieg aufgrund der vorläufigen Dienstenthebung nicht unterblieben wäre. Da der Anspruch auf Dienstbezüge während einer vorläufigen Dienstenthebung grundsätzlich (gegebenenfalls in vermindertem Umfang) fortbesteht, bedeutet dies, dass die höheren Beträge, die der Beamte aufgrund eines Stufenaufstiegs nach § 25 Absatz 2 erhalten hätte, ihm jedoch wegen des Verbleibens in der Stufe im Zeitraum der vorläufigen Dienstenthebung nicht gezahlt worden sind, nachzuzahlen sind. Eine Verzinsung der Nachzahlungsbeträge erfolgt nicht; ein etwaiger Schadenersatzanspruch des Beamten bleibt davon unberührt. Für den Fall, dass das Disziplinarverfahren bestands- oder rechtskräftig zur Entfernung aus dem Dienst führt oder das Dienstverhältnis durch Entlassung auf Antrag des Beamten oder infolge strafgerichtlicher Verurteilung endet, erlischt der zunächst lediglich suspendierte Anspruch auf ein Grundgehalt aus der nächsthöheren Stufe endgültig. Ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte aus zwingenden dienstlichen Gründen nach § 39 BeamStG führt nicht zum Anhalten der Stufenlaufzeit.

26. Zu § 26 Berücksichtigungsfähige Zeiten

26.0 Allgemeines

Abweichend von der Zuordnung zur Anfangsstufe nach § 25 Absatz 1 Satz 2 erfolgt die Zuordnung gemäß § 25 Absatz 1 Satz 3 zu einer höheren Stufe, wenn berücksichtigungsfähige Zeiten vorliegen. Die Vorschrift bestimmt einerseits die berücksichtigungsfähigen Zeiten, die bei der erstmaligen Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind (§ 26 Absatz 1 – Vordienstzeiten) oder angerechnet werden können (§ 26 Absatz 2 – förderliche Zeiten). Andererseits regelt § 26 Absatz 4 diejenigen Unterbrechungszeiten, in denen der regelmäßige Stufenaufstieg nicht verzögert wird. Durch die Anknüpfung an die berufliche Erfahrung steht die berufliche Tätigkeit im Vordergrund. Ausbildungszeiten als auch Zeiten, die Voraussetzung für den Zugang zu der Laufbahn sind, bleiben von der Berücksichtigung ausgenommen.

26.1 Berücksichtigungsfähige Vordienstzeiten

26.1.0 Allgemeines

§ 26 Absatz 1 regelt abschließend die Tatbestände (Nummer 1 bis 5), welche bei der erstmaligen Stufenfestsetzung zwingend zu berücksichtigen sind.

26.1.1 Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst

Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden werden angerechnet. Die Hauptberuflichkeit einer Tätigkeit ist nach dem Tatbestand des § 3 zu bestimmen. Hinsichtlich der Definition der öffentlich-rechtlichen Dienstherrn und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände wird auf § 4 und die dazugehörigen Ausführungen verwiesen. Eine Gleichwertigkeit der Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit mit der künftigen Verwendung ist nicht erforderlich. Von der Anerkennung nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 ausgenommen sind Ausbildungszeiten, wie zum Beispiel Zeiten eines Vorbereitungsdienstes (vergleiche Nummer 3.2). Darüber hinaus ist Voraussetzung, dass diese Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit nicht zu den laufbahnrechtlichen Zugangsvoraussetzungen rechnen (vergleiche OVG Bautzen, Beschluss vom 30. September 2024, 2 A 182/22). Nach § 17 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe c, Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe c und Nummer 2 Buchstabe b **SächsBG** kann eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium kombiniert mit einer dem Vorbereitungsdienst gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit für den Zugang zu einer Laufbahn befähigen. Die Entscheidung über die Gleichwertigkeit der hauptberuflichen Tätigkeit mit dem Vorbereitungsdienst obliegt dem für die jeweilige Fachrichtung zuständigen Staatsministerium (§ 10 **SächsLVO**). Zudem kann in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen (vergleiche § 18 Absatz 7 **SächsBG**) die Möglichkeit bestehen, auf den Vorbereitungsdienst eine ausgeübte berufliche Tätigkeit anzurechnen. Sofern davon Gebrauch gemacht worden ist, können diese Zeiten nicht bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Die Entscheidung, ob eine Vordienstzeit im Einzelfall Voraussetzung für den Zugang zu der Laufbahn ist, trifft die personalverwaltende Stelle.

Beispiel 1:

Ein Bewerber, der zum 1. Juli 2024 zum Regierungsrat (BesGr. A 13) ernannt werden soll, hat nach erfolgreichem universitärem Studium der Volkswirtschaftslehre eine Beschäftigung in der Verwaltung

der TU Dresden aufgenommen. Diese hauptberufliche Beschäftigung hat einen zeitlichen Umfang von 4 Jahren. Das zuständige Staatsministerium hat nach § 17 Absatz 2 Nummer 2 Buchstabe b **SächsBG** in Verbindung mit § 10 Satz 1 Nummer 4 **SächsLVO** entschieden, dass die hauptberufliche Tätigkeit dem Vorbereitungsdienst gleichwertig ist (Umfang 3 Jahre).

Lösung:

Der Beamte ist der Stufe 3 der BesGr. A 13 zuzuordnen. Die Tätigkeit als Beschäftigter in der Verwaltung der TU Dresden kann als Vordienstzeit nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 in einem Umfang von 1 Jahr berücksichtigt werden. Eine Berücksichtigung der weiteren 3 Jahre der hauptberuflichen Tätigkeit, welche nach Entscheidung des zuständigen Staatsministeriums den Vorbereitungsdienst ersetzt hat, ist nicht möglich. Folglich verbleibt es bei der Zuordnung zur Anfangsstufe seiner Besoldungsgruppe (Stufe 3). Für den weiteren Stufenaufstieg in die Stufe 4 des Grundgehalts wird die Restzeit von 1 Jahr berücksichtigt, sodass bei anforderungsgerechter Leistungen die Stufe 4 zum 1. Juli 2025 erreicht wird.

Beispiel 2:

Ein Bewerber, der nach Abschluss seines Vorbereitungsdienstes mit Wirkung vom 1. April 2024 zum Baurat (BesGr. A 13) ernannt werden soll, hat nach erfolgreichem Abschluss seines universitären Studiums Bauingenieurwesen 3 Jahre hauptberuflich als Beschäftigter im Bauamt einer Kommune gearbeitet. Auf den Vorbereitungsdienst wurden 6 Monate angerechnet.

Lösung:

Der Beamte ist der Stufe 4 der BesGr. A 13 zuzuordnen. Grundsätzlich wäre der Beamte der Stufe 3 der BesGr. A 13 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Die Tätigkeit als Beschäftigter im Bauamt einer Kommune kann als Vordienstzeit nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 in einem Umfang von 2 Jahren und 6 Monaten berücksichtigt werden. Eine Berücksichtigung der weiteren 6 Monate, welche auf den Vorbereitungsdienst angerechnet worden sind, ist nicht möglich. Die Stufenlaufzeit von 2 Jahren in der Stufe 3 wird vollständig von der Vordienstzeit erfasst. Die Restzeit von 6 Monaten bleibt dem Beamten als bereits verbrachte Dienstzeit in der Stufe 4 erhalten. Der Stufenaufstieg in die Stufe 5 erfolgt demnach zum 1. Oktober 2025.

Andere Bewerber erwerben die Laufbahnbefähigung durch langjährige Berufs- und Lebenserfahrung. Sie müssen durch ihre Berufs- und Lebenserfahrung befähigt sein, alle Aufgaben ihrer künftigen Laufbahn uneingeschränkt wahrzunehmen (vergleiche § 21 Absatz 1 Satz 1 und 2 **SächsBG**). In § 11 Absatz 1 Satz 1 **SächsLVO** ist diesbezüglich konkretisiert, dass Voraussetzung für die Feststellung der Laufbahnbefähigung anderer Bewerber eine mindestens 5-jährige hauptberufliche Tätigkeit in einem Aufgabenbereich ist, der den fachlichen Anforderungen sowie der Art und Bedeutung der Ämter der jeweiligen Einstiegsebene der Laufbahnen entspricht. Bei anderen Bewerbern sind daher die für die Feststellung der Laufbahnbefähigung maßgebenden Zeiten von der Anrechnung nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 ausgenommen, da diese zu den Voraussetzungen für den Zugang zur Laufbahn zählen. Auch Dienstzeiten als Berufssoldat und Soldat auf Zeit fallen unter die Regelung des § 26 Absatz 1 Nummer 1. Diese Soldatendienstzeiten sind bis zum Ausscheiden aus dem Soldatenverhältnis zu berücksichtigen. Dies gilt auch für den Fall, wenn am Ende der Soldatendienstzeit unter Freistellung von der Pflicht den militärischen Dienst zu leisten bereits schulische oder berufliche Bildungsmaßnahmen (zum Beispiel ein Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf) begonnen oder absolviert werden. Den Soldatendienstzeiten sind Dienstzeiten der Berufssoldaten bei der ehemaligen Nationalen Volksarmee gleichgestellt. Eine weitere Sonderkonstellation ergibt sich für Beamte, die den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 absolvieren. Zwar lässt sich der Beamte für die höhere Laufbahn „ausbilden“. Gleichwohl verbleibt der Beamte in seinem bisherigen beamtenrechtlichen Status (vergleiche § 28 Satz 3 **SächsBG**) und bezieht weiterhin Dienstbezüge, sodass auch diese Zeiten bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind.

26.1.2 Zeiten eines Wehrdienstes oder eines Zivildienstes

Ebenfalls bei der ersten Stufenfestsetzung sind Zeiten eines Wehrdienstes oder eines Zivildienstes zu berücksichtigen. Folgende Zeiten sind insbesondere anzurechnen:

- Grundwehrdienst und freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst im Anschluss an den Grundwehrdienst,
- Wehrübungen, besondere Auslandsverwendungen, Hilfeleistungen im Innern oder im Ausland oder geleisteter unbefristeter Wehrdienst im Spannungs- oder Verteidigungsfall,
- freiwilliger Wehrdienst nach § 58b des Soldatengesetzes (aufgrund der Gleichstellung in § 58f des Soldatengesetzes) und
- Zivildienst und freiwilliger zusätzlicher Zivildienst.

Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit fallen nicht unter den Anwendungsbereich des § 26 Absatz 1

Nummer 2 (vergleiche Nummer 26.1.1).

Freiwilligen- und Entwicklungsdienste (beispielsweise ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst oder Entwicklungsdienst, Andere Dienste im Ausland) können nicht unter den Tatbestand des § 26 Absatz 1 Nummer 2 gefasst werden.

Ebenso sind nicht hauptberufliche Tätigkeiten im Zivil- oder Katastrophenschutz grundsätzlich auch dann nicht anrechenbar, wenn diese als Wehersatzdienst anerkannt wurden.

Beispiel:

Ein Bewerber wird nach erfolgreich abgeschlossener Laufbahnprüfung mit Wirkung vom 1. Juli 2024 zum Regierungsinspektor (BesGr. A 9) ernannt. In der Zeit vom 1. Oktober 2018 bis 30. Juni 2019 hat er den Grundwehrdienst abgeleistet.

Lösung:

Bei der ersten Stufenfestsetzung zum 1. Juli 2024 ist dem Beamten nach § 26 Absatz 1 Nummer 2 der Grundwehrdienst in einem Umfang von 9 Monaten als Vordienstzeit anzurechnen.

26.1.3

Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz

Eine Eignungsübung ist eine Übung zur Auswahl von freiwilligen Soldaten für die Dauer von bis zu 4 Monaten. Die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Eignungsübung ist freiwillig. Verzögert sich die Einstellung als Beamter auf Probe aufgrund einer Eignungsübung, ist diese Zeit bei der ersten Stufenzuordnung anzurechnen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn sich der Vorbereitungsdienst des Beamten auf Widerruf um die Dauer der Eignungsübung verlängert (vergleiche § 7 Absatz 4 Satz 1 des Eignungsübungsgesetzes) und daher die Einstellung verzögert wird. Nach § 7 Absatz 4 Satz 2 des Eignungsübungsgesetzes sind die Verzögerungen besoldungsrechtlich auszugleichen.

26.1.4

Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz

Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz werden bei der erstmaligen Stufenzuordnung berücksichtigt. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn entspricht, nicht ausgeübt werden konnte. Das Vorliegen einer Verfolgungszeit nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz muss durch die zuständigen Rehabilitierungsbehörden festgestellt worden sein.

26.1.5

Zeiten der Tätigkeit bei den Fraktionen

Zeiten der Tätigkeit bei den Fraktionen in der gesetzgebenden Körperschaft eines Landes, im Deutschen Bundestag oder im Europäischen Parlament sind bei der erstmaligen Stufenzuordnung zu berücksichtigen.

Für Mitarbeiter bei den Fraktionen des Sächsischen Landtages wurden diese Zeiten bisher nach § 10 Absatz 2 des Fraktionsrechtsstellungsgesetzes angerechnet. Im Hinblick auf eine bessere Rechtsanwendung und zur Regelungsklarheit wurde dieser Tatbestand in den Katalog des § 26 Absatz 1 aufgenommen.

Um eine Gleichstellung sicherzustellen, wurden die weiteren gesetzgebenden Körperschaften der Länder, im Deutschen Bundestag oder im Europäischen Parlament mit in die Vorschrift aufgenommen. Auch die Tätigkeit der dortigen Fraktionsmitarbeiter ist somit zu berücksichtigen.

26.2

Berücksichtigungsfähige förderliche Zeiten

26.2.0

Allgemeines

Neben den nach § 26 Absatz 1 zwingend zu berücksichtigenden Vordienstzeiten können auch weitere hauptberufliche Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes bei der ersten Stufenzuordnung ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn diese für die Verwendung förderlich sind. Wie in § 26 Absatz 1 Nummer 1 ist Voraussetzung, dass die Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt wurde und nicht zu den laufbahnrechtlichen Zugangsvoraussetzungen rechnen. Auf § 3 und Nummer 26.1.1 wird verwiesen.

26.2.1

Förderlichkeit einer Tätigkeit und Zuständigkeit

Bei der Bewertung einer hauptberuflichen Tätigkeit als förderlich im Sinne des § 26 Absatz 2 Satz 1 ist maßgebend, dass diese Tätigkeit für die künftige dienstliche Verwendung des Beamten nützlich ist, also wenn diese nach objektiven Maßstäben entweder erst aufgrund der früher gewonnenen Fähigkeiten und Erfahrungen ermöglicht oder wenn sie jedenfalls erleichtert und verbessert wird (vergleiche BVerwG, Urteil vom 14. Dezember 2017, 2 C 25/16). Als förderliche Zeit kommen insbesondere solche hauptberuflichen Tätigkeiten in Betracht, die mit den Anforderungsprofilen möglicher Tätigkeiten der betreffenden Einstiegsebene der Laufbahngruppe und Fachrichtung sowie fachlichen Schwerpunkten in sachlichem Zusammenhang stehen oder durch die Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben wurden, die aufgabenbezogen für die weitere dienstliche Verwendung von konkretem Nutzen oder konkretem Interesse sind. Nicht ausreichend ist beispielsweise, dass die anzuerkennende Tätigkeit in irgendeiner Hinsicht die soziale Kompetenz des Beamten gestärkt oder zur allgemeinen Lebenserfahrung beigetragen hat. Derartige allgemeine Charaktereigenschaften oder Fertigkeiten

rechtfertigen eine Anerkennung als förderliche Zeit nicht.

Beispiel 1:

Die hauptberufliche Tätigkeit als (juristischer) Referent beim Sächsischen Städte- und Gemeindetag e. V. dürfte in der Regel für eine Verwendung als Referatsleiter in der Rechtsabteilung des Landesamtes für Steuern und Finanzen förderlich sein.

Für die Entscheidung über die Anerkennung hauptberuflicher Zeiten, die für die Verwendung förderlich sind, ist die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle zuständig. Die oberste Dienstbehörde kann in eigener Verantwortung die Entscheidung über die Anerkennung förderlicher Zeiten auf eine andere Stelle delegieren. Nach § 84 Absatz 2 hat die Bestimmung der anderen Stelle durch Rechtsverordnung der obersten Dienstbehörde zu erfolgen.

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle verfügt bei der Prüfung der Förderlichkeit einer Tätigkeit über einen Ermessensspielraum. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang eine Anerkennung hauptberuflicher förderlicher Zeiten erfolgt, ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Im Interesse einer einheitlichen Ermessensausübung ist darauf zu achten, dass über gleichgelagerte Fälle nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich entschieden wird. Nicht ausgeschlossen ist jedoch, dass die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Ausübung ihres Ermessens einer veränderten Sachlage anpasst.

Möglich ist sowohl eine vollständige als auch eine nur teilweise Anerkennung der förderlichen Zeiten. Als Maßstab für die Ermessensentscheidung kann der Grad der Förderlichkeit der anzuerkennenden Tätigkeit für die angestrebte dienstliche Verwendung herangezogen werden. Die Tätigkeit ist dabei in Bezug auf ihre Dauer und Qualität sowie den Umfang ihrer Förderlichkeit für die künftige dienstliche Verwendung des Beamten zu beurteilen. Eine Schnittmenge zwischen dem Aufgabenbereich der anzuerkennenden Tätigkeit und der künftigen dienstlichen Verwendung mit einem gewissen Gewicht ist erforderlich. Die Anerkennung dieser Tätigkeit wird umso eher und umfangreicher zu erfolgen haben, je förderlicher sie für die künftige dienstliche Verwendung ist. Eine nur teilweise Anerkennung kommt insbesondere in Betracht, wenn die anzuerkennende Tätigkeit nur bedingt förderlich für die künftige dienstliche Verwendung ist.

Dabei sind neben dem künftigen Dienstposten auch weitere mögliche Wechsel des Beamten auf andere Dienstposten im Geschäftsbereich der jeweiligen obersten Dienstbehörde in die Betrachtung einzubeziehen. Bei dieser Betrachtung ist maßgebend, dass die Dienstposten bezogen auf die Einstiegsebene der Laufbahngruppe des Beamten und die Fachrichtung sowie den fachlichen Schwerpunkt des Beamten zukünftig bekleidet werden könnten. Dienstposten, die zukünftig mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Beamten nicht wahrgenommen werden, bleiben außer Betracht, weshalb außerhalb der amstypischen Verwendung liegende Tätigkeiten nicht einzubeziehen sind. Dies gilt auch für Dienstposten außerhalb der Laufbahn des Beamten.

Unter diesen Gesichtspunkten ist eine Prognose zu erstellen, in welche Dienstposten einbezogen werden, die vom Beamten mit der vorliegenden Vorbildung und Ausbildung im betreffenden Geschäftsbereich typischerweise wahrgenommen werden können.

Die Anerkennung als förderliche Zeit setzt nicht voraus, dass die anzuerkennende Tätigkeit mit der späteren dienstlichen Verwendung gleichwertig ist. In der Regel kommt bei einer nicht gleichwertigen anzuerkennenden Tätigkeit nur eine teilweise Anerkennung als förderliche Zeit in Betracht.

Der Beschäftigungsumfang (zum Beispiel Teilzeitbeschäftigung) steht der Anerkennung der Förderlichkeit nicht entgegen, sofern der Tatbestand der Hauptberuflichkeit erfüllt ist.

Beispiel 2:

Eine Bewerberin war nach erfolgreich abgeschlossener Laufbahnprüfung hauptberuflich 6 Jahre bei einer Steuerkanzlei mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit tätig. Sie soll beim Finanzamt Dresden-Süd zum 1. Juli 2024 zur Steuersekretärin (BesGr. A 6) ernannt werden.

Lösung:

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle hat nach sachgerechter Prüfung entschieden, dass die hauptberufliche Tätigkeit bei der Steuerkanzlei für die künftige Verwendung in einem Umfang von 3 Jahren förderlich ist. Das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen gilt in diesem Fall als generell erteilt (vergleiche Nummer 26.2.2). Nach § 26 Absatz 2 kann ein Zeitraum von 3 Jahren berücksichtigt werden. Aufgrund der förderlichen Zeiten von 3 Jahren erfolgt die Zuordnung zur Stufe 2. Für den weiteren Stufenaufstieg in die Stufe 3 des Grundgehalts wird die Restzeit von 1 Jahr berücksichtigt, sodass bei anforderungsgerechter Leistungen die Stufe 3 zum 1. Juli 2025 erreicht wird.

26.2.2

Einvernehmensvorbehalt des Staatsministeriums der Finanzen

Die Entscheidungszuständigkeit der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle wird

wegen der ressortübergreifenden Bedeutung und zur Wahrung einer einheitlichen Ermessensausübung der Rechtsvorschrift durch einen Einvernehmensvorbehalt des Staatsministeriums der Finanzen begrenzt. Das erforderliche Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen gilt für die Anerkennung von hauptberuflichen förderlichen Zeiten für einen Zeitraum bis zu 10 Jahren generell als erteilt; Unterbrechungszeiten nach § 26 Absatz 3 bleiben bei der Ermittlung des Zeitraums außer Betracht. Sofern ein Zeitraum von mehr als 10 Jahren seitens der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle als förderlich anerkannt werden soll, ist das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen einzuholen. Abweichend von den Sätzen 2 und 3 wird das generelle Einvernehmen für die Anerkennung von hauptberuflichen förderlichen Zeiten als Lehrkraft im nicht-öffentlichen Schuldienst auch über 10 Jahre hinaus erteilt.

Beispiel:

Ein Rechtsanwalt arbeitet nach abgeschlossenem universitärem Studium und Ableistung des Vorbereitungsdienstes hauptberuflich 8 Jahre bei einer Rechtsanwaltskanzlei. Er bewirbt sich auf einen Dienstposten beim Landesamt für Steuern und Finanzen, welcher mit einem Volljuristen besetzt werden soll.

Lösung:

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle hat nach pflichtgemäßen Ermessen zu prüfen, ob die hauptberufliche Tätigkeit für die künftige Verwendung förderlich ist. Sofern sie zu dem Ergebnis gelangt, dass diese Zeit von 8 Jahren förderlich ist und bei der erstmaligen Stufenzuordnung berücksichtigt werden soll, ist das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen nicht einzuholen, da dieses für einen Zeitraum von bis zu 10 Jahren generell erteilt worden ist.

26.2.3 Kumulation von förderlichen Zeiten, Einstellung in ein höheres Amt als das Eingangsamt und Zuschlag zur Personalgewinnung

Sofern ein Beamter nach § 25 Absatz 2 **SächsBG** in einem höheren Amt als dem Eingangsamt eingestellt wird, ist die Anerkennung der dafür maßgeblichen Zeiten, in denen die einschlägige berufliche Erfahrung gesammelt wurde, als hauptberufliche förderliche Zeiten nicht ausgeschlossen. Ebenso verhält es sich mit der Gewährung eines Zuschlags zur Personalgewinnung nach § 60. Neben der Gewährung eines solchen Zuschlags können auch hauptberufliche förderliche Zeiten bei der Stufenfestsetzung anerkannt werden. Es obliegt der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle im Rahmen ihres Ermessensspielraums diese vorhandenen beamten- und besoldungsrechtlichen Instrumente bei der Einstellung eines Beamten zweckmäßig in geeigneter Weise einzusetzen.

Beispiel:

Ein Bewerber hat nach Abschluss seines universitären Studiums Bauingenieurwesen und seines Vorbereitungsdienstes hauptberuflich 15 Jahre als Bauleiter bei einem privaten Bauunternehmen gearbeitet. Er soll beim Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement zum 1. Juli 2024 zum Baudirektor (BesGr. A 15) ernannt werden.

Lösung:

*Grundsätzlich ist nach § 25 Absatz 1 **SächsBG** die Einstellung nur im besoldungsrechtlich festgelegten Eingangsamt der jeweiligen Einstiegsebene einer Laufbahn zulässig. Die Ernennungsbehörde ist im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde zu dem Ergebnis gelangt, den Bewerber im zweiten Beförderungsamte (BesGr. A 15) einzustellen, da die Voraussetzungen des § 25 Absatz 2 **SächsBG** vorliegen. Nach § 25 Absatz 1 Satz 2 erfolgt die Zuordnung zur Stufe 6 der BesGr. A 15 (Anfangsstufe). Ungeachtet der Einstellung im Beförderungsamte besteht weiterhin die Möglichkeit, dass die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die hauptberufliche Tätigkeit bei dem privaten Bauunternehmen für die künftige Verwendung als förderlich anerkennt. Nach sachgerechter Prüfung erkennt diese im vorliegenden Fall einen Zeitraum von 5 Jahren als förderlich an. Das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen gilt für einen Zeitraum bis zu 10 Jahren als generell erteilt (vergleiche Nummer 26.2.2). Bei der Stufenzuordnung kann somit nach § 26 Absatz 2 ein Zeitraum von 5 Jahren berücksichtigt werden. Grundsätzlich wäre der Beamte der Stufe 6 der BesGr. A 15 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Aufgrund der vorliegenden berücksichtigungsfähigen Zeiten im Umfang von 5 Jahren erfolgt die Zuordnung zur Stufe 7. Für den weiteren Stufenaufstieg in die Stufe 8 des Grundgehalts wird die Restzeit von 2 Jahren berücksichtigt, sodass bei anforderungsgerechter Leistungen die Stufe 8 zum 1. Juli 2025 erreicht wird.*

26.3 **Aufrundungsvorschrift und umrahmte Unterbrechungszeiten**

Die nach § 26 Absatz 1 und 2 zu berücksichtigenden Zeiten sind nach Jahren, Monaten und Tagen zu berechnen; dabei ist 1 Monat mit 30 Tagen anzusetzen.

Bei mehreren voneinander getrennten Zeiträumen sind diese zunächst einzeln zu berechnen. Die jeweils für sich ermittelten Zeiträume sind anschließend zusammen zu rechnen. Liegen mehrere nacheinander zu berücksichtigende Zeiten vor, sind diese zusammenfassend zu betrachten. Die Aufrundung findet erst nach Zusammenrechnung der einzelnen Zeiten einmal Anwendung. Die Umrechnung ist mit 12 Monaten im Jahr und 30 Tagen im Monat vorzunehmen. Verbleibt ein Teilmonat (Tage), ist dieser auf einen vollen Monat aufzurunden.

Bei der Ermittlung der maßgebenden Stufe nach § 25 Absatz 1 Satz 3 wegen der Anrechnung von berücksichtigungsfähigen Zeiten ist als Ausgangspunkt von der Anfangsstufe (vergleiche § 25 Absatz 1 Satz 2) und den festgelegten Stufenlaufzeiten (vergleiche § 25 Absatz 2 Satz 2) auszugehen.

Beispiel 1:

Ein Bewerber, der mit Wirkung vom 1. Juli 2024 zum Baurat (BesGr. A 13) ernannt werden soll, hat nach erfolgreichem Abschluss seines universitären Studiums Bauingenieurwesen und seines Vorbereitungsdienstes hauptberuflich in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis 25. Juni 2023 bei einem privaten Bauunternehmen und vom 7. August 2023 bis 31. Mai 2024 als Beschäftigter im Bauamt einer Kommune gearbeitet.

Lösung:

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle ist zu dem Ergebnis gelangt, dass die hauptberufliche Tätigkeit bei dem privaten Bauunternehmen für die künftige Verwendung förderlich ist. Das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen gilt in diesem Fall als generell erteilt (vergleiche Nummer 26.2.2). Nach § 26 Absatz 2 kann ein Zeitraum von 2 Jahren, 5 Monaten und 25 Tagen berücksichtigt werden. Der Zeitraum der hauptberuflichen Tätigkeit bei der Kommune ist nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 anzurechnen. Der Zeitraum beträgt 9 Monate und 24 Tage. Da die Zeiträume zusammen zu rechnen sind, ergibt sich ein Gesamtzeitraum von 2 Jahren, 14 Monaten und 49 Tagen. Durch Umrechnung der Monate in Jahre (12 Monate = 1 Jahr) und Tage in Monate (30 Tage = 1 Monat) ergibt sich ein Zeitraum von 3 Jahren, 3 Monaten und 19 Tagen. Der verbleibende Teilmonat (19 Tage) wird aufgerundet. Im Ergebnis ist bei der erstmaligen Stufenzuordnung ein Zeitraum von 3 Jahren und 4 Monaten zu berücksichtigen. Grundsätzlich wäre der Beamte der Stufe 3 der BesGr. A 13 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Aufgrund der vorliegenden berücksichtigungsfähigen Zeiten im Umfang von 3 Jahren und 4 Monaten erfolgt die Zuordnung zur Stufe 4. Für den weiteren Stufenaufstieg in die Stufe 5 des Grundgehalts wird die Restzeit von 1 Jahr und 4 Monaten berücksichtigt, sodass bei anforderungsgerechter Leistungen die Stufe 5 zum 1. März 2025 erreicht wird.

Die zu berücksichtigenden Zeiten nach § 26 Absatz 1 und 2, die durch eine der in § 26 Absatz 4 aufgezählten Zeiten unterbrochen worden sind, werden bei deren Berücksichtigung nicht um die Unterbrechungszeiten vermindert. Bei der Anrechnung von Vordienstzeiten oder förderlichen Zeiten führt somit der Umstand, dass hierin beispielsweise eine Kinderbetreuungszeit von 2 Jahren liegt, nicht zur Verminderung des Gesamtumfangs dieser berücksichtigungsfähigen Zeiten. Im Fall einer teilweisen Anerkennung der förderlichen Zeit sind Unterbrechungszeiten im gleichen Umfang zu berücksichtigen.

Beispiel 2:

Ein Bewerber für einen Dienstposten im Personalreferat soll mit Wirkung vom 1. Juli 2024 zum Regierungsinspektor (BesGr. A 9) ernannt werden. Beim Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement war er zuvor 5 Jahre als Tarifbeschäftigter in der Zentrale tätig. Wegen der Geburt seines Sohnes befand er sich in der Zeit vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 in Elternzeit.

Lösung:

Bei der ersten Stufenfestsetzung zum 1. Juli 2024 können dem Bewerber 5 Jahre als Vordienstzeit nach § 26 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 26 Absatz 3 anerkannt werden. Die Elternzeit vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023 vermindert den Umfang der zu berücksichtigenden Zeit nicht.

Beispiel 3:

Ein Bewerber für einen Dienstposten im Haushaltsreferat soll mit Wirkung vom 1. Oktober 2024 zum Regierungssekretär (BesGr. A 6) ernannt werden. Nach Abschluss seiner kaufmännischen Ausbildung war er in der Buchhaltung einer privaten Bank vom 1. März 2017 bis 30. April 2021 tätig. Wegen der Geburt seiner Tochter befand er sich in der Zeit vom 1. September 2020 bis 31. Oktober 2020 in Elternzeit.

Lösung:

Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle hat nach sachgerechter Prüfung entschieden, dass die hauptberufliche Tätigkeit bei der privaten Bank für die künftige Verwendung in einem Umfang von 50 Prozent förderlich ist. Das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen

gilt in diesem Fall als generell erteilt (vergleiche Nummer 26.2.2). Der Zeitraum vom 1. März 2017 bis 30. April 2021 ergibt 4 Jahre und 2 Monate. Die Elternzeit vom 1. September 2020 bis 31. Oktober 2020 vermindert den Umfang der förderlichen Zeit nicht. Aufgrund der Förderlichkeit in Höhe von 50 Prozent kann nach § 26 Absatz 2 ein Zeitraum von 2 Jahren und 1 Monat berücksichtigt werden. Grundsätzlich wäre der Beamte der Stufe 1 der BesGr. A 6 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Aufgrund der vorliegenden förderlichen Zeit im Umfang von 2 Jahren und 1 Monat erfolgt die Zuordnung zur Stufe 2. Für den weiteren Stufenaufstieg in die Stufe 3 des Grundgehalts wird die Restzeit von 1 Monat berücksichtigt, sodass bei anforderungsgerechter Leistungen die Stufe 3 zum 1. September 2026 erreicht wird.

Eine unschädliche Unterbrechung liegt nicht nur dann vor, wenn die Unterbrechungszeit nach § 26 Absatz 4 von einer Vordienstzeit oder förderlichen Zeit umrahmt wird, sondern auch wenn sich die Unterbrechungszeit nach § 26 Absatz 4 an die Vordienstzeit oder förderliche Zeit anschließt. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeits- oder Dienstverhältnis während der Unterbrechungszeit fortbesteht.

26.4 Unterbrechungszeiten

26.4.0 Allgemeines

Zeiten während des Beamtenverhältnisses, in denen kein Anspruch auf Dienstbezüge besteht, verzögern nach § 25 Absatz 2 Satz 4 grundsätzlich den regelmäßigen Stufenaufstieg. Nach § 25 Absatz 2 Satz 5 sind die Unterbrechungszeiten auf volle Monate abzurunden. Auf Nummer 25.2.4 wird verwiesen. § 26 Absatz 4 zählt abschließend die Zeiten auf, in denen zwar kein Anspruch auf Dienstbezüge besteht, die aber gleichwohl und damit abweichend von § 25 Absatz 2 Satz 4 das Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts nicht verzögern (Unterbrechungszeiten). Diese Unterbrechungszeiten (gegebenenfalls auch mit dem gesetzlich beschränkten zeitlichen Umfang) werden demnach wie Dienstzeiten nach § 25 Absatz 2 Satz 1 behandelt und bei der Stufenlaufzeit berücksichtigt.

26.4.1 Zeiten einer tatsächlichen Kinderbetreuung

Zeiten einer tatsächlichen Kinderbetreuung von bis zu 3 Jahren für jedes Kind verzögern nicht den Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts. Unter Zeiten einer tatsächlichen Kinderbetreuung sind Zeiten zu subsumieren, in denen sich der Beamte anstelle der Dienstleistung tatsächlich ganz oder überwiegend der Kinderbetreuung widmet. Insbesondere kommen hierfür Zeiten einer Elternzeit nach § 24 [SächsUrlMuEltVO](#) und einer Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 98 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 [SächsBG](#) in Betracht. Sofern die Kinderbetreuung überwiegend von Dritten (zum Beispiel ständige Unterbringung bei den Großeltern) wahrgenommen wird, steht dieser Umstand einer Berücksichtigung entgegen. Eine zeitweilige Beteiligung Dritter bei der Kinderbetreuung (zum Beispiel in einem Kindergarten oder während einer Urlaubsreise) ist dagegen unschädlich. Wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausgeübt (vergleiche § 24 Absatz 2 Satz 1 [SächsUrlMuEltVO](#)), fällt diese Zeit nicht unter den Anwendungsbereich des § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1, da während dieser Zeit der Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Dienstbezüge besteht. Sollte die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber gemäß § 24 Absatz 2 Satz 2 [SächsUrlMuEltVO](#) ausgeübt werden, steht dies der Anwendung von § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 nicht entgegen. Kinder im Sinne der Vorschrift sind leibliche und angenommene Kinder sowie Kinder, für die der Beamte oder der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebende Ehegatte oder eingetragene Lebenspartner einen vorrangigen Kindergeldanspruch hat (zum Beispiel Kinder des Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners, Pflegekinder oder Enkelkinder). Die Betreuung von anderen Kindern (zum Beispiel Kinder eines Verwandten) führt nicht zu einer Berücksichtigung bei den Unterbrechungszeiten und verzögern den Stufenaufstieg, sofern das Kind nicht als Pflegekind in den Haushalt des Beamten aufgenommen ist. Betreuungsbedürftig sind grundsätzlich nur unverheiratete Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Behinderte volljährige Kinder sind zu berücksichtigen, wenn sie wegen der Schwere der Behinderung ständiger Betreuung bedürfen.

Kinderbetreuungszeiten sind für jedes Kind bis zu maximal 3 Jahren berücksichtigungsfähig. Der 3-Jahres-Zeitraum bezieht sich auf das Kind, sodass er von mehreren vom Geltungsbereich des [Sächsischen Besoldungsgesetzes](#) erfassten Personen insgesamt nur einmal in Anspruch genommen werden kann (vergleiche § 26 Absatz 4 Satz 2). Diese Kinderbetreuungszeiten müssen nicht zusammenhängen.

26.4.2 Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 verzögern Zeiten einer tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen von bis zu 3 Jahren für jeden nahen Angehörigen nicht den Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts. Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen orientiert sich durch die Verweisung in § 7 Absatz 4 des Pflegezeitgesetzes begrifflich an die §§ 14 und 15 SGB XI und ist durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen. Danach sind Personen

pflegebedürftig, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens 6 Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Eine Person muss durch den Beamten tatsächlich betreut oder gepflegt werden, um die Tatbestandsvoraussetzungen der Vorschrift zu erfüllen. Insbesondere kommt hierfür eine Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 98 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 **SächsBG** in Betracht. Sofern die Betreuung/Pflege eines nahen Angehörigen überwiegend von Dritten (zum Beispiel ständige Unterbringung im Pflegeheim) wahrgenommen wird, ist diese Zeit nicht zu berücksichtigen. Die Vorschrift verweist hinsichtlich der Definition eines nahen Angehörigen auf § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes. Nahe Angehörige sind demnach:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger und
- (leibliche) Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Beamten, die (leiblichen) Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Berücksichtigungsfähig sind insgesamt bis zu 3 Jahre für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die Berücksichtigung der 3-jährigen Betreuungs-/Pflegezeit nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 von mehreren vom Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** erfassten Personen ist nur einmal möglich, da sich der 3-Jahres-Zeitraum auf den nahen Angehörigen bezieht (vergleiche § 26 Absatz 4 Satz 2). Die Betreuungs-/Pflegezeit kann aus mehreren nicht zusammenhängenden Zeiträumen bestehen. Bei pflegebedürftigen Kindern können Betreuungs-/Pflegezeiten nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 auch im Anschluss an eine Kinderbetreuungszeit nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 berücksichtigt werden.

26.4.3 Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge

Eine weitere Ausnahme, bei welcher eine Verzögerung des Aufstiegs in den Stufen des Grundgehalts nicht zum Tragen kommt, stellen nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge dar, die dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient. Die Berücksichtigung der Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge setzt voraus, dass die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle das Anerkenntnis, dass die Beurlaubung dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belange dient, schriftlich erteilt hat. Dies ist dem Beamten in geeigneter Weise (beispielsweise durch Schreiben oder in Textform mittels einfacher E-Mail übersandter Text oder PDF-Datei) bekannt zu geben. Das Anerkenntnis kann auch in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ende der Beurlaubung wirksam abgegeben werden. Insbesondere handelt es sich um eine Beurlaubung im dienstlichen Interesse, wenn an der Beurlaubung des Beamten ein konkretes Interesse im Zusammenhang mit den auszuübenden Dienstaufgaben besteht. Dass das Vorhaben allgemein auch dienstlichen Zwecken dient, genügt allein nicht. Eine Beurlaubung, die öffentlichen Belangen dient, ist demgegenüber weiter gefasst. Es ermöglicht die Berücksichtigung der Beurlaubungsdauer beim Stufenaufstieg während der eine Tätigkeit im Interesse der Allgemeinheit ausgeübt wurde (zum Beispiel Tätigkeit bei Fraktionen des Deutschen Bundestags oder eines Landtags, Tätigkeit in der Entwicklungshilfe). Auf die spezielleren vorrangigen Regelungen der Nummern 26.4.4 und 26.4.5 wird hingewiesen.

26.4.4 Zeiten eines Wehrdienstes oder eines Zivildienstes

Ebenfalls verzögern Zeiten eines Wehrdienstes oder Zivildienstes nicht den Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts. Von § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 sind die gleichen Zeiten wie in § 26 Absatz 1 Nummer 2 erfasst (vergleiche Aufzählung in Nummer 26.1.2). Allerdings handelt es sich hier um Unterbrechungszeiten innerhalb eines bestehenden Beamtenverhältnisses mit Anspruch auf Dienstbezüge. Dadurch ist die Schutzvorschrift des § 9 Absatz 7 des Arbeitsplatzschutzgesetzes (gegebenenfalls in Verbindung mit § 16 des Arbeitsplatzschutzgesetzes) einschlägig, welche regelt, dass dem Beamten aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlasst war, keine Nachteile erwachsen dürfen.

26.4.5 Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz

Nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 5 verzögern auch Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz nicht den Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts. Zur Bedeutung einer Eignungsübung wird auf Nummer 26.1.3 verwiesen. Nach § 7 Absatz 1 Satz 1 des Eignungsübungsgesetzes ist ein Beamter, der bei Bestehen eines Beamtenverhältnisses (aufgrund einer freiwilligen Verpflichtung) zu einer Eignungsübung einberufen wird, für die Dauer der Eignungsübung ohne Dienstbezüge beurlaubt. Die Regelung des § 26 Absatzes 4 Satz 1 Nummer 5 vollzieht die Schutzvorschrift des § 7 Absatz 3 Satz 1 des Eignungsübungsgesetzes, wonach dem Beamten aus der Teilnahme an einer Eignungsübung keine Nachteile erwachsen dürfen. Die Zeit einer Beurlaubung zur Teilnahme an einer Eignungsübung verzögert damit nicht den Aufstieg in den Stufen

des Grundgehalts.

26.4.6 Zeiten der Mitgliedschaft in der Bundesregierung oder einer Landesregierung oder in einer gesetzgebenden Körperschaft

Nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 6 verzögern Zeiten der Mitgliedschaft in der Bundesregierung oder einer Landesregierung, in der gesetzgebenden Körperschaft eines Landes, im Deutschen Bundestag oder im Europäischen Parlament nicht den Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts. Dies setzt voraus, dass das ehemalige Kabinettsmitglied oder der ehemalige Abgeordnete für die Dauer der Mitgliedschaft keine Versorgungsabfindung erhalten hat.

Für die ehemaligen Mitglieder der Sächsischen Staatsregierung, die danach im Beamtenverhältnis wiederverwendet werden, kommt eine Berücksichtigung der Zeit der Mitgliedschaft beim Stufenaufstieg in Betracht, da das **Sächsische Ministergesetz** keine Regelung zu einer Versorgungsabfindung enthält. Ebenso verhält es sich bei den ehemaligen Kabinettsmitgliedern des Bundes. Eine Versorgungsabfindung erhalten auf Antrag die Mitglieder des Sächsischen Landtages gemäß § 17 Absatz 1 des **sächsischen Abgeordnetengesetzes** und die Mitglieder des Deutschen Bundestages gemäß § 23 Absatz 1 des Abgeordnetengesetzes des Bundes, die weder eine Anwartschaft noch einen Anspruch auf Altersentschädigung haben. Anstelle der Versorgungsabfindung wird die Zeit der Mitgliedschaft auf Antrag beim Stufenaufstieg berücksichtigt (vergleiche § 17 Absatz 3 des **sächsischen Abgeordnetengesetzes** und § 23 Absatz 5 des Abgeordnetengesetzes des Bundes). Der ehemalige Abgeordnete hat dafür schriftlich zu erklären, dass er keinen Antrag auf Versorgungsabfindung aufgrund der Mitgliedschaft gestellt hat oder stellen wird. Dies hat er in geeigneter Weise (beispielsweise durch Schreiben oder in Textform mittels einfacher E-Mail übersandter Text oder PDF-Datei) mitzuteilen. Die Zeit nach Beendigung der Mitgliedschaft bis zur Zurückführung in das Dienstverhältnis nach § 31 Absatz 1 des **sächsischen Abgeordnetengesetzes** oder § 6 Absatz 1 des Abgeordnetengesetzes des Bundes wird nicht berücksichtigt. Bei ehemaligen EU-Abgeordneten kann die Zeit der Mitgliedschaft im Europäischen Parlament grundsätzlich berücksichtigt werden, weil das Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments keine Vorschriften zu einer Versorgungsabfindung enthält. Gesondert zu betrachten sind allerdings ehemalige EU-Abgeordnete, die unter den Tatbestand des § 10b des Europaabgeordnetengesetzes fallen, da diese durch die Verweisung auf den Fünften Abschnitt des Abgeordnetengesetzes des Bundes eine Versorgungsabfindung erhalten können.

27. Zu § 27 Nicht zu berücksichtigende Zeiten

27.1 Ausschlusszeiten

27.1.1 Zeiten einer Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) oder das Amt für Nationale Sicherheit (AfNS) der DDR

Von der Anerkennung als zu berücksichtigende Zeiten nach § 26 Absatz 1 und 2 sind Tätigkeiten für das MfS oder AfNS ausgenommen. Dies betrifft jegliche Art von wahrgenommenen Aufgaben für diese Einrichtungen, also nicht nur hauptberufliche Tätigkeiten, sondern auch Zeiten informeller oder inoffizieller Art, wenn gleichzeitig eine hauptberufliche Tätigkeit beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung ausgeübt wurde. Die alleinige Abgabe einer schriftlichen Vereinbarung über eine mögliche Tätigkeit oder eine schriftliche Verpflichtungserklärung ist (noch) keine Tätigkeit im Sinne des § 27 Absatz 1 Satz 1, denn dafür wäre ein tatsächliches Tätigwerden erforderlich, welches dem MfS oder AfNS in irgendeiner Weise zu Gute kam (OVG Bautzen, Beschluss vom 14. Februar 2011, 2 A 279/09). Sie beziehen sich hingegen lediglich auf ein künftiges, dem MfS oder AfNS irgendwie förderliches tatsächliches Verhalten, ohne dass in ihr selbst ein entsprechendes tatsächliches Verhalten liegt. Erst mit dem auf die schriftliche Vereinbarung oder schriftliche Verpflichtungserklärung beruhenden tatsächlichen Tätigwerden ist eine Unterstützung des MfS oder AfNS zu sehen. Eine Tätigkeit für das MfS oder AfNS liegt nicht vor, wenn der Beamte als ehemaliger Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung der DDR dienstlich verpflichtet war, dem MfS oder AfNS zuzuarbeiten. Personen, die auf eine hauptamtliche oder inoffizielle Tätigkeit für die benannten Einrichtungen überprüft werden können, sind im Einzelnen in § 20 Absatz 1 Nummer 6 und 7 sowie § 21 Absatz 1 Nummer 6 und 7 des Stasi-Unterlagen-Gesetzes aufgeführt. Liegen Anhaltspunkte für eine solche Tätigkeit vor, ist eine Anfrage beim Bundesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der DDR angezeigt. Ob und wann eine Tätigkeit für das MfS oder AfNS beendet worden ist, muss nach Lage des Einzelfalles entschieden werden. Maßgebend ist das letztmalige Tätigwerden für das MfS oder AfNS, welches mit einem konkret festzustellenden (End-)Datum einhergeht. Dies kann beispielsweise in dem letzten Treffen mit einem Führungsoffizier, dem letzten Bericht oder der letztmaligen tatsächlichen Überlassung der Wohnung liegen.

27.1.2 Zeiten vor einer Tätigkeit für das MfS oder AfNS der DDR

Der Ausschluss von Zeiten einer Tätigkeit für das MfS oder AfNS erstreckt sich nach § 27 Absatz 1

Satz 2 auch auf Zeiten, die vor einer solchen Tätigkeit erbracht worden sind. Es ist davon auszugehen, dass die davorliegenden Zeiten bereits von einer besonderen persönlichen Nähe zum System der DDR geprägt waren. Denn die Entscheidung für das MfS oder AfNS tätig zu werden, darf als typischer Ausdruck einer schon in der vergangenen Zeit gebildeten politisch-ideologischen Grundeinstellung gewertet werden, die sich mit den Zielen des MfS oder AfNS identifizierte und auf eine besondere innere Verbundenheit zum Herrschaftssystem der DDR hindeutete (BVerfG, Beschluss vom 4. April 2001, 2 BvL 7/98).

27.1.3 Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR

Auch Zeiten einer Tätigkeit als Angehöriger der Grenztruppen der DDR sind nach § 27 Absatz 1 Satz 3 von der Berücksichtigung bei der ersten Stufenfestsetzung ausgeschlossen. Unerheblich für den Ausschluss ist, in welchem Dienstverhältnis die Grenztruppenzeit verbracht wurde. Es kommt allein auf die organisatorische Zugehörigkeit zu den Grenztruppen an. Grenztruppe im Sinne des § 27 Absatz 1 Satz 3 sind auch deren Vorgängereinrichtungen (NVA-Grenze, Grenzpolizei). Zum Ausschluss führen ferner die im Rahmen des Grundwehrdienstes bei den Grenztruppen absolvierten Zeiten. Zeiten als Zivilbeschäftigter dieser Organisation sind grundsätzlich nicht erfasst. In diesen Fällen ist allerdings das Vorliegen einer besonderen persönlichen Nähe zum System der DDR zu prüfen. Aufgrund der Bezugnahme in § 27 Absatz 1 Satz 3 auf den dortigen Absatz 1 Satz 1 und nicht Absatz 1 Satz 2 sind vor der Grenztruppenzeit liegende Zeiten einer Tätigkeit nicht vom Ausschluss erfasst. Dies gilt auch für nach der Grenztruppenzeit verbrachte Zeiten.

27.2 **Zeiten der besonderen persönlichen Nähe zum System der DDR**

Die Berücksichtigung von Zeiten einer Tätigkeit, die aufgrund einer besonderen persönlichen Nähe zum System der DDR übertragen war, ist nach § 27 Absatz 2 Satz 1 ausgeschlossen. Die Bestimmung des § 27 Absatz 2 Satz 2 enthält hierfür Regelbeispiele zur näheren Konkretisierung dieses Rechtsbegriffs. Das Vorliegen einer besonderen persönlichen Systemnähe wird in diesen Fällen kraft Gesetz vermutet, wenn die in § 27 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 4 aufgeführten Sachverhalte vorliegen. Die Aufzählung ist lediglich beispielhaft und als nicht abschließend anzusehen. Der Betroffene hat aber die Möglichkeit die gesetzlich fingierte Vermutung zu widerlegen. In diesem Fall hat der Beamte darzulegen und zu beweisen, dass ihm die Tätigkeit nicht aufgrund seiner besonderen persönlichen Nähe zum System der DDR übertragen wurde. Eine besondere persönliche Systemnähe ist deshalb grundsätzlich in jedem Einzelfall zu prüfen. Durch den Verweis in § 27 Absatz 2 Satz 1 auf den dortigen Absatz 1 Satz 1 und 2 sind die zuvor liegenden Zeiten einer Tätigkeit ebenfalls ausgeschlossen.

28. **Zu § 28 Zuordnung der Ämter**

28.1 bis 28.3 (Nicht belegt.)

28.4 **Abweichende Regelung der Stufenzuordnung**

28.4.1 Allgemeines

Das Grundgehalt der kommunalen Wahlbeamten wird, sofern deren Ämter nach Maßgabe von § 28 Absatz 1 bis 3 der BesO A zugeordnet sind, ebenfalls nach Stufen bemessen. Sonderregelungen bestehen lediglich hinsichtlich der Leistungsfeststellung und Hemmung des Aufstiegs in den Stufen (Abhängigkeit des Stufenaufstiegs von der Erbringung anforderungsgerechter Leistungen gilt nur für Beamte auf Lebenszeit und somit nicht für kommunale Wahlbeamte im Beamtenverhältnis auf Zeit, vergleiche § 25 Absatz 3) sowie zum Einstieg in die Stufen des Grundgehalts. Nummer 25 gilt daher – mit Ausnahme der Nummern 25.1, 25.2.1 und 25.3 – entsprechend.

28.4.2 Grundsatz der Stufenzuordnung

Die erste Stufenzuordnung erfolgt abweichend von § 25 Absatz 1 Satz 2 nicht zur Anfangsstufe, sondern zur Stufe 10 des Grundgehalts der maßgeblichen Besoldungsgruppe. Die Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 11 beginnt – analog zu den Laufbahnbeamten – mit Wirkung vom Ersten des Monats, in dem das Beamtenverhältnis auf Zeit begründet wird (Amtsantritt).

28.4.3 Berücksichtigung von Zeiten in einem kommunalen Wahlamt

Die allgemeinen Vorschriften des § 26 Absatz 1 bis 3 über die Berücksichtigung von Zeiten bei der Stufenzuordnung finden auf kommunale Wahlbeamte keine Anwendung. Ausgehend von der grundsätzlichen Zuordnung zur Stufe 10 werden jedoch Zeiten, die bereits in einem kommunalen Wahlamt auch bei Gebietskörperschaften außerhalb des Freistaates Sachsen zurückgelegt worden sind, entsprechend den in § 25 Absatz 2 und 5 geregelten Stufenlaufzeiten angerechnet. Sie werden um Unterbrechungszeiten nicht vermindert (vergleiche Nummer 26.3). Dabei ist es unerheblich, ob das kommunale Wahlamt haupt- oder ehrenamtlich ausgeübt wurde. Systematisch handelt es sich dabei um berücksichtigungsfähige Zeiten (sogenannte Ist-Zeiten); ein Ermessensspielraum bezüglich des Umfangs der Anrechnung dieser Zeiten besteht deshalb nicht. Die Anrechnung förderlicher Zeiten (sogenannte Kann-Zeiten) ist nicht möglich. Im Fall der Wiederwahl eines kommunalen Wahlbeamten

bleibt die zum Zeitpunkt des Ablaufs der vorangegangenen Amtszeit erreichte Stufe einschließlich der darin bereits verbrachten Stufenlaufzeit auch für die nach Maßgabe des § 28 Absatz 5 geltende höhere Besoldungsgruppe erhalten.

28.5 Zuordnung zur nächsthöheren Besoldungsgruppe

Nach Ablauf einer Amtszeit von insgesamt 7 Jahren sind die Ämter nach § 28 Absatz 1 bis 3 der nächsthöheren Besoldungsgruppe zuzuordnen, wobei die BesGr. B 1 außer Betracht bleibt. Die Amtszeit von insgesamt 7 Jahren kann dabei bei unterschiedlichen Gebietskörperschaften des Freistaates Sachsen verbracht werden. Die Betrachtung erfolgt dann kumulativ.

28.6 bis 28.8 (Nicht belegt.)

29. Zu § 29 Einwohnerzahl (Nicht belegt.)

30. Zu § 30 Besoldungsordnung R (Nicht belegt.)

31. Zu § 31 Bemessung des Grundgehalts

31.1 Stufenzuordnung und Aufstieg in den Stufen

31.1.1 Grundsatz

In Ämtern der BesGr. R 1 und R 2 wird das Grundgehalt nach Stufen bemessen. Dabei gilt der Grundsatz, dass mit der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der BesO R eine Zuordnung zur jeweiligen Anfangsstufe erfolgt (erste Stufenzuordnung). Anfangsstufe ist – entsprechend der Definition in § 25 Absatz 1 Satz 2 – die erste mit einem Grundgehaltssatz ausgewiesene Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe. Zu den vorgesehenen Ausnahmen von diesem Grundsatz wird auf Nummer 31.2 verwiesen. Richter, deren Ämter der BesGr. R 3 und höher zugeordnet sind, erhalten ein Festgehalt nach Anlage 5 zum [Sächsischen Besoldungsgesetz](#).

31.1.2 Stufenlaufzeit

Die Stufenlaufzeit beginnt am ersten Tag des Monats der Ernennung und beträgt je Stufe 2 Jahre bis zum Erreichen der Endstufe. Die Endstufe ist entsprechend der Definition in § 25 Absatz 2 Satz 1 die letzte mit einem Grundgehaltssatz belegte Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe (Stufe 12). Die Möglichkeit der Hemmung des Stufenaufstiegs oder der Gewährung einer Leistungsstufe besteht – anders als für Beamte der BesO A – zur Gewährleistung der richterlichen Unabhängigkeit nicht. Für Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge (sogenannte Unterbrechungszeiten) finden die Vorschriften für Beamte der BesO A entsprechend Anwendung (vergleiche Nummer 25.2.3, 25.2.4 und 26.4). Diese Zeiten sind – einschließlich eventuell zu berücksichtigender unschädlicher Unterbrechungszeiten nach § 31 Absatz 1 Satz 5 in Verbindung mit § 26 Absatz 4 – zunächst taggenau nach Jahren, Monaten und Tagen zu berechnen und anschließend auf volle Monate abzurunden. Bei der Berechnung ist 1 Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Durch die Rundung bleibt gewährleistet, dass künftige Stufenaufstiege stets zum Ersten eines Monats wirksam werden und somit keine anteilige Berechnung der monatlichen Besoldung nach unterschiedlichen Stufen erforderlich wird.

31.1.3 Beförderung

Wird ein Richter, der noch nicht die Stufe 3 erreicht hat, aus einem Amt der BesGr. R 1 in ein Amt der BesGr. R 2 befördert, erhält er das Grundgehalt der dortigen Anfangsstufe (Stufe 3). Dies hat jedoch keinen Einfluss auf die festgesetzte Stufe, das heißt die Stufe 3 wird erst ab dem Zeitpunkt des regulären Aufstiegs in diese Stufe entsprechend den maßgeblichen Stufenlaufzeiten (vergleiche Nummer 31.1.2) erreicht (vergleiche Nummer 25.1.2).

31.1.4 Erste Ernennung und gleichgestellte Maßnahmen

Die Regelungen zur ersten Stufenzuordnung einschließlich der dabei bestehenden Ausnahmeregelungen (vergleiche Nummer 31.2) gelten nicht nur im Fall der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der BesO R, sondern auch bei Versetzung, Übernahme oder Übertritt aus dem Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes oder einer vergleichbaren statusrechtlichen Änderung. Eine „vergleichbare statusrechtliche Änderung“ ist beispielsweise der Wechsel eines Beamten der BesO A in ein Amt der BesO R. Auf Nummer 25.1.3 wird ergänzend Bezug genommen.

31.2 Stufenzuordnung bei berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten

31.2.1 Berücksichtigungsfähige Vordienstzeiten

Als Ausnahme von dem Grundsatz der Zuordnung zur Anfangsstufe bestimmt § 31 Absatz 2, dass bei der ersten Stufenzuordnung sowohl die nach § 26 Absatz 1 für Beamte der BesO A geregelten Zeiten als auch nach § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 und 5 DRiG anrechnungsfähige Zeiten berücksichtigt

werden. Zusammengefasst handelt es sich hierbei um folgende Zeiten:

- a) Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die nicht Voraussetzung für den Zugang zu der Laufbahn sind, im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden,
- b) Zeiten eines Wehrdienstes oder eines Zivildienstes,
- c) Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz,
- d) Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn entspricht, nicht ausgeübt werden konnte,
- e) Zeiten der Tätigkeit bei den Fraktionen in der gesetzgebenden Körperschaft eines Landes, im Deutschen Bundestag oder im Europäischen Parlament,
- f) Zeiten einer Tätigkeit als Rechtsanwalt, Notar oder als Assessor bei einem Rechtsanwalt oder Notar und
- g) Zeiten einer Tätigkeit in anderen Berufen, wenn diese nach Art und Bedeutung geeignet war, Kenntnisse und Erfahrungen für die Ausübung des Richteramts zu vermitteln.

31.2.2 Kumulation berücksichtigungsfähiger Zeiten und Stufenlaufzeit

Liegen mehrere voneinander getrennte berücksichtigungsfähige Zeiten vor (zum Beispiel Tätigkeit als Rechtsanwalt und später als Beamter der BesO A), werden diese zunächst einzelnen, jeweils nach Jahren, Monaten und Tagen berechnet. Die so ermittelten Zeiträume werden taggenau addiert und anschließend auf einen vollen Monat aufgerundet. Bei der Berechnung ist 1 Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Die Aufrundung findet erst nach Zusammenrechnung der einzelnen Zeiträume einmal Anwendung. Liegen mehrere nacheinander zu berücksichtigende Zeiten vor, sind diese zusammenfassend zu betrachten. Innerhalb der berücksichtigungsfähigen Zeiten liegende Unterbrechungen nach § 26 Absatz 4 (sogenannte Unterbrechungszeiten, zum Beispiel Zeiten einer Kinderbetreuung) führen nicht zu deren Verminderung. Auf die sich nach dieser Berechnung insgesamt ergebende berücksichtigungsfähige Zeit wird die reguläre Stufenlaufzeit angewendet. Folglich ist für je 2 Jahre anerkannte Vordienstzeit eine höhere Stufe festzusetzen. Soweit dabei Restzeiten anfallen, werden diese auf die Stufenlaufzeit in der zum Zeitpunkt der ersten Ernennung festgesetzten Stufe angerechnet. In diesen Fällen beginnt die Stufenlaufzeit mit dem Ersten des Monats, der sich unter Berücksichtigung der Restzeiten ergibt.

31.2.3 Zeiten im politischen System der DDR

Zeiten nach § 27, die durch eine besondere Nähe zum politischen System der DDR gekennzeichnet sind, können nicht als berücksichtigungsfähige Vordienstzeit anerkannt werden. Nummer 27 gilt entsprechend.

31.2.4 Erstmalige Stufenfestsetzung unter Anrechnung berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten

Beispiel:

Ernennung eines Richters mit folgendem Werdegang in ein Amt der BesGr. R 1:

<i>Zeitraum</i>	<i>Tätigkeit</i>	<i>Bewertung</i>
1. August 2007 – 16. Juli 2010	Ausbildung zum Bankkaufmann	Keine Berücksichtigung
19. Juli 2010 – 30. September 2010	Tätigkeit als Kundenberater in einer (privaten) Bank	Keine Berücksichtigung, da nicht im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn
1. Oktober 2010 – 31. Juli 2015	Studium der Rechtswissenschaften	Keine Berücksichtigung
2. November 2015 – 8. Oktober 2017	Juristischer Vorbereitungsdienst	Keine Berücksichtigung, da Voraussetzung für den Zugang zur Laufbahn oder zum Richteramt
1. November 2017 – 6. Mai 2022	Tätigkeit als Rechtsanwalt in einer Kanzlei in Nordrhein-Westfalen	Berücksichtigung gemäß § 31 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 DRiG: 4 Jahre, 6 Monate, 6 Tage
9. Mai 2022 – 16. Februar 2024	Tätigkeit als Beamter in Nordrhein- Westfalen (Amt: Regierungsrat, BesGr. A 13)	Berücksichtigung gemäß § 31 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 26 Absatz 1 Nummer 1: 1 Jahr, 9 Monate, 8 Tage
28. August 2023 – 27. Oktober 2023	Elternzeit	Unschädliche Unterbrechung gemäß § 31 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1
18. Februar 2024	Ernennung zum Richter im Freistaat Sachsen (BesGr. R 1)	

Lösung:

Grundsätzlich wäre der Richter der Stufe 1 der BesGr. R 1 (Anfangsstufe) zuzuordnen. Es liegt jedoch eine kumulierte berücksichtigungsfähige Vordienstzeit von 6 Jahren, 3 Monaten und 14 Tagen vor; sie wird durch die (eingebettete) Elternzeit nicht vermindert. Unter Anwendung der Rundungsregel führt dies zur Berücksichtigung einer stufenwirksamen Vordienstzeit von 6 Jahren und 4 Monaten. Der Richter ist bei seiner Ernennung im Freistaat Sachsen (es handelt sich insoweit um die erste Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der – sächsischen – BesO R) folglich der Stufe 4 zuzuordnen, da die Stufenlaufzeit von jeweils 2 Jahren in den Stufen 1 bis 3 von der Vordienstzeit vollständig erfasst wird. Es verbleibt eine Restzeit von 4 Monaten. Diese Restzeit reicht nicht aus, um die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 von 2 Jahren zu kompensieren. Sie bleibt dem Richter aber als bereits verbrachte Zeit in der Stufe 4 erhalten. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt somit am 1. Oktober 2025 und ab diesem Zeitpunkt (vorbehaltlich nicht nach § 31 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 26 Absatz 4 unschädlicher Unterbrechungszeiten) jeweils alle 2 Jahre bis zum Erreichen der Endstufe.

31.3 Mitteilung der Stufenzuordnung und Stufenaufstieg bei vorläufiger Dienstenthebung**31.3.1 Rechtsqualität und Bekanntgabe der Stufenzuordnung**

Bei der ersten Stufenzuordnung handelt es sich um einen feststellenden Verwaltungsakt. Nummer 25.4 gilt entsprechend.

31.3.2 Stufenaufstieg bei vorläufiger Dienstenthebung

Die Vorschriften des **Sächsischen Disziplingesetzes** gelten gemäß § 51 Absatz 1 und § 72 Satz 2 **SächsRiG** für Richter und Staatsanwälte entsprechend. Im Übrigen gilt Nummer 25.5 entsprechend.

32. Zu § 32 Besoldungsordnung W**32.1 Ämter der BesO W**

Neben den Ämtern für Professoren und Juniorprofessoren sind auch die Ämter für Akademische Assistenten in der BesO W ausgebracht. Als Ämter für Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professoren sind, sieht die einschlägige Anlage 4 zum **Sächsischen**

Besoldungsgesetz die Ämter Rektor und Prorektor vor. Die Kanzler der Hochschulen sind als Leiter der Hochschulverwaltung hingegen Ämtern der BesO A und B zugeordnet.

32.2 Stellenobergrenzen

Die Inanspruchnahme von Professorenstellen der BesGr. W 3 ist sowohl an Hochschulen für angewandte Wissenschaften als auch an den sogenannten verwaltungsinternen Hochschulen reglementiert (§ 32 Absatz 2). Der Anteil an der Gesamtzahl der ausgebrachten Planstellen für diese Professoren darf höchstens 15 Prozent betragen. Dies gilt nicht für Planstellen der BesGr. W 3 für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an diesen Hochschulen; diese bleiben bei der Berechnung des Stellenanteils vollständig außer Betracht.

33. Zu § 33 Bemessung des Grundgehalts

33.1 Stufen in der BesO W

Das Grundgehalt wird in allen Besoldungsgruppen der BesO W nach Stufen bemessen. Im Hinblick auf die Ausgestaltung der Stufen (Anzahl, Zuordnung, Laufzeit) ist jedoch zwischen der BesGr. W 1 einerseits und den BesGr. W 2 und W 3 andererseits zu differenzieren.

33.2 Stufenzuordnung und Aufstieg in den Stufen in Ämtern der BesGr. W 1

Juniorprofessoren und Akademische Assistenten werden mit ihrer ersten Ernennung in das jeweilige Amt, die nach den **Vorschriften des Sächsischen Hochschulgesetzes** mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit einhergeht (vergleiche § 72 Absatz 1 Satz 1 und § 77 Absatz 1 Satz 1 **SächsHSG**), der Stufe 1 zugeordnet. Die Möglichkeit der Anrechnung berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten ist dabei nicht vorgesehen. Die (erste) Amtszeit beträgt in beiden Personalkategorien zunächst höchstens 4 Jahre. Bei einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit als Juniorprofessor nach § 72 Absatz 2 Satz 1 **SächsHSG** oder Akademischer Assistent nach § 77 Absatz 1 Satz 2 **SächsHSG** erfolgt der Aufstieg in die Stufe 2 des Grundgehalts der BesGr. W 1. Maßgeblich ist insoweit der erste Tag des Verlängerungszeitraums, nicht der Tag der Entscheidung über die Verlängerung oder Aushandigung des Verlängerungsschreibens. Anders als die vergleichbaren Normen für die BesO A sowie die BesGr. R 1, R 2, W 2 und W 3 enthält § 33 Absatz 2 keine Regelung zum Beginn der Stufenlaufzeit, da dieser mangels Bemessung der Laufzeit nach gesetzlich festgelegten Fristen für die Berechnung des Aufstiegszeitpunkts nicht relevant ist. Für den Monat der Verlängerung des Zeitbeamtenverhältnisses und des damit verbundenen Aufstiegs in Stufe 2 ist daher gegebenenfalls eine anteilige (taggenaue) Berechnung der aus BesGr. W 1 Stufe 1 und Stufe 2 zustehenden Gesamtbesoldung vorzunehmen.

33.3 Stufenzuordnung und Aufstieg in den Stufen in Ämtern der BesGr. W 2 und W 3

33.3.1 Grundsatz

Professoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen werden mit der ersten Ernennung (Begründung eines Beamtenverhältnisses) mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der BesGr. W 2 oder W 3 grundsätzlich der Anfangsstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe zugeordnet (erste Stufenzuordnung). Anfangsstufe ist – entsprechend der Definition in § 25 Absatz 1 Satz 2 – die erste mit einem Grundgehaltsbetrag versehene Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe (in der BesO W jeweils die Stufe 1). Zu den vorgesehenen Ausnahmen von diesem Grundsatz wird auf Nummer 33.4 verwiesen.

33.3.2 Stufenlaufzeit

Die Stufenlaufzeit beginnt am ersten Tag des Monats der Ernennung und beträgt je Stufe 5 Jahre. Die Möglichkeit der Hemmung des Stufenaufstiegs oder der Gewährung einer Leistungsstufe besteht – anders als für Beamte der BesO A – nicht. Die erreichte Stufe einschließlich der in dieser Stufe bereits verbrachten Stufenlaufzeit bleibt von der Übertragung eines anderen Amtes der BesGr. W 2 oder W 3 im Rahmen desselben Dienstverhältnisses unberührt. Hierunter fallen insbesondere Fälle der Berufung auf eine andere, gegebenenfalls höherwertige Professur innerhalb des Freistaates Sachsen. Bei Ernennung zum hauptberuflichen Leiter oder Mitglied von Leitungsgremien an Hochschulen unter Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit nach § 87 Absatz 4 oder § 89 Absatz 3 **SächsHSG** ist hinsichtlich des im Beamtenverhältnis auf Zeit zu übertragenden Amtes der BesGr. W 3 eine neue Stufenzuordnung nach § 33 Absatz 1, gegebenenfalls unter Anrechnung berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten nach § 33 Absatz 4, vorzunehmen. Die für das Beamtenverhältnis auf Zeit maßgebliche Stufenzuordnung kann von der des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit abweichen, da im Zusammenhang mit der Übernahme eines hauptberuflichen Hochschulleitungsamtes gegebenenfalls über die obligatorisch zu berücksichtigenden Zeiten hinaus weitere förderliche Zeiten angerechnet werden können (vergleiche Nummern 33.4.1 und 33.4.2). Für Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge (sogenannte Unterbrechungszeiten) finden die Vorschriften für Beamte der BesO A entsprechend Anwendung. Auf die Nummern 25.2.3 und 25.2.4 wird verwiesen.

33.3.3 Erste Ernennung und gleichgestellte Maßnahmen

Die Regelungen zur ersten Stufenzuordnung einschließlich der dabei bestehenden Ausnahmeregelungen (vergleiche Nummer 33.4) gelten nicht nur im Falle der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge aus einem Amt der BesGr. W 2 oder W 3, sondern auch bei Versetzung, Übernahme oder Übertritt aus dem Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes oder einer vergleichbaren statusrechtlichen Änderung. Eine „vergleichbare statusrechtliche Änderung“ ist beispielsweise der Wechsel eines Richters der BesO R in ein Professorenamt der BesO W. Auf Nummer 25.1.3 wird ergänzend Bezug genommen.

33.4 Stufenzuordnung bei berücksichtigungsfähigen Vordienstzeiten

33.4.1 Berücksichtigungsfähige Vordienstzeiten

§ 33 Absatz 4 regelt als Ausnahme von der grundsätzlichen Zuordnung zur Stufe 1 die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei der ersten Stufenzuordnung. Die Vorschrift differenziert dabei zwischen Zeiten, die zwingend anzurechnen sind (Satz 1) und solchen, die im Ergebnis einer Ermessensentscheidung ganz oder teilweise angerechnet werden können (sogenannte förderliche Zeiten, Satz 2). Die Feststellung der berücksichtigungsfähigen Zeiten nach Satz 1 und die Entscheidung über die Berücksichtigung förderlicher Zeiten nach Satz 2 obliegt dem jeweiligen Dienstvorgesetzten nach § 82 Absatz 2 **SächsHSG** und bei gemeinsam berufenen Professoren dem Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus im Rahmen der Zuständigkeit für die Berufung der Professoren gemäß § 63 Absatz 4 **SächsHSG**.

Eine Anrechnung von Zeiten nach § 33 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 Alternative 1 erfolgt losgelöst vom konkreten Statusverhältnis, also unabhängig davon, ob die Tätigkeit in einem Amt der BesO C, BesO W oder in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis erbracht wurde. Insbesondere für Tätigkeiten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (zum Beispiel auch auf Grundlage eines Honorarvertrages) ist es jedoch erforderlich, dass diese im Hinblick auf das Aufgabenspektrum, den Verantwortungsumfang sowie die Einbindung in die Hochschulstrukturen der eines ordentlich berufenen Professors vergleichbar ist; auf die Bezeichnung als „Professor“ kommt es dabei nicht an. Die Anrechnung der Zeiten nach Nummer 1 setzt zudem voraus, dass es sich nicht um Zeiten der beruflichen Qualifizierung handelt. Folglich kann zum Beispiel eine Juniorprofessur vor der positiven Evaluation und der Verlängerung nach § 72 Absatz 2 Satz 1 **SächsHSG** (sogenannte erste Phase der Juniorprofessur) nicht berücksichtigt werden, da diese eine Berufungsvoraussetzung nach § 59 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2 **SächsHSG** darstellt. Hingegen sind Zeiten einer Juniorprofessur nach der Verlängerung gemäß § 72 Absatz 2 Satz 1 **SächsHSG** (sogenannte zweite Phase der Juniorprofessur) bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. Die Anrechnung von Zeiten einer vergleichbaren Tätigkeit an einer Hochschule im Ausland setzt voraus, dass die dort wahrgenommenen Aufgaben den gemäß § 69 **SächsHSG** von Professoren im Freistaat Sachsen zu erfüllenden Dienstaufgaben entsprechen.

Die Gastprofessur ist oft eine Variante der Vertretungsprofessur und im Regelfall sind Gastprofessoren den anderen Professoren weitgehend gleichgestellt; sie vertreten ihr Fach selbstständig in Forschung und Lehre. Nach § 33 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 Alternative 1 können damit im Einzelfall auch Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit als Gastprofessor anrechenbar sein, wenn es sich tatsächlich um eine Lehrstuhlvertretung gehandelt hat und die Einstellungs Voraussetzungen als Professor erfüllt waren (siehe Absatz 2). Liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass ein Gastwissenschaftler im fraglichen Zeitraum einen Professor oder eine unbesetzte Professur vertreten hat, kommt eine Anrechnung der Tätigkeit als Gastwissenschaftler nicht in Betracht (OVG Bautzen, Urteil vom 5. Februar 2020, 2 A 556/19).

Auf die Gleichwertigkeit einer hauptberuflichen wissenschaftlichen Tätigkeit mit der eines Professors kommt es nach § 33 Absatz 4 Satz 1 Nummer 3 Halbsatz 2 nur bei einer hauptberuflichen Tätigkeit an einer (in- oder ausländischen) außeruniversitären Forschungseinrichtung an (OVG Bautzen, Urteile vom 27. August 2019, 2 A 643/15 und vom 5. Februar 2020, 2 A 556/19). Dies ist insbesondere dann gegeben, wenn die Tätigkeit von einer engen Kooperation mit der Hochschule sowohl in der Forschung als auch in der Lehre geprägt war. Zu den wichtigsten außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland gehören insbesondere Einrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, Bundesinstitute mit Forschungsaufgaben sowie Akademieinstitute in Trägerschaft der Länder.

Bei der Berufsakademie Sachsen oder vergleichbaren Einrichtungen der anderen Länder handelt es sich weder um Forschungseinrichtungen noch um Hochschulen (VG Chemnitz, Urteil vom 30. Mai 2018, 3 K 248/15). Zum 1. Januar 2025 wurde die Berufsakademie Sachsen in die Duale Hochschule Sachsen umgewandelt, sodass es sich ab diesem Zeitpunkt um eine Hochschule handelt (vergleiche § 1 Absatz 1 Nummer 4 **SächsHSG**).

Unabhängig von der obligatorischen Anrechnung nach § 33 Absatz 4 Satz 1 ermöglicht § 33 Absatz 4

Satz 2 in besonderen Einzelfällen die Berücksichtigung von an ausländischen Hochschulen oder außerhalb des Hochschulbereichs (im In- oder Ausland) wahrgenommenen Leitungstätigkeiten, soweit diese für die im Freistaat Sachsen vorgesehene Verwendung förderlich sind. Dies wird regelmäßig nur dann der Fall sein können, wenn es um die Gewinnung von erfahrenen Führungskräften für die Übernahme von Leitungstätigkeiten an einer sächsischen Hochschule geht. Soweit in der vorgesehenen Verwendung ausschließlich oder überwiegend professorale Aufgaben zu erfüllen sind, dürften Zeiten nach § 33 Absatz 4 Satz 2 hingegen grundsätzlich nicht förderlich sein. Für die Gewinnung herausragender Persönlichkeiten aus der Wirtschaft als Professor steht das Instrument der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge nach § 34 Absatz 1 Nummer 1 zur Verfügung, das außerhalb des Stufensystems die Vereinbarung individuell passfähiger Gehälter zulässt. Die nach § 33 Absatz 4 Satz 2 erforderliche Ermessensentscheidung umfasst sowohl das „ob“ als auch den Umfang der Anrechnung. Beispielsweise kommt für den Fall, dass die von dem Bewerber außerhalb des Hochschulbereichs wahrgenommene Leitungstätigkeit hinsichtlich des Aufgabeninhalts oder Verantwortungsumfangs hinter der künftigen Leitungsfunktion an einer sächsischen Hochschule zurückbleibt, durchaus eine Kürzung der tatsächlich geleisteten, grundsätzlich förderlichen Vordienstzeit in Betracht.

33.4.2 Kumulation berücksichtigungsfähiger Vordienstzeiten und Stufenlaufzeit

Liegen mehrere unterschiedliche berücksichtigungsfähige Zeiten vor (entweder mehrere unterschiedliche Tätigkeiten jeweils nach § 33 Absatz 4 Satz 1 oder Satz 2 oder Zeiten sowohl nach Satz 1 als auch nach Satz 2), werden die einzelnen Zeiträume taggenau addiert und anschließend auf volle Monate aufgerundet. Bei der Umrechnung von Tagen in Monate ist 1 Monat mit 30 Tagen anzusetzen. Innerhalb der berücksichtigungsfähigen Zeiten liegende unschädliche Unterbrechungen nach § 26 Absatz 4 führen nicht zu deren Verminderung (vergleiche Nummer 26.4). Auf die sich nach dieser Berechnung insgesamt ergebende berücksichtigungsfähige Zeit wird die reguläre Stufenlaufzeit angewendet. Folglich ist für je 5 Jahre anerkannte Vordienstzeit eine höhere Stufe festzusetzen. Soweit dabei Restzeiten anfallen, werden diese auf die Stufenlaufzeit in der zum Zeitpunkt der ersten Ernennung festgesetzten Stufe angerechnet. In diesen Fällen beginnt die Stufenlaufzeit mit dem Ersten des Monats, der sich unter Berücksichtigung der Restzeiten ergibt.

33.4.3 Zeiten im politischen System der DDR

Zeiten nach § 27, die durch eine besondere Nähe zum politischen System der DDR gekennzeichnet sind, können nicht als berücksichtigungsfähige Vordienstzeit anerkannt werden. Nummer 27 gilt entsprechend.

33.5 Mitteilung der Stufenzuordnung und Stufenaufstieg bei vorläufiger Dienstenthebung

33.5.1 Rechtsqualität und Bekanntgabe der Stufenzuordnung

Bei der ersten Stufenzuordnung handelt es sich um einen feststellenden Verwaltungsakt. Auf Nummer 25.4 wird verwiesen.

33.5.2 Stufenaufstieg bei vorläufiger Dienstenthebung

Nummer 25.5 gilt entsprechend.

34. Zu § 34 Leistungsbezüge

34.1 Arten der Leistungsbezüge

Nach § 34 Absatz 1 können variable, das Grundgehalt ergänzende Leistungsbezüge an Inhaber von Ämtern der BesGr. W 2 und W 3 (somit nicht an Juniorprofessoren und Akademische Assistenten)

- anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge),
- für besondere individuelle Leistungen (besondere Leistungsbezüge),
- für die Übernahme von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung (Funktions-Leistungsbezüge)

gewährt werden.

34.2 Schriftform

Die Schriftform eines Rufes oder eines Einstellungsangebotes nach § 34 Absatz 2 Satz 5 kann auch durch eine entsprechende Erklärung in Textform (zum Beispiel mit einfacher E-Mail übersandter Text oder PDF-Datei) ersetzt werden. Voraussetzung ist, dass der Aussteller der Erklärung eindeutig festgestellt werden kann. Die Hochschulen können auch andere geeignete Nachweise verlangen.

34.3 Besondere Leistungsbezüge

Besondere Leistungsbezüge nach § 34 Absatz 3 können gewährt werden, wenn besondere Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung, Nachwuchsförderung oder Krankenversorgung, soweit dem Professor kein Privatliquidationsrecht zusteht, und für die Übernahme

zusätzlicher Funktionen oder besonderer Aufgaben außerhalb des Hochschulbereichs festgestellt werden. Die Hochschulen legen anhand des Aufgabenprofils die Kriterien und ihre Gewichtung fest.

34.3.1 Besondere Leistung im Bereich der Krankenversorgung

Die Gewährung eines Leistungsbezuges für besondere Leistungen in Bereichen, für die dem jeweiligen Professor das Recht zur Privatliquidation übertragen wurde, ist ausgeschlossen. Dabei kommt es lediglich auf die Übertragung des Privatliquidationsrechts für die jeweilige medizinische Leistung, nicht auf dessen konkrete Ausübung im Einzelfall an.

34.3.2 Übernahme zusätzlicher Funktionen oder besonderer Aufgaben außerhalb des Hochschulbereichs

Unter diesen Tatbestand fallen vorrangig Tätigkeiten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei gemeinsamen Berufungen nach dem sogenannten Berliner oder Jülicher Modell. Besondere Leistungsbezüge für die Übernahme zusätzlicher Funktionen oder besonderer Aufgaben außerhalb des Hochschulbereichs sind an die Dauer der Funktions- oder Aufgabenwahrnehmung geknüpft und demzufolge befristet zu gewähren; eine Entfristung ist auch bei wiederholter Gewährung nicht zulässig. Besondere Leistungsbezüge für die Übernahme zusätzlicher Funktionen oder besonderer Aufgaben außerhalb des Hochschulbereichs sind folglich stets nicht ruhegehaltfähig und können nicht an Anpassungen der Besoldung nach § 19 teilnehmen.

34.3.3 Tätigkeit eines Professors als Richter

Von § 34 Absatz 3 ist außerdem die Tätigkeit von Professoren als Richter erfasst, wobei die in diesem Fall zu gewährenden Beträge aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten richterlichen Unabhängigkeit nicht zum Gegenstand von Verhandlungen erhoben werden, sondern abschließend gesetzlich normiert sind. So steht Professoren einer Hochschule, die zugleich das Amt eines Richters der BesGr. R 1 ausüben, ein gegebenenfalls zusätzlich zu den übrigen Leistungsbezügen zu gewählender besonderer Leistungsbezug in Höhe von 300 Euro pro Monat, bei Ausübung des Amtes eines Richters der BesGr. R 2 in Höhe von 350 Euro pro Monat zu. Aufgrund der Sonderstellung des besonderen Leistungsbezugs für Professoren als Richter ist dieser in den an die Bezügestelle zu übermittelnden zahlungsbegründenden Unterlagen gesondert auszuweisen; eine Verrechnung oder Zusammenfassung des Zahlungsbetrages mit anderen Leistungsbezügen ist nicht zulässig.

34.4 Funktions-Leistungsbezüge

Funktions-Leistungsbezüge werden für die Dauer der Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulleitung (Rektoren und Prorektoren) oder Hochschulselbstverwaltung (zum Beispiel Dekane, Studiendekane und Fachbereichsleiter) insbesondere wegen der damit verbundenen zusätzlichen Verantwortung und Belastung gewährt. Empfänger dieser Leistungsbezüge können außer hauptamtlichen Hochschulleitern auch Professoren sein, die Leitungs- oder Selbstverwaltungsaufgaben neben ihrem Hauptamt wahrnehmen. Für die Höhe des Funktions-Leistungsbezuges im Einzelfall sind entsprechend dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung aus § 20 der Umfang der übertragenen Verantwortung sowie die daraus resultierenden – über eine „normale“ Professur hinausgehenden – Anforderungen und Belastungen maßgeblich. Im Gegensatz zu Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie unbefristet gewährten besonderen Leistungsbezügen können die den hauptamtlichen Hochschulleitern gewährten Funktions-Leistungsbezüge erst mit Ablauf einer ununterbrochenen 2-jährigen Bezugsdauer an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen teilnehmen.

34.5 Obergrenze

34.5.1 Die Summe aus Grundgehalt und Leistungsbezügen eines Professors soll grundsätzlich auf das Grundgehalt nach BesGr. B 10 (Obergrenze) begrenzt sein. Eine Überschreitung der Obergrenze kann in Fällen erforderlich sein, in denen:

- a) ein Professor aus dem Ausland gewonnen oder in denen seine Abwanderung in das Ausland abgewendet werden soll (§ 34 Absatz 5 Satz 1),
- b) ein Professor aus dem übrigen Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen, etwa aus dem Bereich der Wirtschaft, gewonnen oder in denen seine Abwanderung in diese Bereiche abgewendet werden soll (§ 34 Absatz 5 Satz 1) oder
- c) ein Professor, der bereits Leistungsbezüge erhält, welche die Obergrenze erreichen oder übersteigen, für eine Hochschule im Freistaat Sachsen gewonnen oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule verhindert werden soll (§ 34 Absatz 5 Satz 2).

Entsprechendes gilt für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, die nicht Professoren sind. Hinsichtlich der Überschreitung der Obergrenze sind die vorgenannten Ausnahmetatbestände restriktiv zu handhaben.

Das außerordentlich hohe Interesse an der Gewinnung beziehungsweise Verhinderung der Abwanderung sowie die Notwendigkeit der Überschreitung der Obergrenze sind zu dokumentieren und aktenkundig zu machen. Ein eventuell einzuhaltendes Vergabebudget nach § 36 Absatz 1 darf durch

die Hochschulen hierdurch nicht überschritten werden.

- 34.5.2 Soweit Professoren, hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien privater deutscher Hochschulen an ihrer bisherigen Hochschule ein Entgelt erhalten, das den Betrag des Grundgehaltes der BesGr. B 10 erreicht oder übersteigt, so ist das dem in Nummer 34.5.1 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c genannten Fall gleichzusetzen, mit der Folge, dass bei Vorliegen eines außerordentlich hohen Gewinnungsinteresses auch in diesem Fall die Obergrenze durch die Gewährung von Leistungsbezügen überschritten werden kann.
- 34.5.3 § 82 Absatz 1 Satz 3 ermöglicht es Professoren, auf Antrag von der C-Besoldung in die W-Besoldung zu wechseln. Wechselt ein Professor im Rahmen einer Bleibeverhandlung von der bisherigen C-Besoldung in die W-Besoldung und ist die Obergrenze durch Gewährung von Zuschüssen nach den Vorbemerkungen Nummern 1 und 2 zur Bundesbesoldungsordnung C ausgeschöpft, so ist das dem in Nummer 34.5.1 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe c genannten Fall gleichzusetzen, mit der Folge, dass im Rahmen der Bleibeverhandlung durch Gewährung von entsprechenden Leistungsbezügen auch in diesem Fall die Obergrenze überschritten werden kann.

35. **Zu § 35 Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen**

35.0 **Allgemeines**

Die Ruhegehaltfähigkeit der Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen ist abschließend im **Sächsischen Besoldungsgesetz** geregelt. Sie zählen nach der korrespondierenden Regelung des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 **SächsBeamtVG** zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, soweit sie für ruhegehaltfähig erklärt wurden und nach den entsprechenden Anrechnungs- und Konkurrenzregelungen ruhegehaltfähig sind. Zum Endgrundgehalt im Sinne dieser Vorschrift zählt nicht der Zuschlag nach § 61, vergleiche Nummern 60.2.1 und 61.2.

35.1 **Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Berufungs- und Bleibe- sowie besonderer Leistungsbezüge – Grundsatz**

Unbefristet gewährte Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sowie besondere Leistungsbezüge können bis zur Höhe von insgesamt 30 Prozent des jeweiligen Endgrundgehalts des Professors für ruhegehaltfähig erklärt werden. Die Wirkung der Ruhegehaltfähigkeit tritt für jeden Leistungsbezug jeweils grundsätzlich nach Ablauf einer Wartefrist von 2 Jahren ein.

Die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Leistungsbezüge kann unmittelbar im Zusammenhang mit ihrer Vereinbarung erfolgen und in der jeweiligen Vereinbarung dokumentiert werden. Sie kann jedoch auch zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden. In diesem Fall ist eine einseitige Erklärung des Dienstherrn ausreichend, der Abschluss einer Änderungs- oder Ergänzungsvereinbarung zu einer bestehenden Berufsvereinbarung ist nicht erforderlich. Die Erklärung kann ganz oder teilweise ausgeübt werden, das heißt unabhängig von der Höhe der im aktiven Dienstverhältnis gewährten Leistungsbezüge können unbefristete Leistungsbezüge auch zu einem geringeren Anteil als 30 Prozent des jeweiligen Endgrundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden. Ungeachtet des Erklärungszeitpunkts tritt die Ruhegehaltfähigkeit nach Ablauf einer Bezugsdauer von jeweils 2 Jahren ein (Äquivalent zu der im Hinblick auf die übrigen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge maßgeblichen „versorgungsrechtlichen Wartefrist“ nach § 6 Absatz 2 Satz 1 **SächsBeamtVG**), frühestens jedoch mit dem Zeitpunkt der Erklärung.

Beispiel:

Mit einem Professor der BesGr. W 3 wird am 1. August 2025 eine Berufsvereinbarung abgeschlossen, nach der zusätzlich zum Grundgehalt ein in Höhe von 20 Prozent des Endgrundgehalts für ruhegehaltfähiger Leistungsbezug von monatlich 3 000 Euro vereinbart wird. Im Ergebnis einer späteren Bleibeverhandlung wird der Anteil der Ruhegehaltfähigkeit dieses Leistungsbezugs durch Erklärung der Hochschule vom 15. September 2028 auf 30 Prozent erhöht. Vorbehaltlich weiterer Anpassungen der Besoldung wird der Leistungsbezug folglich ab 1. August 2027 (Ablauf der 2-jährigen Bezugsdauer) in Höhe von 1 831,91 Euro (= 20 Prozent von 9 159,56 Euro) und ab 15. September 2028 (Zeitpunkt der weiteren Erklärung, Mindestbezugsdauer bereits erfüllt) in Höhe von 2 747,87 Euro (= 30 Prozent von 9 159,56 Euro) als ruhegehaltfähiger Dienstbezug zu berücksichtigen sein.

Für den Lauf der 2-jährigen Wartefrist (Mindestbezugsdauer) sind Unterbrechungszeiten durch eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge unschädlich, wenn diese Zeiten auf der Grundlage von § 7 Absatz 4 **SächsBeamtVG** als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden. Dabei kann uneingeschränkt auf die hinsichtlich der Berücksichtigung der Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten getroffene Entscheidung abgestellt werden; eine erneute beziehungsweise separate Prüfung der insoweit maßgeblichen Tatbestandsvoraussetzungen (Urlaub dient öffentlichen Belangen oder dienstlichen

Interessen, Erhebung eines Versorgungszuschlags, vergleiche § 7 Absatz 4 **SächsBeamVG**) ist nicht erforderlich. Die 2-jährige Wartefrist gilt nicht, wenn Beamte vor deren Ablauf infolge einer Dienstbeschädigung in den Ruhestand getreten sind (vergleiche Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 6 Absatz 3 **SächsBeamVG**). Das Erfordernis der Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit bleibt davon jedoch unberührt, das heißt auch in den Fällen des Ruhestandseintritts infolge einer Dienstbeschädigung tritt die Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Leistungsbezüge nicht kraft Gesetzes, sondern nur entsprechend dem Umfang einer zuvor abgegebenen Erklärung ein. In Fällen des Zusammentreffens von vor dem 1. April 2014 festgesetzten unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen/besonderen Leistungsbezügen (vergleiche Nummer 78.4.7) und ab 1. April 2014 neu festgesetzten Leistungsbezügen sollte die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit wie folgt formuliert werden:

*„Der unbefristete [Bezeichnung des Berufungs- oder Bleibeleistungsbezugs] ist gemäß § 78 Absatz 2 Satz 5 des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** kraft Gesetz dem Grunde nach ruhegehaltfähig, jedoch nur mit dem Betrag, der Ihnen unter Berücksichtigung der Anrechnungen der Grundgehaltserhöhung aufgrund der neuen Stufenzuordnung und künftiger Stufensteigerungen nach § 78 Absatz 2 Satz 1 bis 4 und 7 des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand zusteht. Der unbefristete [Bezeichnung des Leistungsbezugs] wird hiermit gemäß § 35 Absatz 1 des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** dem Grunde nach in voller Höhe für ruhegehaltfähig erklärt, zusammen mit dem [Bezeichnung des Berufungs- oder Bleibeleistungsbezugs] jedoch maximal in Höhe von zusammen 30 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe W 3.“*

In Fällen, in denen alle Leistungsbezüge nach dem ab 1. April 2014 geltenden Recht vergeben werden, sollte folgende Formulierung verwendet werden:

*„Der unbefristete [Bezeichnung des Leistungsbezugs] und der unbefristete [Bezeichnung des Leistungsbezugs] werden hiermit gemäß § 35 Absatz 1 des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** dem Grunde nach in voller Höhe, jedoch maximal in Höhe von zusammen 30 Prozent des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe W 3 für ruhegehaltfähig erklärt.“*

35.2 Ruhegehaltfähigkeit unbefristeter Berufungs- und Bleibe- sowie besonderer Leistungsbezüge – Überschreitung der 30-Prozent-Grenze im Einzelfall

Für insgesamt bis zu 5 Prozent der Inhaber von Planstellen der BesGr. W 2 und W 3 (Professoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen) können unbefristete Leistungsbezüge entsprechend den Erfordernissen des Einzelfalls zu einem höheren Anteil als 30 Prozent des jeweiligen Endgrundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden. Die für den jeweiligen Überschreitungsumfang festgelegten Quoten sind bezogen auf alle im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** ausgebrachten Planstellen der betreffenden Besoldungsgruppe einzuhalten. Die Verteilung der auf die einzelne Hochschule entfallenden Planstellen erfolgt im Rahmen der Verordnung nach § 38 Absatz 1. Dabei kann auch eine Gewichtung – beispielsweise unter Berücksichtigung des jeweiligen Hochschulprofils oder anderer (qualitativer oder quantitativer) Kriterien vorgenommen werden.

35.3 Ruhegehaltfähigkeit befristeter Berufungs- und Bleibe- sowie besonderer Leistungsbezüge

Befristet gewährte Leistungsbezüge können erst nach einer Bezugsdauer von 10 Jahren im Umfang von höchstens 30 Prozent des jeweiligen Endgrundgehalts für ruhegehaltfähig erklärt werden; zu innerhalb dieser Frist liegenden Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gilt Nummer 35.1 entsprechend. Abgesehen davon gilt die 10-Jahres-Frist für jeden befristeten Leistungsbezug separat. Die Kumulation der Bezugszeiträume mehrerer, gegebenenfalls aus unterschiedlichen Anlässen gewährter befristeter Leistungsbezüge ist nicht zulässig. Die Möglichkeit einer Überschreitung der 30-Prozent-Grenze besteht bei befristeten Leistungsbezügen nicht. Eine Entfristung zunächst befristet zu gewährender besonderer Leistungsbezüge (diese ist gemäß § 34 Absatz 3 Satz 3 bei wiederholter Gewährung zulässig) hat zur Folge, dass im Hinblick auf die Ruhegehaltfähigkeit ab dem Zeitpunkt der Entfristung die für unbefristete Leistungsbezüge maßgeblichen (günstigeren) Regelungen gelten. Ab diesem Zeitpunkt kann die Ruhegehaltfähigkeit erklärt werden, deren Wirkung nach Ablauf der 2-jährigen Bezugsdauer eintritt. Das Erfordernis der 2-jährigen Bezugsdauer bezieht sich auf die unbefristete Ausgestaltung als Leistungsbezug; eine Anrechnung der vorausgegangenen Bezugsdauer des befristeten Leistungsbezugs auf die 2-Jahres-Frist ist dabei nicht zulässig. Die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit ist für besondere Leistungsbezüge, die Professoren für die Übernahme eines Richteramtes erhalten, gemäß § 35 Absatz 3 Satz 2 ausgeschlossen. Hat der Beamte im Verlauf seiner Karriere mehrere befristete Leistungsbezüge erhalten, die für ruhegehaltfähig erklärt wurden, wird nur der für den Beamten günstigste Betrag zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen gerechnet. Die Berücksichtigung für ruhegehaltfähig erklärter, befristeter Leistungsbezüge ist nur zulässig, soweit sie die unbefristeten ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge übersteigen. Dadurch wird die Einhaltung der 30-Prozent-Grenze sichergestellt (siehe Beispiel 1). Für den Fall, dass ein grundsätzlich ruhegehaltfähiger

befristeter Leistungsbezug hinter den vorrangig zu berücksichtigenden unbefristeten Leistungsbezügen zurückbleibt, ist eine Berücksichtigung des befristeten Leistungsbezugs nicht möglich (siehe Beispiel 2).

Beispiel 1:

Ein Professor der BesGr. W 3 erhält zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts einen in Höhe von 20 Prozent des Endgrundgehalts für ruhegehaltfähig erklärten unbefristeten Leistungsbezug von monatlich 2 000 Euro (Bezugsdauer mehr als 2 Jahre). Zudem hat er früher für 2 verschiedene Projekte jeweils einen in vollem (maximal möglichem) Umfang für ruhegehaltfähig erklärten befristeten Leistungsbezug von 500 Euro und 3 000 Euro erhalten. Beide befristete Leistungsbezüge stehen zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts nicht mehr zu. Der Berechnung des Ruhegehalts sind folgende ruhegehaltfähige Leistungsbezüge zugrunde zu legen:

- Obergrenze: 30 Prozent von 9 159,56 Euro (Endgrundgehalt BesGr. W 3) = 2 747,87 Euro
- Ruhegehaltfähiger unbefristeter Leistungsbezug: 1 831,91 Euro (= 20 Prozent von BesGr. W 3)
- Grundsätzlich ruhegehaltfähiger befristeter Leistungsbezug nach Anwendung Günstigkeitsregelung (§ 35 Absatz 3 Satz 3): 2 747,87 Euro (geringerer befristeter Leistungsbezug von 500 Euro findet keine Berücksichtigung); ruhegehaltfähiger befristeter Leistungsbezug nach Anwendung der Konkurrenzregelung zu befristeten und unbefristeten Leistungsbezügen: 915,96 Euro (= 2 747,87 Euro – 1 831,91 Euro)
- Ruhegehaltfähige Leistungsbezüge unbefristet/befristet gesamt: 2 747,87 Euro.

Beispiel 2:

Ein Professor der BesGr. W 3 erhält zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts einen in Höhe von 20 Prozent des Endgrundgehalts für ruhegehaltfähig erklärten unbefristeten Leistungsbezug von monatlich 2 000 Euro (Bezugsdauer mehr als 2 Jahre). Zudem hat er früher für 2 verschiedene Projekte jeweils einen in vollem (maximal möglichem) Umfang für ruhegehaltfähig erklärten befristeten Leistungsbezug von 500 Euro und 1 000 Euro erhalten. Beide befristete Leistungsbezüge stehen zum Zeitpunkt des Ruhestandseintritts nicht mehr zu. Der Berechnung des Ruhegehalts sind folgende ruhegehaltfähige Leistungsbezüge zugrunde zu legen:

- Obergrenze: 30 Prozent von 9 159,56 Euro (Endgrundgehalt BesGr. W 3) = 2 747,87 Euro
- Ruhegehaltfähiger unbefristeter Leistungsbezug: 1 831,91 Euro (= 20 Prozent von BesGr. W 3)
- Grundsätzlich ruhegehaltfähiger befristeter Leistungsbezug nach Anwendung Günstigkeitsregelung (§ 35 Absatz 3 Satz 3): 1 000 Euro (geringerer befristeter Leistungsbezug von 500 Euro findet keine Berücksichtigung); ruhegehaltfähiger befristeter Leistungsbezug nach Anwendung der Konkurrenzregelung zu befristeten und unbefristeten Leistungsbezügen: 0 Euro, da der grundsätzlich ruhegehaltfähige Betrag des befristeten Leistungsbezugs in Höhe von 1 000 Euro den unbefristeten ruhegehaltfähigen Leistungsbezug in Höhe von 1 831,91 Euro nicht übersteigt
- Ruhegehaltfähige Leistungsbezüge unbefristet/befristet gesamt: 1 831,91 Euro.

35.4 Berücksichtigung von Funktions-Leistungsbezügen bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge

35.4.1 Funktions-Leistungsbezüge für hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen

Die Ämter Rektor und Prorektor (jeweils BesGr. W 3) werden gemäß § 87 Absatz 4 und § 89 Absatz 3 **SächsHSG** in einem Beamtenverhältnis auf Zeit wahrgenommen. Aus diesen Zeitbeamtenverhältnissen ergibt sich kein eigenständiger Anspruch auf Versorgung, wobei der Versorgungsbegriff die in § 3 **SächsBeamVG** definierten Versorgungsbezüge umfasst. Dies korrespondiert mit der in den genannten hochschulrechtlichen Bestimmungen enthaltenen Regelung, wonach der Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf der Amtszeit ausgeschlossen ist. Das Ruhegehalt eines (ehemaligen) Rektors oder Prorektors ist somit aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen des zum Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns maßgeblichen, im Beamten- oder Richterverhältnis auf Lebenszeit übertragenen Amtes zu berechnen. Dabei ist für die Wahrnehmung des Rektoren- oder Prorektorenamtes im Beamtenverhältnis auf Zeit – in Abhängigkeit von der Dauer der Übertragung des Zeitamtes – gegebenenfalls ein Erhöhungsbetrag in Satz 3 geregelt. Hinsichtlich der zur Bemessung des Erhöhungsbetrags der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge maßgeblichen Fristen ist die Dauer der tatsächlichen Wahrnehmung des Rektoren- oder Prorektorenamtes maßgebend; eine lediglich von vornherein auf den jeweiligen Zeitraum angelegte wirksame beamtenrechtliche Übertragung des Amtes reicht dabei nicht aus (BVerwG, Urteil vom 17. Dezember 2009, 2 C 71/08). Bei der Prüfung dieser Frist ist auf das statusrechtliche Amt „Rektor“ oder „Prorektor“ abzustellen. Es ist nicht notwendig, dass

dieses Amt während des gesamten Zeitraums der im Beamtenverhältnis auf Zeit zuletzt innegehabten Besoldungsgruppe zugeordnet war. Vielmehr sind auch Amtszeiten zu berücksichtigen, die bereits vor Inkrafttreten der BesO W (zum 1. Januar 2005) unter Verleihung eines Amtes der BesO A oder B begründet worden sind. Erforderlich ist jedoch nach § 6 Absatz 2 **SächsBeamtVG**, dass ein Erhöhungsbetrag aus den im Beamtenverhältnis auf Zeit gewährten Funktions-Leistungsbezügen nur berücksichtigt werden kann, wenn der Beamte diese mindestens 2 Jahre erhalten hat. Für die Ermittlung des Erhöhungsbetrags ist der Funktions-Leistungsbezug in der vor Ablauf der Amtszeit zustehenden Höhe maßgeblich, sofern die 2-Jahres-Frist erfüllt ist. Soweit für das Zeitbeamtenverhältnis eine Teilnahme des Funktions-Leistungsbezugs an Anpassungen der Besoldung vereinbart oder festgelegt wurde, sind zum Zeitpunkt der Festsetzung der Versorgungsbezüge auch die seit dem Ablauf der Amtszeit zu verzeichnenden Anpassungsschritte nachzuvollziehen. Sofern hauptberufliche Leiter oder Mitglieder von Leitungsgremien im Beamtenverhältnis auf Zeit nicht auch in einem Beamten- oder Richterterhältnis auf Lebenszeit zum Freistaat Sachsen stehen, scheiden sie nach Ablauf der letzten Amtszeit aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit ohne Anspruch auf Versorgung im Sinne von § 3 **SächsBeamtVG** aus.

35.4.2 Funktions-Leistungsbezüge für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung

Besondere Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder Hochschulleitung (zum Beispiel Dekan, Studiendekan und Fachbereichsleiter) werden zusätzlich zu den Aufgaben als Hochschullehrer und im Rahmen des übertragenen statusrechtlichen Professorenamtes wahrgenommen. Die Begründung eines Doppelbeamtenverhältnisses erfolgt – anders als bei Rektoren und Prorektoren – nicht. Zur Honorierung der Übernahme zusätzlicher Aufgaben können Funktions-Leistungsbezüge nach § 34 Absatz 4 Satz 2 gewährt werden. Diese sind für die Dauer der Wahrnehmung der jeweiligen besonderen Aufgaben zu befristen und grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge ist jedoch – in Abhängigkeit von der Dauer der Wahrnehmung der besonderen Aufgaben – gegebenenfalls ein Erhöhungsbetrag in Höhe eines Viertels oder der Hälfte des Funktions-Leistungsbezugs nach § 34 Absatz 4 Satz 2 zu berücksichtigen. Auf Nummer 35.4.1 wird insoweit Bezug genommen. Sofern die jeweils einschlägigen hochschulrechtlichen Bestimmungen (gegebenenfalls Grundordnung der Hochschule) für die Wahrnehmung einer besonderen Aufgabe keine Amtszeiten vorsehen, kann der Funktions-Leistungsbezug nach einer Bezugsdauer von mindestens 5 Jahren ausschließlich zu 25 Prozent als Erhöhungsbetrag der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge berücksichtigt werden.

35.4.3 Konkurrenzregelung

Sofern bei Ruhestandsbeginn sowohl ruhegehaltfähige Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge und/oder besondere Leistungsbezüge (Kategorie 1) als auch Erhöhungsbeträge nach § 35 Absatz 4 (Kategorie 2) vorliegen, ist der berücksichtigungsfähige Umfang zunächst für beide Kategorien separat zu ermitteln (hinsichtlich der Berufungs- und Bleibe- sowie besonderen Leistungsbezüge unter Beachtung der maßgeblichen Höchstgrenze sowie gegebenenfalls der Konkurrenzregelung für unbefristete/befristete Leistungsbezüge, vergleiche Nummern 35.1 bis 35.3). Der Berechnung des Ruhegehalts wird sodann der für den Beamten günstigere Betrag entweder nach Kategorie 1 oder 2 zugrunde gelegt.

35.5 Ruhestandseintritt wegen Dienstunfähigkeit

Werden hauptberufliche Leiter oder Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen während ihrer Amtszeit wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, berechnen sich die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit. Voraussetzung ist, dass das Amt von vornherein (mindestens) für die Dauer von 5 Jahren wirksam übertragen war (nicht zwingend auch tatsächlich ausgeübt wurde, vergleiche Nummer 35.4.1) und der Beamte die Dienstbezüge aus diesem Amt mindestens 2 Jahre erhalten hat. § 35 Absatz 5 stellt insoweit nur eine Sonderregelung zur Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge dar und begründet – wie auch in dem unter Nummer 35.4.1 dargestellten Regelfall – ebenfalls keinen eigenständigen Versorgungsanspruch aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit. Der Versorgungsanspruch dem Grunde nach (relevant beispielsweise hinsichtlich der Erfüllung der Mindestdienstzeit von 5 Jahren gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 **SächsBeamtVG**) richtet sich daher weiterhin nach dem Beamten- oder Richterterhältnis auf Lebenszeit. Die Frage des Entstehens zweier unabhängiger Versorgungsansprüche und der Anrechnung der daraus gezahlten Versorgungsbezüge stellt sich somit nicht. Andererseits bedeutet dies aber auch, dass hauptberufliche Leiter oder Mitglieder von Leitungsgremien im Beamtenverhältnis auf Zeit, die nicht auch in einem Beamten- oder Richterterhältnis auf Lebenszeit zum Freistaat Sachsen stehen, im Falle einer Dienstunfähigkeit aus dem Beamtenverhältnis auf Zeit ohne Anspruch auf Versorgung ausscheiden.

35.6 Klarstellende Regelungen zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen

35.6.1 Ruhestandseintritt aus einem Amt der BesO W

Die tatsächliche Berücksichtigung grundsätzlich ruhegehaltfähiger Leistungsbezüge als ruhegehaltfähige Dienstbezüge setzt voraus, dass der Beamte aus einem Amt der BesO W in den Ruhestand getreten ist.

Beispiel:

Ein auf dem Gebiet der Rechtswissenschaften tätiger Professor der BesGr. W 3 erhält einen unbefristeten, in vollem Umfang für ruhegehaltfähig erklärten Leistungsbezug in Höhe von monatlich 500 Euro (Bezugsdauer mehr als 2 Jahre). 7 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand wird er zum Präsidenten des Sächsischen Obergerichts im Richterverhältnis auf Lebenszeit ernannt. Mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze tritt er aus diesem Amt in den Ruhestand. Das Ruhegehalt berechnet sich in diesem Fall ausschließlich auf Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes (BesGr. R 6); der in dem früheren Professorenamt bezogene ruhegehaltfähige unbefristete Leistungsbezug findet hingegen keine Berücksichtigung.

Modifikation:

Ausgangsfall wie oben; der Beamte wird jedoch 3 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erneut auf eine Professur berufen und wechselt durch Ernennung zum Universitätsprofessor der BesGr. W 3 in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zurück. Mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze tritt er aus diesem Amt in den Ruhestand. Das Ruhegehalt berechnet sich in diesem Fall auf Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des letzten Amtes (BesGr. W 3). Dabei wird – unter Beachtung der geltenden Höchstgrenzen sowie der gegebenenfalls einschlägigen Konkurrenzregelungen – auch der in dem früheren Professorenamt bezogene ruhegehaltfähige unbefristete Leistungsbezug berücksichtigt; die Unterbrechung des Dienstverhältnisses als Professor ist insoweit unschädlich.

Die vorstehenden Ausführungen gelten nicht für Erhöhungsbeträge nach § 35 Absatz 4. Diese stellen keinen ruhegehaltfähigen Leistungsbezug im Sinne von § 35 Absatz 6 Satz 1 dar und sind folglich auch bei Ruhestandseintritt aus einem Amt einer anderen Besoldungsordnung (zum Beispiel BesO A oder BesO R) zu berücksichtigen.

35.6.2 Vorrangige Berücksichtigung dynamisierter Leistungsbezüge

Bei der Berechnung des Ruhegehalts werden für ruhegehaltfähig erklärte Leistungsbezüge, die an Anpassungen der Besoldung nach § 19 teilnehmen, gegenüber statischen Leistungsbezügen vorrangig berücksichtigt.

Beispiel:

Ein Professor der BesGr. W 3 erhält einen unbefristeten Berufsleistungsbezug in Höhe von monatlich 2 000 Euro und einen unbefristeten Bleibeleistungsbezug in Höhe von ursprünglich monatlich 1 500 Euro (Bezugsdauer jeweils mehr als 2 Jahre). Eine wirksame Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Leistungsbezüge im Umfang von zusammen 30 Prozent des Endgrundgehalts der BesGr. W 3 liegt vor. Der Bleibe-Leistungsbezug in Höhe von 1 500 Euro nimmt kraft Erklärung an Anpassungen der Besoldung nach § 19 teil; seine Höhe beläuft sich aufgrund der seit Abschluss der Vereinbarung zu verzeichnenden Anpassungen zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand auf 1 700 Euro. Der Berechnung des Ruhegehalts folgende ruhegehaltfähige Leistungsbezüge zugrunde zu legen:

- Obergrenze: 30 Prozent von 9 159,56 Euro (Endgrundgehalt BesGr. W 3) = 2 747,87 Euro
- Vorrangige Berücksichtigung dynamisierter Bleibeleistungsbezug: 1 700 Euro
- „Auffüllbetrag“ aus Berufsleistungsbezug: 1 047,87 Euro (= 2 747,87 Euro – 1 700 Euro)
- Ruhegehaltfähige Leistungsbezüge gesamt: 2 747,87 Euro.

35.6.3 Berücksichtigung von Zeiten der Leistungsbezugsgewährung aus einem früheren Professorenamt

Werden Beamte, die bereits ein Professorenamt der BesGr. W 2 oder W 3 innehatten und in diesem Amt Berufs-, Bleibe- oder besondere Leistungsbezüge bezogen haben, auf eine (andere) Professur im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** berufen, werden diese Leistungsbezüge in der im vorhergehenden Amt zuletzt zustehenden Höhe weitergewährt. Dies hat zur Folge, dass die aus dem früheren Amt resultierenden Bezugszeiten auf die für die Erklärung der Ruhegehaltfähigkeit beziehungsweise deren Wirksamkeit maßgeblichen Fristen der in dem neuen Amt gewährten entsprechenden Leistungsbezüge angerechnet werden, soweit sie diese betragsmäßig nicht übersteigen. Die Regelung gilt sowohl bei landesinternen Berufungen auf eine andere Professur als auch beim Wechsel von Professoren des Bundes oder eines anderen Landes zum Freistaat Sachsen.

Beispiel:

Ein Professor der BesGr. W 3 des Landes Nordrhein-Westfalen erhält dort einen unbefristeten

Berufungsleistungsbezug in Höhe von 1 000 Euro und einen auf 5 Jahre befristeten besonderen Leistungsbezug in Höhe von 500 Euro. Mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 wird ihm unter Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit zum Freistaat Sachsen ein Professorenamt der BesGr. W 3 übertragen. Am 30. September 2025 hat er den ursprünglichen Berufsleistungsbezug bereits länger als 2 Jahre und den besonderen Leistungsbezug über einen Zeitraum von 2 Jahren und 6 Monaten bezogen. In der mit dem Freistaat Sachsen abgeschlossenen Berufsvereinbarung werden folgende Leistungsbezüge festgelegt:

- *Berufsleistungsbezug in Höhe von 1 700 Euro, unbefristet und ruhegehaltfähig,*
- *Besonderer Leistungsbezug in Höhe von 600 Euro, befristet auf 5 Jahre.*

Lösung:

In diesem Fall gilt der Berufsleistungsbezug in Höhe eines Teilbetrages von 1 000 Euro als weitergewährt und in Höhe des Restbetrages von 700 Euro als neu gewährt. Zum Zeitpunkt der Berufung ist der Berufsleistungsbezug folglich bereits in Höhe des Teilbetrages von 1 000 Euro ruhegehaltfähig; die für die Wirksamkeit der Ruhegehaltfähigkeitsklärung grundsätzlich maßgebliche 2-Jahres-Frist beginnt dementsprechend nur hinsichtlich des übersteigenden Teilbetrages von 700 Euro zu laufen. Bei dem besonderen Leistungsbezug handelt es sich in Höhe eines Teilbetrages von 500 Euro um eine wiederholte Gewährung, sodass die diesbezüglich bereits abgelaufene Bezugsdauer von 2 Jahren und 6 Monaten auf die für die Zulässigkeit einer Ruhegehaltfähigkeitsklärung befristeter Leistungsbezüge maßgebliche 10-Jahres-Frist nach § 35 Absatz 3 Satz 1 anzurechnen ist. Folglich kann der besondere Leistungsbezug (entsprechende wiederholte Gewährungen vorausgesetzt) nach einer weiteren Bezugsdauer beim Freistaat Sachsen von 7 Jahren und 6 Monaten in Höhe von 500 Euro und nach einer Bezugsdauer beim Freistaat Sachsen von insgesamt 10 Jahren in Höhe von weiteren 100 Euro für ruhegehaltfähig erklärt werden.

36. Zu § 36 Finanzvolumen für Leistungsbezüge

36.1 Vergabebudget

Die Regelungen des Vergabebudgets gelten für alle in § 1 Absatz 1 **SächsHSG** genannten Hochschulen, deren Wirtschaftsführung und Rechnungswesen sich auf Grundlage der Übergangsregelung des § 12 Absatz 5 **SächsHSG** noch nach kameralistischen Grundsätzen richtet (zu den kaufmännisch wirtschaftenden Hochschulen siehe Nummer 36.4). Das Steuerungsinstrument des Vergabebudgets wird wie folgt ermittelt:

Bemessungsgrundlage pro Planstelle (jeweils aktueller Besoldungsdurchschnitt)

- Durchschnittlicher Grundgehalt der Beamten in den BesGr. W 2 und W 3 des Vorjahres (gewichtetes Mittel unter Berücksichtigung der Anzahl der Zahlfälle je Besoldungsgruppe sowie der Stufenlaufzeiten)
- = Vergabebudget pro Planstelle
- x Anzahl der besetzten Planstellen der BesGr. W 2 und W 3 an der jeweiligen Hochschule
- = Vergabebudget der jeweiligen Hochschule für variable Leistungsbezüge.

Das Vergabebudget trägt der Einführung eines nach Stufen bemessenen Grundgehalts in den BesGr. W 2 und W 3 Rechnung und führt dazu, dass die vorrangig aus dem Vergabebudget zu finanzierenden fixen Besoldungsbestandteile für das jeweilige Kalenderjahr nicht mehr spitz zu ermitteln sind, sondern als Durchschnittswert des Vorjahres angesetzt werden können. Eine exakte Prognose des (von der Verteilung der Professoren auf die einzelnen Stufen des Grundgehalts abhängigen und somit ständigen Veränderungen unterworfenen) tatsächlichen Mittelabflusses für die nicht verhandelbaren Besoldungsbestandteile (insbesondere Grundgehalt) ist mithin nicht erforderlich. Die Vorschrift des § 36 Absatz 1 Satz 1 verlangt, dass das Vergabebudget jeweils bezogen auf die Gesamtheit aller Hochschulen des Freistaates Sachsen eingehalten wird. Eine diskproportionale Verteilung des sich für den jeweiligen Hochschulbereich ergebenden Gesamtvergabebudgets auf die einzelnen Hochschulen unter Berücksichtigung qualitativer oder quantitativer Gewichtungskriterien ist unter dieser Prämisse zulässig und zur Begleitung einer entsprechenden Profilbildung innerhalb der sächsischen Hochschullandschaft ausdrücklich erwünscht. Insoweit ist eine Steuerung seitens des für die jeweilige Hochschule zuständigen Staatsministeriums erforderlich.

Von dem Begriff „Mittel Dritter“ in § 36 Absatz 1 Satz 2 sind nicht nur Mittel privater Dritter, sondern generell alle ausdrücklich für die Besoldung von Professoren bereitgestellten Drittmittel erfasst. So fallen auch Personalkostenerstattungen bei gemeinsamen Berufungen nach dem sogenannten Berliner Modell unter den Drittmittelbegriff. Die Nichtberücksichtigung der Drittmittel hat zur Folge, dass diese

nicht in die Berechnung des Vergabebudgets einfließen. Somit sind die drittmittelfinanzierten Personalausgaben für Professoren aus dem vom jeweils aktuellen Besoldungsdurchschnitt in Abzug zu bringenden durchschnittlichen Vorjahres-Grundgehalt der Beamten in den BesGr. W 2 und W 3 herauszurechnen. Drittmittelfinanzierte Personalausgaben für Professoren gehen folglich nicht zulasten des Vergabebudgets, sondern stehen zusätzlich zur Verfügung und erhöhen somit die Spielräume für die Gewährung variabler Leistungsbezüge.

Soweit der Haushaltsgesetzgeber für das jeweilige Haushaltsjahr eine Überschreitung des Vergabebudgets um bis zu 2 Prozent zulässt, ist darauf zu achten, dass hinsichtlich der dadurch für die Vergabe von Leistungsbezügen zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel keine langfristigen Verpflichtungen eingegangen werden. Die Mittel sind daher vorrangig für die Gewährung als Einmalzahlung ausgestalteter Leistungsbezüge aufzuwenden. Die Zuführungen an den Generationenfonds sind im Zusammenhang mit der Ermittlung und Einhaltung des Vergabebudgets nicht zu berücksichtigen.

36.2 Besoldungsdurchschnitt

Der Besoldungsdurchschnitt bildet die Grundlage für die Berechnung des Vergabebudgets (siehe Nummer 36.1). Er wird gemäß § 36 Absatz 2 Satz 1 für die Hochschulen nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 und 2 **SächsHSG** einerseits und die Hochschulen nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummern 3 und 4 **SächsHSG** andererseits getrennt festgelegt. Bei der Anpassung der Werte entsprechend § 19 sind die Beträge auf volle Euro aufzurunden. Bei künftigen Anpassungen der Besoldung oder sonstigen Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Höhe des Besoldungsdurchschnitts werden die fortgeschriebenen Werte im Sächsischen Amtsblatt veröffentlicht, soweit nicht bereits eine Anpassung der Werte in § 36 Absatz 2 Satz 1 unmittelbar erfolgt.

36.3 Geltung des Vergabebudgets für verwaltungsinterne Hochschulen

Die Vorschriften über den Besoldungsdurchschnitt und das auf dessen Grundlage zu ermittelnde Vergabebudget gelten grundsätzlich auch für die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen und die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH). Aufgrund der an beiden Einrichtungen gegebenen besonderen Personalsituation hat der Gesetzgeber jedoch die Möglichkeit, ein abweichendes Vergabebudget festzusetzen. Davon wurde bislang noch kein Gebrauch gemacht.

36.4 Ausnahme für kaufmännisch wirtschaftende Hochschulen

Die unter den Voraussetzungen der §§ 11 und 12 **SächsHSG** kaufmännisch wirtschaftende Hochschulen sind von der Geltung der Vorschriften über den Besoldungsdurchschnitt sowie das Vergabebudget ausgenommen.

Die Ausnahmemöglichkeit ist auf Hochschulen nach § 1 Absatz 1 **SächsHSG** begrenzt; sie gilt nicht für die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH), Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen und die Hochschule der Sächsischen Polizei (FH).

An Hochschulen, die unter den genannten Voraussetzungen von der Verpflichtung zur Einhaltung des Vergabebudgets befreit sind, erfolgt die Bemessung der Leistungsbezüge im Rahmen der Steuerung des verfügbaren Personalausgabenbudgets. Besoldungsrechtliche Restriktionen hinsichtlich des Gesamtbetrags der an einer Hochschule gewährten Leistungsbezüge bestehen nicht; die für die Bemessung der individuellen Leistungsbezüge geltenden Vorschriften (insbesondere die sogenannte B 10-Grenze des § 34 Absatz 5) bleiben davon jedoch unberührt.

37. Zu § 37 Forschungs- und Lehrzulage

37.1 Forschungs- und Lehrvorhaben an Hochschulen

Der für die Gewährung einer drittmittelfinanzierten Forschungs- und Lehrzulage infrage kommende Personenkreis wird um Beamte der BesGr. W 1 (Juniorprofessoren und Akademische Assistenten) erweitert. Die Kontrolle einer zweckentsprechenden Mittelverwendung sowie Sanktionierung einer dabei gegebenenfalls festgestellten Fehlverwendung bleibt dem Drittmittelgeber vorbehalten. Es obliegt nicht dem Dienstherrn, insoweit in das Vertragsverhältnis zwischen Forschungseinrichtung und Drittmittelgeber einzugreifen.

37.2 Forschungs- und Lehrvorhaben an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Voraussetzung für die Gewährung einer Forschungs- und Lehrzulage an gemeinsam berufene Professoren im Rahmen ihres Dienstverhältnisses mit der Forschungseinrichtung ist, dass die Mittel für Forschungsvorhaben der außeruniversitären Forschungseinrichtung eingeworben werden und von dem einwerbenden Professor dort durchgeführt werden.

38. Zu § 38 Verordnungsermächtigung

Auf dieser Grundlage wurden für die Hochschulen nach § 1 Absatz 1 **SächsHSG** die **Sächsische Hochschulleistungsbezügeverordnung** durch das Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus und für die verwaltungsinternen Hochschulen die **Sächsische Hochschulleistungsbezügeverordnung-SMI** durch das Staatsministerium des Innern jeweils im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen erlassen.

39. Zu § 39 Grundlage des Familienzuschlags

Für die Zuordnung der Besoldungsempfänger zu einer Stufe des Familienzuschlags sind die Familienverhältnisse maßgebend, die in dem Zeitraum vorliegen, für den Besoldung zusteht (vergleiche Nummer 41.4).

Als Familienzuschlag wird ein personenstandsbezogener Anteil (Stufe 1) und ein kinderbezogener Anteil (Stufe 2 ff.) gewährt. Die jeweils maßgebenden Beträge ergeben sich aus der Anlage 6 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz**.

40. Zu § 40 Stufen des Familienzuschlags

40.1 Stufe 1 des Familienzuschlags

- 40.1.1 Die Eheschließung oder Begründung einer Lebenspartnerschaft ist durch eine Kopie der entsprechenden Urkunde nachzuweisen. Unter die Vorschrift fallen auch getrenntlebende Ehegatten und Lebenspartner.
- 40.1.2 Verwitwete oder hinterbliebene Lebenspartner sind Beamte, wenn die Ehe oder Lebenspartnerschaft durch den Tod des Ehegatten oder Lebenspartners aufgelöst wurde.
- 40.1.3 Geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt ist eine Ehe erst mit der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung. Dies gilt entsprechend für die Aufhebung einer Lebenspartnerschaft nach § 15 des Lebenspartnerschaftsgesetzes. Entscheidungen ausländischer Gerichte in Familienrechtssachen werden nur anerkannt, wenn die Landesjustizverwaltung gemäß § 107 Absatz 1 des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit festgestellt hat, dass die Voraussetzungen für die Anerkennung vorliegen. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung oder Anerkennung von Entscheidungen nach ausländischem Recht ist der Familienzuschlag der Stufe 1 zu gewähren. Diese Feststellung haben die Beamten unverzüglich herbeizuführen und auf ihre Kosten vorzulegen.
- 40.1.4 Die Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem früheren Ehegatten oder Lebenspartner muss aus der letzten Ehe oder Lebenspartnerschaft bestehen. Eine Unterhaltsverpflichtung Kindern gegenüber ist keine Unterhaltsverpflichtung in diesem Sinne; sie kann nur unter den Voraussetzungen des § 40 Absatz 1 Satz 2 bis 7 zur Zahlung des Familienzuschlags der Stufe 1 (gegebenenfalls anteilig) führen. Die Unterhaltsverpflichtung muss mindestens in Höhe des ungekürzten Tabellenbetrages des Familienzuschlags der Stufe 1 bestehen. Sie muss in dieser Höhe tatsächlich und nachweislich erfüllt werden.
- 40.1.5 Die Verpflichtung zur Zahlung von Unterhalt kann auf Gesetz oder Vertrag (Vereinbarung) beruhen und kann nachgewiesen werden durch Vorlage eines entsprechenden Unterhaltsurteils, eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs oder durch eine schriftliche Unterhaltsvereinbarung. Freiwillige Unterhaltsleistungen begründen keinen Anspruch auf den Familienzuschlag.
- 40.1.6 Die Voraussetzungen des § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 sind nicht gegeben, wenn
- die Verpflichtung zur Unterhaltszahlung erloschen ist (zum Beispiel durch Heirat oder Begründung einer Lebenspartnerschaft, Tod des Unterhaltsberechtigten oder Wegfall der Gründe, die nach den §§ 1569 ff. BGB für das Bestehen der Unterhaltsverpflichtung maßgebend sind),
 - die Unterhaltsverpflichtung durch eine Abfindung (anstelle einer Unterhaltsrente) nach § 1585 Absatz 2 BGB oder durch eine Vereinbarung der ehemaligen Ehegatten oder Lebenspartner erloschen ist oder
 - trotz einer Abfindung die Unterhaltsverpflichtung für Zwecke des Versorgungsausgleichs aufgrund des § 33 des Versorgungsausgleichsgesetzes als weiterbestehend behandelt wird.
- Wird der Unterhalt bei weiterbestehender Unterhaltspflicht für einen bestimmten Zeitraum im Voraus gezahlt (zum Beispiel jährlich) und ergibt sich das Fortbestehen der Unterhaltspflicht zweifelsfrei aus den vorgelegten Unterlagen, so sind die Voraussetzungen des § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 weiter gegeben. Dabei müssen die auf die einzelnen Monate des Zahlungszeitraums umgerechneten Beträge die Höhe des Familienzuschlags der Stufe 1 erreichen (Nummer 40.1.4).
- 40.1.7 Der Beamte muss eine Person – dies kann auch ihr Kind sein – in seine Wohnung aufgenommen haben. Das Zusammenleben in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Lebensgemeinschaft ohne Aufnahme eines Kindes in die Wohnung ist hiervon nicht erfasst, weil keine

gesetzliche Unterhaltsverpflichtung zwischen den Partnern einer solchen Lebensgemeinschaft besteht (vergleiche Nummer 40.1.10).

- 40.1.8 Die Wohnung, in der der Beamte tatsächlich – gegebenenfalls auch zusammen mit Dritten – wohnt, muss seinen Lebensmittelpunkt darstellen. Falls die Wohnung dem Beamten rechtlich nicht zugeordnet werden kann (zum Beispiel bei Wohngemeinschaft), ist die wirtschaftliche Zuordnung maßgebend. Ob es sich bei der Wohnung um einen einzigen Raum oder um mehrere Räume handelt, ist unerheblich. Die Ausstattung muss aber den Grundbedürfnissen des Wohnens genügen. Für das Merkmal der Aufnahme in die Wohnung kommt es auf die zeitliche Reihenfolge des Einzugs in die Wohnung nicht an.
- 40.1.9 In die Wohnung „nicht nur vorübergehend aufgenommen“ ist eine andere Person, wenn auch für sie die Wohnung Mittelpunkt der Lebensbeziehungen ist und sie mit dem Berechtigten eine häusliche Gemeinschaft bildet. Der Aufenthalt des Kindes nur während eines bestimmten kürzeren Zeitraums im Jahr (zum Beispiel in den Ferien) führt wegen der dazwischenliegenden langen Unterbrechungen nicht zur Bildung eines Lebensmittelpunktes. Bei Kindern, deren geschiedenen Eltern das Sorgerecht gemeinsam obliegt, können diese Voraussetzungen ausnahmsweise auch im Hinblick auf mehrere Wohnungen vorliegen (vergleiche Nummer 40.1.20). Ob bei dem sogenannten Wechselmodell ein Mittelpunkt der Lebensbeziehungen in den Wohnungen beider Eltern vorliegt, ist nach den Umständen des Einzelfalles zu beurteilen. Eine Haushaltsaufnahme liegt vor, wenn das Kind in die Familiengemeinschaft mit einem dort begründeten Betreuungs- und Erziehungsverhältnis aufgenommen worden ist. Neben dem örtlich gebundenen Zusammenleben müssen die Voraussetzungen materieller Art (Versorgung, Unterhaltsgewährung) und immaterieller Art (Fürsorge, Betreuung) erfüllt sein. Die Betreuung des Kindes im Haushalt eines Berechtigten muss einen zeitlich bedeutsamen Umfang haben und die Aufenthalte des Kindes dürfen nicht nur Besuchs- oder Feriencharakter haben (vergleiche BFH, Beschluss vom 14. Dezember 2004, VIII R 106/03). Dies setzt allerdings nicht voraus, dass sich das Kind in der Wohnung überwiegend (mehr als 50 Prozent) aufhält (BVerwG, Urteil vom 12. Dezember 1990, 2 B 116/90). Bei einem geschiedenen Stiefelternteil können die Voraussetzungen der Haushaltsaufnahme des Stiefkindes im Einzelfall auch erfüllt sein (und damit Anspruch auf das Kindergeld und den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag bestehen), aber es fehlt in einem solchen Fall an der gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem Stiefkind (vergleiche Nummer 40.1.10), sodass die Voraussetzungen für die Stufe 1 nicht erfüllt sind.
- 40.1.10 Die gesetzliche Unterhaltspflicht ergibt sich aus den Vorschriften des bürgerlichen Rechts (§ 1584 und §§ 1601 ff. BGB, § 16 des Lebenspartnerschaftsgesetzes). Der Unterhaltsanspruch eines Kindes endet weder mit dem Erreichen der Volljährigkeit noch mit dem Schulabschluss. Eltern sind unterhaltspflichtig solange ein Kind sich in einer optimalen begabungsbezogenen Berufsausbildung (Erstausbildung) befindet, die in aller Regel erst nach der Volljährigkeit abgeschlossen wird. Entscheidet sich ein Kind zum Beispiel nach abgeschlossener Lehre ein darauf aufbauendes Studium zu beginnen, dann besteht der Unterhaltsanspruch fort. Voraussetzung ist nur, dass ein fachlicher Zusammenhang zwischen Lehre und Studium besteht. Während der Dauer der Ausbildung ist das volljährige Kind dem Grundsatz nach weiter unterhaltsbedürftig – unabhängig davon, wie alt es ist und wie lange die Ausbildung dauert (auch über das 25. Lebensjahr hinaus, unabhängig vom Anspruch auf Kindergeld). Ein späterer Ausbildungsbeginn oder eine Unterbrechung der Ausbildung wegen Schwangerschaft und eigener Kinderbetreuung sind unschädlich. Eine solche Unterhaltsverpflichtung ist zum Beispiel nicht gegeben für ein volljähriges Kind während der Zeit des Bundesfreiwilligendienstes, des freiwilligen ökologischen oder freiwilligen sozialen Jahres. Ebenso ist ein Stiefelternteil nach der Trennung von seinem Ehegatten nicht zum Kindesunterhalt für das Stiefkind verpflichtet, da Stiefeltern nicht rechtlicher Elternteil des Kindes sind und somit keine finanzielle Verantwortung für dieses Kind tragen. Eine gesetzliche Unterhaltspflicht würde nur bestehen, wenn der Stiefelternteil das Kind adoptiert hätte und rechtlicher Elternteil geworden wäre.
- 40.1.11 „Gesundheitliche Gründe“ sind anzuerkennen, wenn der Beamte infolge Krankheit oder körperlicher Behinderung ohne fremde Hilfe und Pflege nicht auskommen kann. Diese Voraussetzungen sind insbesondere bei Schwerbehinderten gegeben, die wegen ihrer körperlichen Behinderung auf die Haushaltsführung durch eine andere Person angewiesen sind (zum Beispiel bei Blinden, Ohnhändern, Querschnittsgelähmten, mehrfach Amputierten). Hierbei kommt es nicht auf den „Grad der Behinderung“ an, sondern auf die Art und den Umfang der Beeinträchtigung bei der Verrichtung allgemeiner persönlicher und hauswirtschaftlicher Tätigkeiten. Die für den Beamten zu verrichtenden Tätigkeiten müssen so umfangreich oder so vielfältig sein, dass sie die Aufnahme der anderen Person in die Wohnung erforderlich machen (Abhängigkeit des Beamten von der Hilfe). Bei Vorliegen des Pflegegrades 5 kann ohne nähere Prüfung davon ausgegangen werden, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind. In Zweifelsfällen kann die Vorlage einer amtsärztlichen Bescheinigung gefordert werden. Das Bestehen eines Verwandtschaftsverhältnisses, das eine gesetzliche Unterhaltspflicht des Beamten

gegenüber der aufgenommenen Person begründen könnte, ist unschädlich; das Gleiche gilt hinsichtlich eigener Mittel der aufgenommenen Person.

- 40.1.12 Nach Satz 3 ist bei der Aufnahme einer Person aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung zu prüfen, ob für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die das 6-fache des Betrages der Stufe 1 des Familienzuschlags (Eigenmittelgrenze) übersteigen. Bei Teilzeitbeschäftigung errechnet sich die Eigenmittelgrenze aus dem 6-fachen Betrag des vollen Familienzuschlags der Stufe 1. Bei der Haushaltsaufnahme eines Kindes, für das Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKG zustehen würde, ist die Höhe der für den Unterhalt des Kindes zur Verfügung stehenden Mittel nach § 40 Absatz 1 Satz 4 nicht entscheidend.
- 40.1.13 Zu den Mitteln, die für den Unterhalt der aufgenommenen Person zur Verfügung stehen, gehören eigene Einnahmen dieser Person sowie auch solche Einnahmen, die für ihren Unterhalt tatsächlich gewährt werden. Hierzu gehören alle Einnahmen, gleich welcher Art, unabhängig, von wem sie gewährt und wie sie bezeichnet werden, die tatsächlich zur Verfügung stehen, um Kosten der Lebenshaltung zu decken, wie zum Beispiel
- Ausbildungsvergütungen,
 - Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz, auch soweit als Darlehen gewährt, oder Stipendien,
 - Einkünfte aus selbstständiger oder nichtselbstständiger Tätigkeit,
 - Leistungen der Bundesagentur für Arbeit,
 - Renten,
 - sonstige Einnahmen (zum Beispiel aus Vermietung und Verpachtung oder Zinsen),
 - Leistungen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (zum Beispiel Eingliederungshilfe)
 - Unterhaltszahlungen.
- Die eigenen Einnahmen stehen grundsätzlich mit dem Nettobetrag (nach Abzug der gesetzlichen Abgaben) zur Verfügung. Bei Einkommen aus einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis sind einmalige Sonderleistungen (zum Beispiel Sonderzahlung, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld), die neben den regelmäßigen Bezügen gezahlt werden, nicht zu berücksichtigen. Einnahmen aus Kapitalvermögen (zum Beispiel Zinsen) werden ohne Abzug von Werbungskosten und des Sparerfreibetrages berücksichtigt (BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2006, 2 C 12/05). Sachleistungen Dritter sind in Höhe ihres Geldwertes anzurechnen.
- 40.1.14 Kommt der andere Elternteil eines Kindes, für das kein Anspruch auf Kindergeld (mehr) besteht, seiner Unterhaltsverpflichtung nicht nach, weil dieser nicht leistungsfähig ist, kann der Unterhaltsanspruch nicht berücksichtigt werden. Wird allerdings ein zustehender Unterhalt (rechtsmissbräuchlich) nicht geltend gemacht, obwohl dies zumutbar wäre, ist der Mindestunterhalt gemäß § 1612a Absatz 1 BGB entsprechend dem Anhang zu den Unterhaltsleitlinien des Oberlandesgerichts Dresden (www.justiz.sachsen.de/olg) fiktiv anzusetzen.
- 40.1.15 Nicht zu diesen Mitteln gehören zweckgebundene Leistungen, die dazu bestimmt sind, einen Sonderbedarf abzudecken, der zum Beispiel durch die Behinderung oder Pflegebedürftigkeit der aufgenommenen Person entsteht (zum Beispiel Pflegegeld nach § 37 SGB XI oder § 64a SGB XII).
- 40.1.16 Die Mittel sind in dem Zeitabschnitt zu berücksichtigen, in dem sie zufließen. Dies gilt auch für nachträglich gewährte Mittel, da sie erst ab dem Zeitpunkt des Zuflusses zur Verfügung stehen. Wenn Mittel nicht regelmäßig zufließen (zum Beispiel in Jahresbeträgen), sind sie auf gleiche Monatsbeträge umzurechnen und ab dem Monat der Zahlung zu berücksichtigen.
- 40.1.17 Die „anderweitige Unterbringung“ eines Kindes auf „ihre Kosten“, das heißt auf Kosten der Beamten, im Sinne des Satzes 5 kann unterstellt werden, wenn und solange für dieses Kind Anspruch auf Kindergeld besteht.
- 40.1.18 Eine anderweitige Unterbringung liegt nur vor, wenn die häusliche Verbindung erhalten bleibt und hierfür auch Anhaltspunkte vorliegen (zum Beispiel eigenes Zimmer, familiäre Bindung). Sie besteht zum Beispiel fort, wenn die aufgenommene Person nur vorübergehend (zum Beispiel wegen Studiums, Krankenhaus- oder Internatsaufenthalts) abwesend ist. Durch die Unterbringung darf sich der Mittelpunkt der Lebensbeziehungen nicht schwerpunktmäßig an den Unterbringungsort verlagern. Eine anderweitige Unterbringung ist nicht gegeben, wenn der Beamte lediglich für den Unterhalt aufkommt oder das Kind zum Beispiel beim anderen Elternteil lebt. Im Regelfall ist ein Kind von demjenigen untergebracht, bei dem es vorher gelebt hat und mit dem vorrangig die häusliche Verbindung aufrechterhalten wird. In den Fällen der Nummer 40.1.9 Satz 3 kann diese Voraussetzung bei beiden Eltern gegeben sein, wenn beide Elternteile die Kosten für die Unterbringung tragen. Eine häusliche

Verbindung liegt nicht mehr vor, wenn die Lebensgemeinschaft in der Wohnung des Beamten beendet worden ist, zum Beispiel, weil das Kind einen eigenen Hausstand oder ein Eltern-Kind-ähnliches Verhältnis zu einer anderen Person (Pflegekindverhältnis) begründet hat.

40.1.19 Bei der Durchführung des Satzes 6 gelten die Nummern 40.5.1 bis 40.5.4 entsprechend.

40.1.20 Bei mehreren Anspruchsberechtigten sind die Konkurrenzvorschriften des Satzes 6 auch anzuwenden, wenn

- a) die Partner einer Lebensgemeinschaft die Voraussetzungen der Sätze 2 bis 5 erfüllen (zum Beispiel wegen der Aufnahme jeweils eigener Kinder in die gemeinsame Wohnung), auch wenn keine gemeinsamen Kinder vorhanden sind oder
- b) ein Kind bei Vorliegen der Voraussetzungen des Satzes 7 in mehreren Wohnungen seinen Lebensmittelpunkt hat (Nummer 40.1.9 Satz 3).

In diesen Fällen erhalten die Anspruchsberechtigten den Familienzuschlag der Stufe 1 jeweils zur Hälfte.

Ist eine oder sind mehrere der Personen, die nach Satz 6 den Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung nach anderen Besoldungsgesetzen beanspruchen, teilzeitbeschäftigt, so ist der Familienzuschlag der Stufe 1 für diesen oder diese Anspruchsberechtigten entsprechend § 10 anteilig zu gewähren. Eine Ausnahmeregelung von der Teilzeitkürzung wie in § 40 Absatz 5 Satz 2 besteht hier nicht.

Nicht anwendbar ist Satz 6, wenn einer der Partner einer Lebensgemeinschaft den Betrag der Stufe 1 nach Satz 1 Nummer 2 oder 3 und der andere nach Satz 2 beansprucht.

40.1.21 Getrenntlebende Eltern im Sinne des Satzes 7 sind unverheiratete oder geschiedene Eltern, nicht hingegen getrenntlebende Ehegatten oder Lebenspartner. Diese erhalten den Betrag der Stufe 1 nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 auch bei Getrenntleben.

40.2 Kinderbezogener Anteil des Familienzuschlags für Berechtigte der Stufe 1

40.2.1 Bei dem kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags handelt es sich um den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und 2 oder (bei mehreren Kindern) einer der folgenden Stufen. Dabei kommt nicht nur die Gewährung des Unterschiedsbetrags zwischen der Stufe 1 und der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entsprechenden Stufe in Betracht, sondern auch die Zahlung von Unterschiedsbeträgen zwischen anderen Stufen oberhalb der Stufe 1 (zum Beispiel, wenn nur ein erstes und drittes Kind zu berücksichtigen sind, die Differenz zwischen Stufe 1 und 2 sowie zwischen Stufe 3 und 4). Zur Reihenfolge der Kinder siehe Nummern 40.6.4 und 40.6.5.

40.2.2 Voraussetzung für den Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags ist der Anspruch auf Kindergeld für das jeweilige Kind. Es kommt nicht auf den tatsächlichen Erhalt des Kindergeldes an. Der kinderbezogene Anteil des Familienzuschlags ist auch dann zu gewähren, wenn der Beamte ein zustehendes Kindergeld nicht beantragt, hierauf ausdrücklich verzichtet, wegen der Auszahlungsbeschränkung nicht gezahlt wird (vergleiche Nummer 40.4) oder wenn ihm Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Regelungen dem Grunde nach zusteht oder nur deshalb nicht zusteht, weil der Anspruch auf Kindergeld wegen einer entsprechenden Leistung aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Regelungen ausgeschlossen ist.

40.2.3 Nach § 93 SGB XII kann der Träger der Sozialhilfe, wenn er dem Kind des Beamten Hilfe leistet, neben dem Kindergeld auch den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags auf sich überleiten. Diese Leistungen sind dann in Höhe des übergeleiteten Betrages, höchstens in Höhe des Bruttobetrages, statt an den Beamten an den Träger der Sozialhilfe zu zahlen.

40.3 Kinderbezogener Anteil des Familienzuschlags für andere Berechtigte

Bei der Durchführung des § 40 Absatz 3 gilt Nummer 40.2 entsprechend.

40.4 Bindungswirkung einer Kindergeldfestsetzung

Liegt eine bestandskräftige Entscheidung über die Kindergeldberechtigung vor, ist diese auch für die Festsetzung des kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag zugrunde zu legen. Die Zahlungsaufnahme des kinderbezogenen Anteils für unter 18 Jahre alte Kinder kann bereits vor der Bestätigung der Kindergeldfestsetzung durch die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Das festgesetzte Kindergeld wird nach § 70 Absatz 1 Satz 2 und 3 EStG rückwirkend nur für die letzten 6 Monate vor Beginn des Monats ausgezahlt, in dem der Antrag auf Kindergeld bei der Familienkasse eingegangen ist. Der Anspruch auf Kindergeld nach § 62 EStG bleibt von dieser Auszahlungsbeschränkung unberührt. Bei Erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen wird das Kindergeld bei Neuansträgen (innerhalb der Festsetzungsverjährung) stets für den gesamten beantragten Zeitraum und somit auch über den 6-Monats-Zeitraum hinaus festgesetzt.

Beispiel 1:

Ein Beamter reicht im März 2025 bei der Familienkasse einen Antrag auf Kindergeld für sein 21-

jähriges Kind ein. Laut eingereichten Unterlagen befindet sich das Kind bereits seit Oktober 2023 in der Ausbildung für einen Beruf. Das Kind hat noch keine Erstausbildung abgeschlossen.

Lösung:

Für das Kind besteht ab Oktober 2023 ein Anspruch auf Kindergeld. Da die Familienkasse den Anspruch auf Kindergeld ohne weitere Sachverhaltsaufklärung feststellen kann, setzt sie ab Oktober 2023 Kindergeld fest. Wegen der Auszahlungsbeschränkung wird das Kindergeld rückwirkend erst für Monate ab September 2024 ausbezahlt. Der Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags besteht rückwirkend bereits ab Oktober 2023.

Beispiel 2:

Ein Beamter reicht im März 2025 bei der Familienkasse einen Antrag auf Kindergeld für sein 21-jähriges Kind ein. Laut Sachverhaltsdarstellung des Berechtigten befand sich das Kind von September 2023 bis August 2024 in der Ausbildung für einen Beruf. Diese Ausbildung brach das Kind ab und begann im September 2024 eine andere Ausbildung für einen Beruf. Das Kind hat noch keine Erstausbildung abgeschlossen. Dem Antrag liegen nur Bescheinigungen für die im September 2024 begonnene Ausbildung vor.

Lösung:

Die Familienkasse fordert bei dem Berechtigten einen Nachweis über die Ausbildung für den Zeitraum September 2023 bis August 2024 an. Die daraufhin eingereichten Unterlagen ergeben einen Anspruch auf Kindergeld ab September 2023. Die Familienkasse setzt ab September 2023 Kindergeld fest, zahlt es jedoch wegen der Auszahlungsbeschränkung rückwirkend erst für die Monate ab September 2024 aus. Der Anspruch auf den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags besteht rückwirkend bereits ab September 2023.

40.5 Konkurrenzregelung für den Familienzuschlag der Stufe 1

40.5.1 § 40 Absatz 5 ist erst anzuwenden, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner, der im öffentlichen Dienst im Sinne des § 40 Absatz 8 steht, ebenfalls Anspruch auf einen Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung hat. Aber auch Tarifbeschäftigte mit Anspruch auf Entgelt nach besoldungsrechtlichen Vorschriften (zum Beispiel Professoren in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis) oder Anwärter und Referendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis können Anspruch auf einen Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung haben.

40.5.2 Der Ehegatte oder Lebenspartner eines Beamten ist aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst „nach beamtenrechtlichen Grundsätzen“ versorgungsberechtigt im Sinne des § 40 Absatz 5 Satz 1,

- a) wenn ihm aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des § 40 Absatz 8 Versorgungsbezüge nach den Vorschriften des **Sächsischen Beamtenversorgungsgesetzes** oder entsprechenden versorgungsrechtlichen Vorschriften des Bundes oder der Länder zustehen – dies gilt auch, wenn der Zahlungsanspruch (zum Beispiel wegen anderer Verwendungseinkommen) in voller Höhe ruht –; hierzu gehören auch der Unterhaltsbeitrag nach § 41 **SächsBeamtVG**, das Übergangsgeld nach den §§ 52, 53 **SächsBeamtVG** und die Übergangsgebühren nach § 16 des Soldatenversorgungsgesetzes oder
- b) wenn ihm für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des § 40 Absatz 8 eine insbesondere durch Tarifvertrag, Dienstordnung oder Einzelvertrag vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zugesicherte lebenslängliche Versorgung zusteht; zum Beispiel wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze oder als Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstzeit. Eine Rente (zum Beispiel von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL) aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist keine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen im Sinne des § 40 Absatz 5.

Keine Konkurrenz liegt beim Bezug von Altersgeld nach § 92 **SächsBeamtVG** vor, da in die Berechnung des Altersgeldes kein Familienzuschlag einfließt. Dies gilt auch für Altersgeld oder entsprechende Leistungen nach den Beamtenversorgungsgesetzen des Bundes oder der Länder, soweit dort ebenfalls kein Familienzuschlag oder entsprechende Leistungen in die Berechnung des Altersgeldes einfließen. Der Bezug von Waisengeld nach beamtenrechtlichen Grundsätzen durch den Ehegatten oder Lebenspartner eines Beamten bewirkt nicht, dass § 40 Absatz 5 auf die Besoldung anzuwenden ist. Der Familienzuschlag der Stufe 1 in den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die einem Waisengeld zugrunde liegen, knüpft nämlich nicht an die Ehe oder Lebenspartnerschaft des Waisengeldempfängers an, sondern an die des Versorgungsurhebers.

40.5.3 Der Familienzuschlag der Stufe 1 oder entsprechende Leistungen nach den Besoldungs- und Beamtenversorgungsgesetzen des Bundes und der Länder löst stets die Anwendung des § 40 Absatz 5 aus. Der Begriff „entsprechende Leistung“ bezieht sich zum einen auf Besoldungs- und Versorgungsgesetze, welche den Begriff „Familienzuschlag der Stufe 1“ nicht mehr verwenden und

zum anderen auf Leistungen nach Tarifverträgen. Vereinzelt noch an Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (§ 40 Absatz 8) – insbesondere bei sonstigen Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts – gezahlte Verheiratetenbestandteile nach Tarifverträgen (zum Beispiel bei Weiteranwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages [BAT/BAT-O] oder nach Haustarifverträgen) lösen die Konkurrenz nach § 40 Absatz 5 aus, wenn der Beschäftigte ohne Anwendung von Konkurrenzvorschriften einen Anspruch auf eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Betrages der Stufe 1 des Familienzuschlags hat. Um eine dem Familienzuschlag Stufe 1 entsprechende Leistung handelt es sich dann, wenn Zweck, Anspruchsvoraussetzungen und Zahlungsmodalitäten dieser Leistung dem Familienzuschlag der Stufe 1 entsprechen. Es müssen nicht alle Einzelheiten deckungsgleich sein, insbesondere nicht dieselbe Höhe aufweisen (BVerwG, Urteil vom 1. September 2005, 2 C 24/04). Ebenso kommt es auf die Bezeichnung der Leistung nicht an. Die Konkurrenzregelung ist nicht anzuwenden, wenn die gewährte Leistung nicht mehr den vorgenannten Grundsätzen entspricht. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn im Rahmen einer Besitzstandswahrung eine „Besitzstandszulage“ die bisherige Familienkomponente zwar einschließt, aber dadurch nur ein bestimmtes Gehaltsniveau gesichert wird und diese Niveausicherung früher oder später entfällt. Der familienbezogene Charakter der Leistung wird insbesondere dadurch nicht mehr gewahrt, dass sich zum Beispiel Änderungen der Familienverhältnisse nicht mehr auf die besitzstandswahrende Leistung auswirken (BVerwG, Urteil vom 15. November 2001, 2 C 69/00).

40.5.4 § 40 Absatz 5 ist auch anzuwenden, wenn der im öffentlichen Dienst (§ 40 Absatz 8) stehende Ehegatte oder Lebenspartner des Beamten

- a) Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen des § 3 Absatz 1, 2 und 5 MuSchG oder Dienstbezüge nach § 20 **SächsUrlMuEltVO** oder nach entsprechendem Bundes- oder Landesrecht erhält,
- b) während einer Erkrankung Krankengeld nach den §§ 44 ff. SGB V oder eine entsprechende Leistung aus einem Versicherungsverhältnis erhält, sofern der Arbeitgeber zu der Versicherung Beitragsanteile oder -zuschüsse leistet oder geleistet hat (§ 40 Absatz 5 ist jedoch nicht anzuwenden für die Zeit einer Aussteuerung gemäß § 48 Absatz 1 SGB V),
- c) während einer Rehabilitationsmaßnahme Übergangsgeld gemäß den §§ 20, 21 SGB VI erhält, und wenn bei der Bemessung dieser Leistung der Familienzuschlag oder eine entsprechende Leistung berücksichtigt wird.

40.5.5 Nach § 40 Absatz 5 Satz 2 findet eine anteilige Kürzung der hälftigen Stufe 1 nach § 10 Absatz 1 oder § 11 Absatz 1 unabhängig vom Beschäftigungsumfang der beiden anspruchsberechtigten Personen nicht statt.

40.6 Konkurrenzregelung für den kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags

40.6.1 Um eine dem Familienzuschlag nach Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen „entsprechende Leistung“ handelt es sich dann, wenn Zweck, Anspruchsvoraussetzungen und Zahlungsmodalitäten dieser Leistung dem kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag entsprechen. Es müssen nicht alle Einzelheiten deckungsgleich sein, insbesondere nicht dieselbe Höhe aufweisen (BVerwG, Urteil vom 1. September 2005, 2 C 24/04). Ebenso kommt es auf die Bezeichnung der Leistung nicht an. Kinderbezogene Anteile nach den Besoldungs- und Beamtenversorgungsgesetzen des Bundes und der Länder sind stets Leistungen, die dem Familienzuschlag nach Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen entsprechen. Dies gilt auch für die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) oder nach einer vergleichbaren tarifrechtlichen Regelung (BVerwG, Urteile vom 16. Dezember 2010, 2 C 41/09 und 2 C 51/09). Zur Nichtanwendbarkeit der Konkurrenzregelung bei sogenannten „echten“ Besitzstandszulagen, die lediglich der Sicherung eines bestimmten Gehaltsniveaus dienen, wird auf Nummer 40.5.3 Satz 8 und 9 verwiesen.

40.6.2 Die Nummern 40.5.2 und 40.5.4 gelten bei der Durchführung des § 40 Absatz 6 Satz 1 und 2 entsprechend.

Bei Anwendung von Nummer 40.5.4 in den Fällen des § 40 Absatz 6 Satz 1 (Konkurrenzen beim kinderbezogenen Anteil des Familienzuschlags) ist Folgendes zu beachten:

Nach der Geburt eines Kindes wird bei Arbeitnehmerinnen das Mutterschaftsgeld neu festgesetzt und somit für das neugeborene Kind ein kinderbezogener Anteil im Familienzuschlag oder eine entsprechende Leistung (soweit darauf einzelvertraglich Anspruch besteht) berücksichtigt (§ 21 Absatz 4 MuSchG).

40.6.3 „Gewährt“ im Sinne des § 40 Absatz 6 Satz 1 wird dem Beamten Kindergeld auch dann, wenn es nach § 74 EStG oder anderen Vorschriften nicht an den Berechtigten, sondern an eine andere Person oder Stelle ausbezahlt wird.

40.6.4 Wird bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 40 Absatz 6 Satz 1 das Kindergeld einer anderen Person gewährt, die weder im öffentlichen Dienst steht noch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

versorgungsberechtigt ist, so ist der Familienzuschlag für das Kind demjenigen zu gewähren, der im öffentlichen Dienst steht oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist und der bei Nichtvorhandensein des Kindergeldempfängers das Kindergeld für das Kind erhalten würde. Hierbei sind die in § 64 EStG oder in § 3 BKGG enthaltenen Rangfolgen entsprechend anzuwenden.

Beispiel:

Die unverheirateten Eltern eines Kindes stehen beide im öffentlichen Dienst. Das Kindergeld erhält der Großvater, der weder im öffentlichen Dienst steht noch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist.

Lösung:

Der familienzuschlagsberechtigte Elternteil ist nach den vorgenannten Grundsätzen zu ermitteln, da durch § 40 Absatz 6 lediglich eine Mehrfachzahlung des kinderbezogenen Anteils im Familienzuschlag aufgrund desselben Tatbestandes vermieden werden, nicht aber dessen Zahlung völlig entfallen soll. Das bedeutet, dass derjenige Elternteil den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag erhält, der nachrangig Anspruch auf das Kindergeld hat oder dem Kind eine oder die höchste Unterhaltsrente zahlt.

- 40.6.5 Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sehen die Möglichkeit einer Abfindung für kinderbezogene Entgeltbestandteile durch Vereinbarung mit den Beschäftigten vor (zum Beispiel § 11 Absatz 2 Satz 3 TVÜ-Länder). Wird für ein Kind eine solche Abfindung durch einen Elternteil in Anspruch genommen, schließt Satz 3 den Anspruch auf den Familienzuschlag für dieses Kind bei dem anderen Elternteil aus. Dies gilt auch dann, wenn die gleiche Person zunächst in einem Beschäftigungsverhältnis steht und diese Abfindung für ihr Kind in Anspruch genommen hat und später in ein Beamtenverhältnis eintritt.
- 40.6.6 Welcher Unterschiedsbetrag „auf ein Kind entfällt“ ergibt sich nach Satz 4 aus der für die Anwendung des Einkommensteuergesetzes oder des Bundeskindergeldgesetzes maßgebenden Reihenfolge der Kinder. Die Reihenfolge nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz bestimmt sich danach, an welcher Stelle das zu berücksichtigende Kind in der Reihenfolge der Geburten bei dem Beamten steht und ob es demnach für ihn erstes, zweites oder weiteres Kind ist.
- 40.6.7 In der Reihenfolge der Kinder (Nummer 40.6.6) sind als „Zählkinder“ alle Kinder zu berücksichtigen, die im kindergeldrechtlichen Sinne Zählkinder sind. Danach werden auch diejenigen Kinder mitgezählt, für die der Beamte nur deshalb keinen Anspruch auf Kindergeld hat, weil für sie der Anspruch vorrangig einer anderen Person zusteht oder weil der Anspruch auf Kindergeld ausgeschlossen ist wegen des Vorliegens eines Ausschlussstatbestandes nach § 65 EStG oder nach § 4 BKGG.

Beispiel:

Ein verheirateter Beamter, dessen Ehefrau nicht im öffentlichen Dienst steht, hat 3 Kinder, von denen er für die 2 ehelichen Kinder das Kindergeld erhält (Kind 1 und Kind 3). Für das nichteheliche Kind 2 erhält die im öffentlichen Dienst stehende Kindesmutter das Kindergeld und den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag.

Lösung:

Der Beamte erhält für sein Kind 1 den Familienzuschlag der Stufe 2 und für sein Kind 3 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 3 und 4. Kind 3 rückt in diesem Fall nicht auf Platz 2 auf. Scheidet das Kind 1 aus (zum Beispiel wegen Beendigung der Berufsausbildung), rückt das nichteheliche Kind 2 zum Kind 1 auf. Es bleibt Zählkind; die Leistungen für dieses Kind gehen weiterhin an die Kindesmutter. Das bisherige Kind 3 wird Kind 2 (Zahlung an den Beamten).

- 40.6.8 Der in § 40 Absatz 6 Satz 5 enthaltene Verweis auf die Regelung des dortigen Absatz 5 Satz 2 (Ausnahme von der Teilzeitkürzung) bezieht sich stets auf den Familienzuschlag für ein bestimmtes Kind. Die Vorschrift ist daher nur anwendbar, wenn in Bezug auf dieses Kind mehrere Anspruchsberechtigte im Sinne des § 40 Absatz 6 Satz 1 vorhanden sind. Die Nummer 40.5.5 gilt bei der Durchführung des § 40 Absatz 6 Satz 5 entsprechend.

Beispiel:

Ein teilzeitbeschäftigter verheirateter Beamter, dessen vollbeschäftigte Ehefrau nicht im öffentlichen Dienst steht, hat 3 Kinder, von denen er für 2 Kinder Kindergeld erhält (Kind 2 und Kind 3). Für das Kind 1 erhält die als teilzeitbeschäftigte Beamtin im öffentlichen Dienst stehende Kindesmutter das Kindergeld und den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag.

Lösung:

In diesem Fall kann § 40 Absatz 6 Satz 5 in Verbindung mit Absatz 5 Satz 2 auf den kinderbezogenen Anteil im Familienzuschlag für die Kinder 2 und 3 des Beamten nicht angewendet werden, weil in Bezug auf diese Kinder keine Anspruchskonkurrenz im Sinne des Satzes 1 dieser Vorschrift besteht. Der kinderbezogene Anteil im Familienzuschlag für diese beiden Kinder ist nach § 10 Absatz 1 im Verhältnis

der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit zu verringern.

Für Kind 1 besteht hingegen Anspruchskonkurrenz; eine Teilzeitkürzung des kinderbezogenen Anteils für dieses Kind erfolgt damit nicht.

40.6.9 Bei Anwendung des Satzes 5 ist Folgendes zu beachten:

§ 10 Absatz 1 und § 11 Absatz 1 sind auf die Beträge des Familienzuschlags nach § 40 Absatz 6 dann nicht anzuwenden, wenn die andere anspruchsberechtigte Person in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) oder einen anderen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (§ 40 Absatz 8) übergeleitet worden ist und dem Grunde nach Anspruch auf eine Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder oder nach einer vergleichbaren tarifrechtlichen Regelung hätte, wenn sie zur Kindergeldberechtigten bestimmt worden wäre. Dabei ist unerheblich, dass die andere Person unmittelbar vor der Überleitung nicht das Kindergeld bezogen hat und damit tatsächlich keinen Anspruch auf die Besitzstandszulage hatte (BVerwG, Urteile vom 16. Dezember 2010, 2 C 41/09 und 2 C 51/09).

40.7 Datenerhebung und Datenübermittlung

40.7.1 Bezügestellen sind alle Organisationseinheiten, deren Aufgabe die Berechnung und Festsetzung von Besoldung, Versorgung und Entgelt für Bedienstete des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 40 Absatz 8 ist.

40.7.2 Wenn ein Beamter den Familienzuschlag beansprucht, hat er alle Angaben zu machen, aus denen sich sein Anspruch ergibt. Hierfür sind von dem Berechtigten die zur Verfügung gestellten Erklärungsvordrucke bei der zuständigen Bezügestelle abzugeben. Macht der Berechtigte keine ausreichenden Angaben (zum Beispiel Beschäftigungsverhältnis des Ehegatten oder Lebenspartners, Höhe der Unterhaltszahlung, Eigenmittel der aufgenommenen Person, Kindergeldempfänger) und kann deshalb über den Anspruch nicht entschieden werden, ist ihm der beanspruchte Teil des Familienzuschlags nicht zu gewähren.

40.7.3 In Fällen, in denen Anspruchskonkurrenzen vorliegen (Absätze 1, 5 und 6), sind von den beteiligten Bezügestellen des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 40 Absatz 8 unverzüglich Vergleichsmittelungen auszutauschen.

40.7.4 Das Fortbestehen der Anspruchsvoraussetzungen ist in regelmäßigen Abständen in geeigneter Weise (zum Beispiel durch Versand eines Anschreibens oder Beifügung eines Informationsblattes zur Bezügestellung) zu überprüfen.

40.7.5 Über erforderliche Einzelfallüberprüfungen in Sonderfällen entscheidet die jeweils zuständige Bezügestelle.

40.8 Öffentlicher Dienst im Sinne des Familienzuschlags

§ 40 Absatz 8 definiert den Begriff des „öffentlichen Dienstes“, der in den Absätzen 1 und 5 bis 7 der Vorschrift verwendet wird. Es handelt sich hierbei um die Tätigkeit im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne des § 4 Absatz 1. Auf Nummer 4.1 wird verwiesen.

41. Zu § 41 Änderung des Familienzuschlags

41.1 Das für die Zahlung des Familienzuschlags maßgebende Ereignis tritt zu dem Zeitpunkt ein, zu dem die Tatbestandsmerkmale einer Vorschrift, nach der der Familienzuschlag erstmals oder in einer höheren Stufe zu zahlen ist, erfüllt sind oder die Tatbestandsmerkmale einer Vorschrift, die die Zahlung des vollen Familienzuschlags (oder einer höheren Stufe) bisher verhindert haben (zum Beispiel § 40 Absatz 5 oder 6), nicht mehr erfüllt sind.

Beispiel 1:

Durch die Eheschließung eines Beamten am 31. Juli werden die Voraussetzungen für die Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 1 nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 erfüllt.

Lösung:

Die Heirat ist das maßgebende Ereignis im Sinne des Satzes 1, das zur Zahlung des Familienzuschlags ab 1. Juli führt.

Beispiel 2:

Beide Ehegatten stehen in einem Beamtenverhältnis und jeder von ihnen erhält in Anwendung des § 40 Absatz 5 Satz 1 den Familienzuschlag zur Hälfte. Der Ehemann ist vollbeschäftigt, die Ehefrau ist zu 40 Prozent teilzeitbeschäftigt. Mit Ablauf des 10. März scheidet der Ehemann aus dem öffentlichen Dienst aus.

Lösung:

In diesem Fall erhält der Ehemann den Familienzuschlag anteilig, das heißt für die Zeit vom 1. bis 10. März, zur Hälfte. Für die Ehefrau ist das Ausscheiden ihres Mannes aus dem öffentlichen Dienst das für die volle Zahlung ihres Familienzuschlags „maßgebende Ereignis“ im Sinne des Satzes 1 in Verbindung mit Satz 3, da von diesem Zeitpunkt an die Anspruchskonkurrenz nach § 40 Absatz 5 Satz 1 nicht mehr vorliegt. Ihr Familienzuschlag unterliegt damit aber der Teilzeitkürzung. Sie erhält ab 1. April die volle Stufe 1 des Familienzuschlags in Höhe von 40 Prozent.

Variante 1:

Die Ehefrau ist zu 60 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Lösung:

In diesem Fall erhält die Ehefrau die volle Stufe 1 des Familienzuschlags zu 60 Prozent bereits ab 1. März.

Variante 2:

Der Ehemann ist zu 60 Prozent teilzeitbeschäftigt, die Ehefrau ist zu 40 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Lösung:

In diesem Fall erhält der Ehemann für die Zeit vom 1. bis 10. März anteilig die hälftige Stufe 1 des Familienzuschlags ohne Teilzeitkürzung. Die Ehefrau erhält ab 1. April die volle Stufe 1 des Familienzuschlags zu 40 Prozent.

Variante 3:

Der Ehemann ist zu 40 Prozent teilzeitbeschäftigt, die Ehefrau ist zu 60 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Lösung:

In diesem Fall erhält der Ehemann für die Zeit vom 1. bis 10. März anteilig die hälftige Stufe 1 des Familienzuschlags ohne Teilzeitkürzung. Die Ehefrau erhält ab 1. März die volle Stufe 1 des Familienzuschlags zu 60 Prozent.

41.2

Nach Satz 2 wird der Familienzuschlag (einer höheren Stufe) letztmalig für den Monat gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen dafür an (mindestens) einem Tage erfüllt waren.

Beispiel 1:

Die Ehefrau eines Beamten tritt am 2. März in ein Beamtenverhältnis ein.

Lösung:

Sie erhält anteilig für die Zeit vom 2. bis 31. März den Familienzuschlag der Stufe 1 zur Hälfte. Der Ehemann erhält für diesen Monat noch den vollen Familienzuschlag der Stufe 1 und erst ab 1. April den Familienzuschlag der Stufe 1 zur Hälfte (Satz 2 in Verbindung mit Satz 3).

Beispiel 2:

Ein Beamter wird mit Rechtskraftwirkung zum 1. August ohne Unterhaltsverpflichtung geschieden.

Lösung:

Die Voraussetzungen für die Zahlung des Familienzuschlags der Stufe 1 entfallen ebenfalls ab 1. August (Satz 2).

Beispiel 3:

Beide Ehegatten stehen in einem Beamtenverhältnis. Die Ehefrau ist für die Wahrnehmung der Elternzeit ohne Bezüge beurlaubt. Der vollbeschäftigte Ehemann erhält den Familienzuschlag der Stufe 1 voll. Ab 15. Oktober befinden sich beide Ehegatten gemeinsam in Elternzeit mit jeweils 30 Prozent Teilzeitbeschäftigung.

Lösung:

Die Ehefrau erhält ab 15. Oktober die hälftige Stufe 1 des Familienzuschlags ohne Teilzeitkürzung, der Ehemann erhält für Oktober noch die volle Stufe 1 und erst ab 1. November die hälftige Stufe 1 des Familienzuschlags ohne Teilzeitkürzung (vergleiche Nummer 40.5.5).

41.3

Sind innerhalb eines Monats die Anspruchsvoraussetzungen sowohl für eine Erhöhung als auch für eine Verminderung des Teils einer Stufe des Familienzuschlags gegeben, so sind die Änderungen bei jeder Stufe gesondert zu beurteilen.

Beispiel 1:

Eine geschiedene Beamtin mit einem Kind und einer auf 70 Prozent reduzierten Arbeitszeit heiratet am 15. September einen im Beamtenverhältnis vollbeschäftigten Mann.

Lösung:

Die Eheschließung ist das maßgebende Ereignis, das zum einen die Konkurrenz bei der Stufe 1 (§ 40

Absatz 5 Satz 1) und zum anderen beim kinderbezogenen Anteil (§ 40 Absatz 6 Satz 1) des Familienzuschlags auslöst. Sie erhält die Hälfte des Familienzuschlags der Stufe 1 (bisher 70 Prozent) vom 1. Oktober an. Die Stufe 2 (kinderbezogener Anteil) wird ab 1. September in voller Höhe, statt bisher in Höhe von 70 Prozent gewährt. Eine Verrechnung erfolgt nicht.

Beispiel 2:

Ein verheirateter Beamter, dessen Ehefrau als Beamtin ebenfalls vollbeschäftigt ist, wird unter Wegfall der Bezüge für die Zeit vom 10. August bis 4. September beurlaubt.

Lösung:

Er erhält für die Monate August und September seine Bezüge gemäß § 5 Absatz 3 anteilig unter Zugrundelegung des hälftigen Familienzuschlags der Stufe 1. Die nicht beurlaubte Ehefrau erhält für die Monate August (Satz 1 in Verbindung mit Satz 3) und September (Satz 2 in Verbindung mit Satz 3) den vollen Familienzuschlag der Stufe 1.

- 41.4** Ereignisse, die nach dem Ende des Dienstverhältnisses eintreten, wirken sich auf die Höhe des zuletzt zustehenden Familienzuschlags nicht mehr aus (vergleiche Nummer 39).

Beispiel:

Ein Beamter scheidet mit Ablauf des 15. Mai aus dem Dienst aus. Am 18. Mai wird ein Kind geboren, für das ihm Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz zusteht.

Lösung:

Der Anspruch auf Besoldung endet mit Ablauf des 15. Mai (§ 5 Absatz 2). Die Geburt des Kindes am 18. Mai wirkt sich nicht mehr auf den Familienzuschlag aus (§ 39). Der Familienzuschlag ist für die Zeit vom 1. bis 15. Mai nicht zu erhöhen.

42. Zu § 42 Amtszulagen (Nicht belegt.)

43. Zu § 43 Stellenzulagen

43.1 Grundlagen

43.1.1 Regelungsziel

Stellenzulagen dienen der Abgeltung einer mit dem Amt im konkret-funktionellen Sinne verbundenen Bedeutung oder sonstigen Besonderheit. Mit einer Stellenzulage wird die Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion honoriert, die wegen der dafür zusätzlich zu erfüllenden Anforderungen nicht von der allgemeinen Ämterbewertung erfasst wird. Der Gesetzgeber hat in den einzelnen Zulagenvorschriften normativ entschieden, welche Funktionen herausgehoben sind. Stellenzulagen werden daher grundsätzlich nur für die Dauer der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion gewährt (Ausnahmen vergleiche Nummer 43.3) und gehören, da sie anders als Amtszulagen nicht prägend für das Amt im statusrechtlichen Sinn sind, grundsätzlich nicht zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (zu Ausnahmen vergleiche Nummer 43.2.1). § 43 ist die Grundvorschrift für alle Stellenzulagen (§§ 44 bis 50). Die abschließenden Regelungen zur Ausgestaltung der einzelnen Stellenzulagen finden sich in den §§ 44 bis 50, die Zahlungsbeträge ergeben sich im Einzelnen aus Anlage 7 zum [Sächsischen Besoldungsgesetz](#).

43.1.2 Verwendung

Sofern in der Zulagenregelung die Verwendung in einer bestimmten Funktion nicht ausdrücklich gefordert wird, ist die Stellenzulage für den Zeitraum zu gewähren, in dem der Beamte in der maßgeblichen Fachrichtung einer Laufbahn oder bei der in der Zulagenregelung genannten Behörde oder Einrichtung verwendet wird. Eine Verwendung im Sinne dieser Vorschrift ist die selbstständige und eigenverantwortliche Wahrnehmung des übertragenen Aufgabengebietes (Dienstposten). Ein Beamter wird folglich dort verwendet, wo sein Dienstposten eingerichtet ist (BVerwG, Urteil vom 14. September 2023, 2 A 1/22, Rn. 33). Eine Hospitation, ein Praktikum oder die Zeit einer Aus-, Fort- oder Weiterbildung bei einer in der Zulagenregelung genannten Behörde oder Einrichtung ist grundsätzlich keine Verwendung im zulagenrechtlichen Sinne. Ausnahmen hiervon gelten für die Zulagen nach den §§ 46 bis 48, die gemäß § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 neben den Anwärterbezügen auch an Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst gezahlt werden. Da Anwärtern kein Amt übertragen ist und sie nur den Zahlungsbetrag der jeweiligen Stellenzulage neben ihren Anwärterbezügen erhalten (vergleiche Nummer 2.2.2 und 68.2), kann bei Ihnen keine zulagenberechtigende Verwendung im eigentlichen Sinne vorliegen. Gleichwohl gelten Zeiten des Vorbereitungsdienstes unter Umständen als Dienstzeit (vergleiche Nummer 43.1.4). Ist in der Zulagenregelung nichts anderes bestimmt, wird die Stellenzulage nur gewährt, wenn eine andere als die zulagenberechtigende Tätigkeit nur in geringfügigem Umfang ausgeübt wird (BVerwG, Urteil vom 16. Juli 1998, 2 C 25/97). Eine andere Tätigkeit ist geringfügig,

wenn sie durchschnittlich höchstens 20 Prozent der Gesamttätigkeit des Beamten umfasst, wobei auf den zeitlichen Umfang der Tätigkeiten abzustellen ist. Wird in einer Zulagenregelung eine überwiegende Ausübung der zulagenberechtigenden Tätigkeit gefordert, ist diese Voraussetzung erfüllt, wenn diese Tätigkeit durchschnittlich mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit des Beamten umfasst (zeitlicher Umfang; hierzu BVerwG, Beschluss vom 14. September 2023, 2 B 4/23, Rn. 12 mit weiteren Nachweisen). Ist die Höhe einer Stellenzulage nach Laufbahn- oder Besoldungsgruppen gestaffelt, wird bei einer rückwirkenden Einweisung in die Planstelle einer Besoldungsgruppe mit höherer Stellenzulage diese rückwirkend gewährt, soweit die mit der neuen Planstelle verbundenen Aufgaben bereits tatsächlich wahrgenommen worden sind.

43.1.3 Entstehung des Zulagenanspruchs

Soweit in der Zulagenregelung nichts anderes bestimmt ist, entsteht der Anspruch auf eine Stellenzulage dem Grunde nach mit Beginn des Tages, an dem der Beamte

- die zulagenberechtigende Tätigkeit tatsächlich aufnimmt oder
- als Angehöriger der von der Zulagenregelung erfassten Fachrichtung einer Laufbahn oder bei der genannten Behörde oder Einrichtung sein Aufgabengebiet tatsächlich wahrnimmt oder
- eine vorgeschriebene Ausbildung abgeschlossen oder eine vorgeschriebene Prüfung bestanden hat.

Beispiel:

Eine Beamtin in einem Amt der BesO A wird zum 1. September 2025 vom Staatsministerium der Justiz in eine Justizvollzugseinrichtung versetzt. Aufgrund des dortigen Schichtplans nimmt sie ihre Tätigkeit tatsächlich erst am 2. September 2025, 18 Uhr auf.

Lösung:

Der Anspruch auf die Sicherheitszulage (§ 48) entsteht mit der tatsächlichen Aufnahme der zulagenberechtigenden Tätigkeit am 2. September 2025. Mangels anderweitiger Regelungen kommt es für den Zeitpunkt der Entstehung des Zulagenanspruchs – ähnlich wie bei § 5 Absatz 1 Satz 2 – nicht auf die konkrete Uhrzeit oder eine bestimmte tägliche Verwendungsdauer an, sodass die Sicherheitszulage ab diesem Tag zusteht.

Der Anspruch auf eine Stellenzulage der Höhe nach ergibt sich aus Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz**.

43.1.4 Dienstzeit

Sofern in der Zulagenregelung eine Anknüpfung an eine Dienstzeit vorgesehen ist, wie dies in der Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** für die Polizeizulage (§ 46), die Feuerwehrezulage (§ 47) und die Sicherheitszulage (§ 48) der Fall ist, beginnt diese mit dem Zeitpunkt der erstmaligen zulagenberechtigenden Verwendung.

Die Dienstzeit muss nicht zusammenhängend abgeleistet worden sein; eine Kumulierung unterbrochener Verwendungszeiten und deren Berücksichtigung als Dienstzeit sind zulässig.

43.1.4.1 Zeiten vorheriger Verwendungen

Beginnt ein Anwärter den Vorbereitungsdienst, so werden ihm neben den Anwärterbezügen unter anderem die Zulagen nach §§ 46 bis 48 gewährt. Dabei sind Zeiten eines vorherigen Vorbereitungsdienstes und einer vorherigen Dienstausbildung nur dann als Dienstzeit zu berücksichtigen, soweit diese zu einer Verkürzung des Vorbereitungsdienstes führen. Denn maßgeblicher Anknüpfungspunkt für die Bestimmung der Dienstzeit ist der typischerweise eingetretene Fortschritt bei der Laufbahnausbildung (BVerwG, Urteil vom 14. Dezember 2017, 2 C 53/16). Dies ist unabhängig davon, ob die vorherigen Verwendungen beim selben Dienstherrn oder bei einem anderen Dienstherrn (auch innerhalb des Geltungsbereichs des **Sächsischen Besoldungsgesetzes**) absolviert worden sind. Denn unabhängig vom Dienstherrn führt eine vorherige Verwendung nur dann zu einem höheren „Einsatzwert“ des Beamten, wenn er in der Praxis einsatznäher verwendet werden kann. Dieser Erfahrungszuwachs ist objektiv daran zu messen, inwieweit die vorherige Verwendung zu einer Verkürzung des Vorbereitungsdienstes führt (vergleiche BVerwG, Urteil vom 14. Dezember 2017, 2 C 53/16, Rn. 21). Ob das der Fall ist, ist nach der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung durch die dort bestimmte Stelle und unter Beachtung von etwaigen Höchstgrenzen zu entscheiden. Wird daraufhin eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes zugelassen, ist in gleichem Umfang dieser Zeitraum als Dienstzeit anzuerkennen.

Beispiel 1:

Ein Anwärter der Laufbahngruppe 2.1 eines anderen Dienstherrn muss aus privaten Gründen umziehen und lässt sich deshalb nach 18 Monaten auf eigenen Antrag entlassen, um im Freistaat Sachsen den Vorbereitungsdienst in der Laufbahngruppe 2.1 derselben Fachrichtung zu beginnen. Dieser Vorbereitungsdienst wird ihm wegen seines vorherigen Vorbereitungsdienstes um 12 Monate verkürzt.

Lösung:

Mit Beginn des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahngruppe 2.1 wird dem Anwärter (nach § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2) neben seinen Anwärterbezügen die entsprechende Stellenzulage gewährt. Da seine vorherigen Verwendungen zu einer Verkürzung des Vorbereitungsdienstes um 12 Monate geführt haben, ist diese Verwendung insoweit als Dienstzeit für die Stellenzulage anzuerkennen. Ihm steht somit diese Stellenzulage in den folgenden 12 Monaten mit jeweils 75 Euro/Monat und danach mit jeweils 150 Euro/Monat zu.

Beispiel 2:

Ein Beamter in einem Amt der BesO A hat nach abgeschlossenem Vorbereitungsdienst und anschließender Dienstausbübung in Laufbahngruppe 1.2 eine Dienstzeit von 10 Jahren erreicht. Er lässt sich auf eigenen Antrag entlassen, um unmittelbar danach als Anwärter den Vorbereitungsdienst für die Laufbahngruppe 2.1 derselben Fachrichtung anzutreten, der ihm nicht verkürzt wird.

Lösung:

Mit Beginn des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahngruppe 2.1 wird dem Anwärter (nach § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2) neben seinen Anwärterbezügen die entsprechende Stellenzulage gewährt. Da seine vorherigen Verwendungen nicht zu einer Verkürzung des Vorbereitungsdienstes geführt haben, sind diese Verwendungen nicht als Dienstzeit für die Stellenzulage anzuerkennen. Ihm steht somit diese Stellenzulage in den ersten 12 Monaten mit jeweils 0 Euro/Monat, nach einer Dienstzeit von 1 Jahr mit jeweils 75 Euro/Monat und nach einer Dienstzeit von 2 Jahren mit jeweils 150 Euro/Monat zu.

Nimmt ein Beamter im Rahmen einer Aufstiegsregelung am Vorbereitungsdienst teil, so besteht sein Dienstverhältnis unverändert fort und ihm werden aufgrund seines Amtes der BesO A unter anderem die Zulagen nach §§ 46 bis 48 gewährt. Seine bisher erreichte Dienstzeit bleibt erhalten und läuft ohne Unterbrechung weiter.

Wechselt ein Beamter in den Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** und beginnt die Dienstausbübung, ohne dass er zunächst einen Vorbereitungsdienst absolvieren muss, so sind Zeiten einer Dienstausbübung nach abgeschlossenem Vorbereitungsdienst (auch einer anderen Laufbahngruppe) bei einem anderen Dienstherrn als Dienstzeit zu berücksichtigen, wenn sie mit denen die Stellenzulage auslösenden Dienstzeiten vergleichbar sind. Das ist dann der Fall, wenn sie einen vergleichbaren Funktionsbezug aufweisen. So können beispielsweise Verwendungen, die beim Bund zu einer Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nummer 9 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B für die dort genannten Personen mit vollzugspolizeilichen Aufgaben (zum Beispiel Feldjäger und bestimmte Zollbeamte) geführt haben, auch als Dienstzeit für die Polizeizulage nach § 46 berücksichtigt werden.

Wechselt ein Beamter seine Verwendung innerhalb des Geltungsbereichs des **Sächsischen Besoldungsgesetzes**, können unter Umständen Zeiten einer vorherigen Dienstausbübung nach abgeschlossenem Vorbereitungsdienst (auch einer anderen Laufbahngruppe) bei der Berechnung der Dienstzeit zu berücksichtigen sein. Da die an die Dienstzeiten anknüpfenden Stellenzulagen einen in der Verwendung erfolgenden Erfahrungsgewinn und den damit verbundenen erhöhten Einsatzwert des Beamten finanziell honorieren, ist eine Addition möglich, wenn es sich um auf dieselbe Stellenzulage bezogene zulagenberechtigende Verwendungen handelt. Ausreichend ist, wenn die Verwendung eine Stellenzulage nach demselben Paragraphen auslöst. So können beispielsweise Dienstzeiten, die bei einer Sicherheitszulage nach § 48 zu berücksichtigen sind, nicht bei einer Polizeizulage nach § 46 berücksichtigt werden. Dienstzeiten in der Steuerfahndung (§ 46) sind hingegen bei der Berechnung der Dienstzeit im Polizeivollzugsdienst (ebenfalls § 46) zu addieren (vergleiche auch Nummer 49.2). Auch sind Dienstzeiten im Einsatzdienst der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule (§ 47) bei der Berechnung der Dienstzeit im Einsatzdienst der Feuerwehr (ebenfalls § 47) zu addieren; ebenso sind Dienstzeiten in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte (§ 49) bei der Berechnung der Dienstzeit in Justizvollzugseinrichtungen (ebenfalls § 49) zu addieren.

43.1.4.2 Ergänzende Hinweise

Dienstzeiten sind taggenau zu erfüllen; eine Rundungsvorschrift wie zum Beispiel bei § 25 Absatz 2 Satz 5 existiert nicht. Da die Stellenzulagen nach §§ 46 bis 48 (auch bei der Polizei, hierzu Nummer 46.1.1) nicht nur an die Laufbahnzugehörigkeit, sondern an die tatsächliche Verwendung in einer zulagenberechtigenden Tätigkeit anknüpfen, wirken sich rückwirkende Planstelleneinweisungen auf die Berechnung der Dienstzeiten – anders als auf die Besoldungsleistungen, vergleiche Nummer 5.1, oder nach Laufbahn- oder Besoldungsgruppen gestaffelten Stellenzulagen, vergleiche Nummer 43.1.2 – nicht aus. Unterbrechungszeiten werden auf die Dienstzeit angerechnet, soweit die Stellenzulage weiter zu gewähren ist.

43.1.5 Ende des Zulagenanspruchs

Soweit in der Zulagenregelung nichts anderes bestimmt ist, endet der Anspruch auf eine Stellenzulage mit Ablauf des Tages, an dem die zulagenberechtigende Tätigkeit zuletzt ausgeübt wird oder die Verwendung des Beamten in der von der Zulagenregelung erfassten Fachrichtung einer Laufbahn oder bei der genannten Behörde oder Einrichtung endet oder unterbrochen wird. Dabei ist unerheblich, ob die zulagenberechtigende Tätigkeit oder Verwendung endet oder unterbrochen wird durch

- eine laufbahnrechtlich bedingte oder ausbildungsbezogene andere Tätigkeit,
- Übertragung einer nicht zulagenberechtigenden Tätigkeit im Wege einer Umsetzung, Abordnung, Versetzung oder Zuweisung,
- eine vorläufige Dienstenthebung nach § 38 SächsDG oder ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 BeamStG.

Zu den in Bezug auf eine Fortzahlung der Stellenzulage bei Unterbrechung der zulagenberechtigenden Tätigkeit geregelten Ausnahmen wird auf Nummer 43.3 verwiesen.

43.1.6 Sonderfälle

Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 97 Absatz 5 SächsBG (sogenanntes Blockmodell) werden Stellenzulagen sowohl während der Arbeits- als auch während der Freistellungsphase entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gewährt, da der Beamte während der Arbeitsphase in Vorleistung gegangen ist und insoweit nur eine zeitliche Verschiebung vorliegt. Aus diesem Grund liegt ebenso keine Unterbrechung vor bei einer Freistellung vom Dienst aufgrund Zeitausgleich unter Belassung der Besoldung (zum Beispiel Gleitzeitkonto oder Langzeitkonto nach §§ 5 oder 16 SächsAZVO).

Wird während oder im Anschluss an eine Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt und beginnt diese auf Grund des gewählten Teilzeitmodells mit einem oder mehreren dienstfreien Tagen, ist dies für die Gewährung einer Stellenzulage unschädlich, wenn die Stellenzulage bis zum Beginn der Elternzeit gewährt wurde und während oder nach der Elternzeit dieselbe zulagenberechtigende Verwendung erfolgt. Gleiches gilt bei einer entsprechenden zulagenberechtigenden Verwendung, das heißt, wenn diese eine nach dem gleichen Paragraphen zu gewährende Stellenzulage auslöst.

Beispiel:

Eine Beamtin erhält bis zum 21. April 2024 die Polizeizulage nach § 46. Vom 22. April 2024 bis zum 21. April 2025 befindet sie sich in Elternzeit. Am 22. April 2025 (Dienstag) nimmt sie ihren Dienst wieder auf. Jedoch nimmt sie ihre Tätigkeit tatsächlich erst ab dem 23. April 2025 (Mittwoch) auf, da sie teilzeitbeschäftigt ist und ihre Arbeitszeit auf montags, mittwochs und donnerstags verteilt ist.

Lösung:

Mit dem 22. April 2025 ist die Besoldungszahlung aufzunehmen und auch die Polizeizulage nach § 46 steht ab diesem Tag bereits zu.

43.2 Besonderheiten

43.2.1 Ruhegehaltfähigkeit bestimmter Stellenzulagen

Die Stellenzulagen für Beamte in den Vollzugsdiensten (§§ 44 bis 48) sind unter den in § 43 Absatz 2 näher genannten Voraussetzungen ruhegehaltfähig. Dabei ist § 6 Absatz 1 Satz 1 SächsBeamtVG zu beachten.

43.2.2 Abgeltung typischen Aufwands

Die Gewährung einer Stellenzulage dient neben der Honorierung einer besonderen Bedeutung der übertragenen Funktion auch der Abgeltung des mit dieser Funktion typischerweise entstehenden Aufwands, insbesondere des mit einem Nachtdienst verbundenen (Mehr-)Aufwands für Verzeehr. Damit ist die Gewährung pauschalierter Aufwandsentschädigungen neben einer Stellenzulage ausgeschlossen. Zudem können Beamte der Autobahnpolizei, die ihren Dienst hauptsächlich durch Fahndungsfahrten auf den Autobahnen und Bundesstraßen ihres Einsatzgebietes ausüben, für diese Tätigkeit keine Reisekostenvergütung (insbesondere Tagegeld, Aufwandsvergütung nach § 6 SächsRKG) erhalten (BVerwG, Urteil vom 26. Juni 2014, 5 C 28/13 u. a.). Der Ersatz im Einzelfall konkret nachgewiesener, dienstlich veranlasster Aufwendungen unter den Voraussetzungen des § 76 Absatz 1 Satz 1 bleibt davon unberührt.

43.3 Weitergewährung bei Unterbrechung der zulagenberechtigenden Tätigkeit

43.3.1 Allgemeines

Als Ausnahme von der grundsätzlichen Anknüpfung des Zulagenanspruchs an die jeweilige zulagenberechtigende Tätigkeit oder Verwendung wird eine Stellenzulage weitergewährt

- bei Vorliegen eines von dem Katalog nach Satz 1 erfassten Unterbrechungsgrundes (ohne zeitliche Beschränkung),
- in den Fällen des Satzes 3 Alternative 1 (ohne zeitliche Beschränkung), wenn der mit dem Ereignis

verfolgte Zweck nicht ohne erhebliche Nachteile für die Allgemeinheit auf anderem Wege erreicht werden kann oder bis zu einem bestimmten nicht hinausschiebbaren Termin oder sofort herbeigeführt werden muss (zum Beispiel bei Abordnungen zu einem Krisenstab in Katastrophenfällen) oder

- in den Fällen des Satzes 3 Alternative 2 (für höchstens 3 Monate), wenn dies zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Aufgabenerfüllung bei Personalfuktuation oder zur Bewältigung von Belastungsspitzen bei anfallenden Ad-hoc-Aufgaben dringend erforderlich ist.

In den Fällen des Satzes 3 Alternative 1 gilt das nach Satz 5 erforderliche Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen für folgende Einsätze als allgemein erteilt:

- für Einsätze im „Vorbereitungsstab 13. Februar“ und
- für Einsätze im Rahmen von Gipfeltreffen der G7, der G8 oder der G20 in der Bundesrepublik Deutschland.

Daneben ist die Weitergewährung einer Stellenzulage nur zulässig, soweit die jeweilige Zulagenregelung dies ausdrücklich vorsieht (vergleiche § 48 Absatz 3).

43.3.2 3-Monats-Frist

43.3.2.1 Allgemeines

Satz 2 begrenzt die Weitergewährung einer Stellenzulage auf 3 Monate im Fall einer Erkrankung einschließlich Kur, es sei denn, sie beruht auf einem Dienstunfall nach § 33 **SächsBeamVG**. Die Regelung des § 43 Absatz 3 Satz 2 und 3 gilt auch für die Polizeizulage; der Verweis in § 46 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 ist lediglich deklaratorisch (vergleiche Nummer 46.2).

Für die Fristberechnung sind § 187 Absatz 2 und § 188 Absatz 2 BGB anzuwenden (§ 1 Absatz 3), sodass für den Anfang der 3-Monats-Frist der Eintritt einer Dienstunfähigkeit (als Ereignis) oder der Antritt einer Kur (als ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt) maßgebend ist. Für jede Erkrankung beginnt die 3-Monats-Frist neu zu laufen, denn anders als bei § 3 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder § 22 Absatz 1 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder ist nicht dieselbe Erkrankung entscheidend. Der 3-Monats-Zeitraum verlängert sich nicht um Tage, an denen der Beamte nicht Dienst geleistet hätte (zum Beispiel Urlaub, Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, vorläufige Dienstenthebung).

43.3.2.2 Folgen des Wegfalls der Weitergewährung

Indem die Vorschrift die „Weitergewährung“ der Stellenzulage trotz grundsätzlich unschädlicher Unterbrechungszeiten nach § 43 Absatz 3 Satz 1 entfallen lässt, wird der grundsätzlich bestehende Zulagenanspruch nicht berührt; es erfolgt ausschließlich eine Regelung zum Wegfall der Weitergewährung der Stellenzulage trotz bestehenden Anspruchs dem Grunde nach („Weitergewährung der Stellenzulage in Höhe von 0 Euro“). Eine Unterbrechung der Zulagengewährung nach § 43 Absatz 3 Satz 2 hat daher keine Auswirkungen auf die Erfüllung der in der Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** vorgeschriebenen Dienstzeiten von 1 Jahr beziehungsweise 2 Jahren, da der Anspruch auf die Stellenzulage dadurch dem Grunde nach nicht entfällt. Anderes gilt für die Berechnung der Bezugszeiträume bei Ausgleichszulagen für weggefallene Stellenzulagen (vergleiche Nummer 53.2.1, 54.2.2 und 55.3). Ebenso wenig hat der Wegfall der Weitergewährung einer Stellenzulage aufgrund einer länger als 3 Monaten dauernden Erkrankung eine Verlängerung des in Fußnote 3 zur BesGr. A 12 und der Fußnote 1 zur BesGr. A 13 vorgeschriebenen Dienstzeit zur Folge. An die Stufenlaufzeiten anknüpfende Sonderregelungen bei Dienstzeiten (§ 25 Absatz 2 und 3, § 65 Absatz 2) sind zu beachten.

Sollte es wegen der monatlichen Vorauszahlungen der Besoldung nach § 6 Absatz 1 zu Überzahlungen kommen, ist die zu viel gezahlte Stellenzulage nach § 18 zurückzufordern.

43.3.2.3 Beispielsfall

Der Beamte erhielt seit dem 1. Januar 2023 die große Feuerwehrezulage (zum Begriff vergleiche Nummer 47.2). Seit dem 1. Juli 2023 nimmt er Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes wahr. Er wurde am 3. Juli 2023 in ein Amt der BesO A in der Fachrichtung Polizei ernannt, wobei eine rückwirkende Planstelleneinweisung zum 1. Juli 2023 erfolgte. Vom 15. Oktober 2024 bis zum 28. Februar 2025 war er wegen eines infolge eines privaten Urlaubsaufenthaltes erlittenen Skiunfalls dienstunfähig erkrankt.

Lösung:

Mit dem Wechsel in den Polizeivollzugsdienst verliert der Beamte den Anspruch auf die (große) Feuerwehrezulage. Die für die Polizeizulage erforderliche Dienstzeit beginnt am 3. Juli 2023. Zwar nimmt der Beamte bereits seit dem 1. Juli 2023 Aufgaben des Polizeivollzugsdienstes wahr, doch setzt § 46 Absatz 2 Satz 1 auch ein Amt der BesO A in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei voraus, das erst mit Wirkung zum 3. Juli 2023 übertragen wurde. Die rückwirkende Planstelleneinweisung ändert an der statusrechtlichen Entscheidung in diesem Beispielsfall nichts (anders in den Fällen von § 45 und § 49,

hierzu Nummer 43.1.2 a. E.), sondern bewirkt lediglich, dass die gesetzlich zustehenden Besoldungsbestandteile so berechnet werden, als sei die Ernennung bereits zum 1. Juli 2023 wirksam geworden. Die 1-jährige Dienstzeit, nach deren Erfüllung der Anspruch auf die kleine Polizeizulage entsteht, ist daher (erst) am 2. Juli 2024 abgelaufen. Die zum 15. Oktober 2024 eintretende Erkrankung änderte wegen § 43 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 zunächst nichts an der ab dem 3. Juli 2024 beginnenden Zahlung der (für den Monat Juli 2024 anteiligen, § 5 Absatz 3) kleinen Polizeizulage. Da die Erkrankung nicht auf einen Dienstunfall zurückzuführen ist, entfällt jedoch die Weitergewährung der kleinen Polizeizulage nach dem 15. Januar 2025 wegen § 43 Absatz 3 Satz 2; für den Monat Januar 2025 ist die kleine Polizeizulage zeitanteilig zu gewähren (§ 5 Absatz 3). Zum 1. März 2025 lebt der Anspruch auf Gewährung der kleinen Polizeizulage wieder auf. Am 2. Juli 2025 ist die 2-jährige Dienstzeit erfüllt, sodass der Anspruch auf die große Polizeizulage ab dem 3. Juli 2025 besteht; die Nichtweitergewährung der Stellenzulage für den Zeitraum vom 16. Januar 2025 bis zum 28. Februar 2025 führt nicht zu einer Verlängerung des für die 2-jährige Dienstzeit zu beurteilenden Zeitraums.

43.3.3 Elternzeit

Schließt sich einer der in § 43 Absatz 3 genannten Weitergewährungstatbestände unmittelbar an eine Elternzeit an, besteht bereits ab dem Tag nach Beendigung der Elternzeit ein Anspruch auf Gewährung der Stellenzulage. Voraussetzung dafür ist, dass die Stellenzulage bis zum Beginn der Elternzeit gewährt wurde und nach der Elternzeit dieselbe zulagenberechtigende Verwendung wahrgenommen wird. Gleiches gilt bei einer entsprechenden zulagenberechtigenden Verwendung, das heißt, wenn diese eine nach dem gleichen Paragraphen zu gewährende Stellenzulage auslöst.

Beispiel:

Eine Beamtin erhält bis zum 2. Mai 2024 die Polizeizulage nach § 46. Vom 3. Mai 2024 bis zum 2. Mai 2025 befindet sie sich in Elternzeit. Ab dem 3. Mai 2025 beantragt sie ihren Resturlaub aus dem Jahr 2024, sodass sie erst am 18. Mai 2025 den Dienst und ihre Tätigkeit wiederaufnimmt.

Da sich der Weitergewährungstatbestand Erholungsurlaub unmittelbar an die Elternzeit anschließt, wird die Zahlung der Polizeizulage nach § 46 nach Rückkehr aus der Elternzeit ab dem 3. Mai 2025 wiederaufgenommen.

44. Zu § 44 Flugzulage

44.1 Zulage für ständige Besatzungsmitglieder

Beamte der Fachrichtung Polizei in Ämtern der BesO A erhalten für die Dauer der Verwendung (vergleiche Nummer 43.1.2) als Luftfahrzeugführer, Flugtechniker, Operator oder sonstiges ständiges Besatzungsmitglied eine Stellenzulage. Die genannten Funktionen sind dabei wie folgt zu charakterisieren:

a) Luftfahrzeugführer

Luftfahrzeugführer sind Piloten, die eine Lizenz zum Führen von Luftfahrzeugen besitzen und entsprechend verwendet werden. Der Begriff Luftfahrzeug beschränkt sich dabei nicht allein auf Hubschrauber, sondern umfasst daneben auch Flächenflugzeuge, Ultraleichtflugzeuge und ähnliche Luftfahrzeuge, wobei die Voraussetzung zum Führen dieser Luftfahrzeuge jeweils der Besitz der einschlägigen Fluglizenz ist. Die prägenden Aufgaben des Luftfahrzeugführers sind folgende polizeiliche und fliegerische Aufgaben als verantwortlicher Pilot im Rahmen der gültigen Berechtigungen und Erlaubnisse:

- Durchführung von Vorflug-, Übernahme-, Zwischenflug- und Nachflugkontrollen,
- Vorbereitung und Durchführung der gestellten Flugaufgaben,
- Polizeitaktische Vorbereitung und Durchführung von Einsatzaufgaben im Zusammenwirken mit den anfordernden Dienststellen,
- Gewährleistung des sicheren Betriebs der Luftfahrzeuge,
- Treffen aller notwendigen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit für Besatzung und Passagiere,
- Beratung von Polizeiführern im Einsatz zur Integration des Führungs- und Einsatzmittels Polizeihubschrauber,
- Vorgesetzter in der Flugbesatzung und
- Nachbereitung der Einsätze, Durchführung des Debriefings und der Borddokumentation.

b) Flugtechniker

Flugtechniker (vormals Bordwarte) werden nach erfolgreicher Ausbildung und Erwerb der entsprechenden Musterberechtigung als ständiges Besatzungsmitglied im Luftfahrzeug verwendet.

Die prägenden Aufgaben des Flugtechnikern sind folgende polizeiliche und fliegerische Aufgaben im Rahmen der gültigen Berechtigungen und Erlaubnisse:

- Durchführung von Vorflug-, Übernahme-, Zwischenflug- und Nachflugkontrollen,
- Vorbereitung und Unterstützung der gestellten Flugaufgaben,
- Polizeitaktische Vorbereitung und Unterstützung von Einsatzaufgaben im Zusammenwirken mit den anfordernden Dienststellen,
- Gewährleistung des sicheren Betriebs der Luftfahrzeuge,
- Nachbereitung der Einsätze in Bezug auf Debriefing und Führen der Borddokumentation,
- Arbeiten zur Wartung, Instandsetzung und Pflege der Luftfahrzeuge,
- Arbeiten zur Sicherstellung des Flugbetriebs auf dem Vorfeld und
- Bedienung des Tankwagens, Betankung der Luftfahrzeuge.

c) Operatoren

Operatoren nehmen folgende Aufgaben wahr:

- Aufgaben als TV/FLIR-Operator, insbesondere Bedienung des TV/FLIR (Wärmebildkamera)-Systems im polizeilichen Flugdienst,
- Anbau/Abbau des TV/FLIR-Systems inklusive Bildübertragungsanlage an den Luftfahrzeugen sowie Wartung und Pflege der Systeme,
- Unterstützungsarbeiten zur täglichen Vor- und Nachbereitung des Flugdienstes, Freigabe Tankwagen, Werkzeugkontrolle,
- Bedienung des Tankwagens, Betankung der Luftfahrzeuge,
- Arbeiten zur Sicherstellung des Flugbetriebs auf dem Vorfeld und
- Aufgaben der Vor- und Nachbereitung.

44.2 Zulage für nichtständige Besatzungsmitglieder

Die Zulage nach § 44 Absatz 2 erhalten Beamte der Fachrichtung Polizei in Ämtern der BesO A als Prüfer oder als sonstiges nichtständiges Besatzungsmitglieder, wenn sie im jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Flüge von unbestimmter Dauer nachweisen. Die genannten Funktionen sind dabei wie folgt zu charakterisieren:

a) Prüfer von Luftfahrgerät

Prüfern von Luftfahrgerät obliegt insbesondere die Kontrolle und Abnahme von Fluggerät nach deren Wartung oder Instandsetzung. Die Zulagengewährung setzt eine gültige Prüferlaubnis voraus.

b) Sonstige nichtständige Besatzungsmitglieder

Sonstige nichtständige Besatzungsmitglieder nehmen folgende Aufgaben wahr:

- Elektronik-Versorgung,
- Wartung und Instandsetzung der Fluggeräte und deren Ausrüstung und
- Funktionsüberwachung des Fluggerätes.

Als Flug im Sinne dieser Vorschrift gilt der bestimmungsgemäße Betrieb eines Luftfahrzeugs vom Beginn des Anbordgehens bis zum Verlassen des Luftfahrzeugs. Der Anspruch auf die Stellenzulage für den jeweiligen Kalendermonat entsteht mit Beendigung des zehnten Fluges, der die vorstehenden Voraussetzungen erfüllt. Die Zulage wird nachträglich gezahlt.

45. Zu § 45 Verfassungsschutzzulage

Beamte in Ämtern der BesO A und B haben einen Anspruch auf die Verfassungsschutzzulage, wenn sie

- a) beim Landesamt für Verfassungsschutz verwendet werden und
- b) dort überwiegend Aufgaben nach § 2 SächsVSG wahrnehmen.

Eine „Verwendung“ setzt die Zugehörigkeit zum Landesamt für Verfassungsschutz voraus, die durch Einstellung, Versetzung oder Abordnung erfolgen kann. Die „überwiegende Wahrnehmung“ der nachrichtendienstlichen Aufgaben erfordert eine entsprechende Tätigkeit mit mehr als der Hälfte der Gesamttätigkeit des Beamten (vergleiche Nummer 43.1.2); davon abzugrenzen sind etwa Aufgaben der allgemeinen Verwaltung.

46. Zu § 46 Polizeizulage

46.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

46.1.1 Polizei

Maßgeblich für den Anspruch auf die Stellenzulage ist nicht nur die Zugehörigkeit des Beamten der BesO A zu einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei, sondern auch die tatsächliche Verwendung im Polizeivollzugsdienst. Denn der Begriff der „Wahrnehmung herausgehobener Funktionen“ im Sinne des § 43 Absatz 1 Satz 1 stellt auf eine tatsächliche Sachlage ab und erfordert insoweit grundsätzlich die tatsächliche Erfüllung der dem Beamten übertragenen Aufgaben (vergleiche BVerwG, Urteil vom 18. April 1991, 2 C 31/90, Rn. 15 mit weiteren Nachweisen). Wäre stattdessen die Laufbahnzugehörigkeit alleiniges Kriterium für die Gewährung der Polizeizulage, wäre sie im Ergebnis eine Amtszulage. Da sie aber eine widerrufliche Stellenzulage ist, bilden Übertragung und Wahrnehmung der Funktion zusammen die Voraussetzung ihrer Gewährung (vergleiche OVG Bremen, Urteil vom 3. Oktober 1989, 2 BA 19/89, Rn. 21).

In Fällen der vorläufigen Dienstenthebung (§ 38 SächsDG) und in Fällen des Verbots der Führung der Dienstgeschäfte (§ 39 BeamStG) entfällt der Anspruch auf die Zulage, weil es nicht nur an der tatsächlichen Wahrnehmung der ansonsten pauschal an die Laufbahnzugehörigkeit geknüpften herausgehobenen Funktion fehlt (hierzu Nummer 43.1.5), sondern weil diese Wahrnehmung sogar von Rechts wegen ausgeschlossen ist.

Aufgrund der Spezialregelung in § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 wird die Zulage auch Anwärtern gewährt, die sich im Vorbereitungsdienst für die Laufbahn der Fachrichtung Polizei befinden.

46.1.2 Steuerfahndungsdienst

Die Gewährung der Stellenzulage an Beamte der BesO A der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung setzt zusätzlich zur Laufbahnzugehörigkeit voraus, dass in der konkreten Verwendung überwiegend Aufgaben des Steuerfahndungsdienstes wahrgenommen werden (vergleiche Nummer 43.1.2). Hierunter zählen die Erforschung von Steuerstraftaten und Steuerordnungswidrigkeiten einschließlich der Ermittlung der Besteuerungsgrundlagen sowie die Aufdeckung und Ermittlung unbekannter Steuerfälle (vergleiche § 208 Absatz 1 Satz 1 der Abgabenordnung). Da solche Aufgaben regelmäßig nicht (beziehungsweise nicht überwiegend sowie nicht selbstständig und eigenverantwortlich) von Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst wahrgenommen werden, kommt die Gewährung der Stellenzulage an diesen Personenkreis nicht in Betracht.

46.1.3 Höhe der Zulage

Der Anspruch auf die Stellenzulage ergibt sich vollständig erst aus § 46 in Verbindung mit Anlage 7 zum Sächsischen Besoldungsgesetz. Demnach wird den potentiell anspruchsberechtigten Beamten im ersten Dienstjahr keine Stellenzulage gewährt. Bei Beamten auf Widerruf beträgt die Stellenzulagen nach § 46 im ersten Dienstjahr somit grundsätzlich 0 Euro, weil die in Anlage 7 zum Sächsischen Besoldungsgesetz vorgeschriebene Dienstzeit in der Regel noch nicht erfüllt ist. Ab dem zweiten Dienstjahr wird der in Anlage 7 zum Sächsischen Besoldungsgesetz zu § 46 ausgewiesene niedrigere Betrag („kleine Polizeizulage“) und ab dem dritten Dienstjahr der in Anlage 7 zum Sächsischen Besoldungsgesetz zu § 46 ausgewiesene höhere Betrag („große Polizeizulage“) gewährt. Die Dienstzeit beginnt mit der Verwendung in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei oder mit der überwiegenden Verwendung im Steuerfahndungsdienst. Als Dienstzeit werden Zeiten angerechnet, die der Beamte mit Verwendung in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei oder in einer Laufbahn der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung mit überwiegender Verwendung im Steuerfahndungsdienst abgeleistet hat (zur Dienstzeit allgemein vergleiche Nummer 43.1.4). Aufgrund der speziell ausgestalteten Ausbildung für Anwärter der Laufbahngruppe 1 der Fachrichtung Polizei in der Sportfördergruppe wird die Stellenzulage an diese Anwärter erst

- mit der „kleinen Polizeizulage“ nach einer Dienstzeit von 26 Monaten ab Ausbildungsbeginn und
- mit der „großen Polizeizulage“ nach einer Dienstzeit von weiteren 24 Monaten

gezahlt, da sie den Ausbildungsstand regulärer Anwärter dieser Laufbahn aufgrund der Unterbrechung der fachtheoretischen und fachpraktischen Ausbildung für Trainings- und Wettkampfzeiten erst zu diesen Zeitpunkten erreichen.

46.2 Weitergewährung der Zulage

Mit § 43 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 wird klarstellend gewährleistet, dass auch bei der Polizeizulage die Weitergewährung bei Erkrankung einschließlich Kur auf 3 Monate begrenzt ist (vergleiche Nummer 43.3). Dieser Verweis auf die 3-Monats-Frist des § 43 Absatz 3 Satz 2 und 3 ist lediglich deklaratorisch, da auch bei der Polizeizulage grundsätzlich eine tatsächliche Erfüllung der dem Beamten übertragenen Aufgaben vorliegen muss (vergleiche Nummer 46.1.1).

46.3 Konkurrenzen

Sofern Beamte in einer Laufbahn der Fachrichtung Polizei in einem Amt der BesO A beim Landesamt für Verfassungsschutz verwendet werden und dort überwiegend Aufgaben nach § 2 SächsVSG

wahrnehmen, erhalten diese eine Stellenzulage nach § 45 (vergleiche Nummer 45). Die Zulage nach § 46 wird daneben nicht gewährt.

47. Zu § 47 Feuerwehrezulage

47.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Voraussetzung für die Gewährung der Feuerwehrezulage ist neben der Zugehörigkeit zu einem der BesO A zugewiesenen Amt einer Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr eine Tätigkeit im Einsatzdienst der Feuerwehr. Die Zulage wird bei Vorliegen der Voraussetzungen auch Anwärtern gewährt, die sich im Vorbereitungsdienst für ein Amt dieser Laufbahn befinden (vergleiche § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2). Kennzeichnend für den Einsatzdienst der Feuerwehr ist insbesondere das Erfordernis, in schwierigen Situationen (zum Beispiel Brand, Notfälle, Naturkatastrophen) unter physischer und psychischer Belastung schnell und verantwortlich tätig zu werden, sowie die Bereitschaft, in Erfüllung der übertragenen Aufgaben gegebenenfalls Leben und Gesundheit einzusetzen. Die Voraussetzung für die Gewährung der Feuerwehrezulage erfüllen somit nur jene Beamte der Fachrichtung Feuerwehr in Ämtern der BesO A, die regelmäßig zum unmittelbaren Brandbekämpfungs- oder Hilfeleistungsdienst herangezogen werden und hierfür grundsätzlich im Tag- und Nachtdienst zur Verfügung stehen. Auf die Zahl der geleisteten Einsätze und auf die Art und den Umfang der bei diesen Einsätzen geleisteten Dienste kommt es dabei nicht an (BVerwG, Urteil vom 27. Juni 1991, 2 C 17/90). Demzufolge sind beispielsweise Beamte, die Dienst in einer Leitstelle oder lediglich im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes leisten, von der Zulagenregelung nicht erfasst, da sie nicht ständig mit Einsätzen vor Ort rechnen müssen. Etwas anderes gilt jedoch, wenn ein regelmäßiger Wechsel zwischen Leitstellen- und Einsatzdienst obligatorisch ist.

Die Feuerwehrezulage erhalten auch Beamte der Fachrichtung Feuerwehr in Ämtern der BesO A im Einsatzdienst der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule. Diese werden verstärkt im Wege der Amtshilfe bei besonderen Einsätzen und Einsatzlagen angefordert und müssen somit auch Einsatzdienste bewältigen. Lehrkräfte der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule, die nicht im Einsatzdienst tätig sind oder aus gesundheitlichen Gründen nicht tätig sein können, erhalten diese Stellenzulage nicht. Davon unabhängig kann Lehrkräften an der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule eine Erschwerniszulage nach § 15a **SächsEMAVO** gewährt werden (vergleiche Nummer 56.15a).

47.2 Höhe der Zulage

Der Anspruch auf die Stellenzulage ergibt sich vollständig erst aus § 47 in Verbindung mit Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz**. Demnach wird den potentiell anspruchsberechtigten Beamten im ersten Dienstjahr keine Stellenzulage gewährt. Bei Beamten auf Widerruf beträgt die Stellenzulagen nach § 47 im ersten Dienstjahr somit grundsätzlich 0 Euro, weil die in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** vorgeschriebene Dienstzeit in der Regel noch nicht erfüllt ist. Ab dem zweiten Dienstjahr wird der in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** zu § 47 ausgewiesene niedrigere Betrag („kleine Feuerwehrezulage“) und ab dem dritten Dienstjahr der in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** zu § 47 ausgewiesene höhere Betrag („große Feuerwehrezulage“) gewährt. Die Dienstzeit beginnt mit der zulageberechtigenden Verwendung. Zur Ermittlung der Dienstzeit gilt Nummer 46.1.3 entsprechend.

48. Zu § 48 Sicherheitszulage

48.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Einen Anspruch auf die Sicherheitszulage dem Grunde nach haben Beamte in Ämtern der BesO A, wenn sie in

- Justizvollzugseinrichtungen,
- abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte,
- geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei Psychiatrischen Krankenhäusern, die ausschließlich dem Vollzug von Maßregeln der Sicherung und Besserung dienen, oder
- Abschiebungshaft- und Ausreisegewahrsamseinrichtungen

verwendet werden (vergleiche Nummer 43.1.2). Maßgeblich ist insoweit die tatsächliche Verwendung in einer solchen Einrichtung („hinter Mauern und Gittern“); auf die konkrete Tätigkeit (zum Beispiel Verwaltungs- oder Stationsdienst) kommt es dabei nicht an. Die Zulage wird bei Vorliegen der Voraussetzungen auch Anwärtern gewährt, die sich im Vorbereitungsdienst für ein Amt dieser Laufbahn befinden (vergleiche § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2).

48.2 Besonderer Zulagenanspruch bei Aufgaben des Krankenpflegedienstes

Beamte der Laufbahngruppe 1, die in einer der unter Nummer 48.1 genannten Einrichtung verwendet

werden und dort Aufgaben des Krankenpflegedienstes wahrnehmen, haben Anspruch auf eine höhere Stellenzulage. Der einschlägige Betrag ist in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** separat ausgewiesen. Die Aufgaben des Krankenpflegedienstes, deren Wahrnehmung den Abschluss einer Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz oder der Vorgängerregelung des Krankenpflegegesetzes voraussetzt, ergeben sich insbesondere aus den in § 5 Absatz 3 des Pflegeberufgesetzes genannten Ausbildungszielen.

Die Begründung eines Anspruchs auf die höhere Zulage nach § 48 Absatz 2 setzt voraus, dass andere Aufgaben als solche des Krankenpflegedienstes nur in geringfügigem Umfang ausgeübt werden. Auf Nummer 43.1.2 wird insoweit Bezug genommen. Sofern beispielsweise im Rahmen einer Tätigkeit im medizinischen Bereich einer Justizvollzugsanstalt in nicht nur geringfügigem Umfang typische Aufgaben des Justizvollzugsdienstes wahrgenommen werden und die originären Aufgaben des Krankenpflegedienstes somit nicht dauerhaft einen Anteil von mindestens 80 Prozent der Gesamttätigkeit des Beamten erreichen oder der Beamte nicht über die erforderliche Qualifikation nach dem Pflegeberufegesetz oder der Vorgängerregelung des Krankenpflegegesetzes (vergleiche § 64 des Pflegeberufgesetzes) verfügt, kann nur die geringere Zulage nach § 48 Absatz 1 gewährt werden.

48.3 Weitergewährung der Zulage

Zusätzlich zu den in § 43 Absatz 3 geregelten Tatbeständen (siehe Nummer 43.3) wird die Stellenzulage für die Dauer einer vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle in der vor Beginn der Unterbrechung zuletzt zustehenden Höhe weitergewährt. Unter diese Regelung fallen insbesondere Abordnungen nach § 31 **SächsBG** (das heißt im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes**) in den Bereich außerhalb einer der unter Nummer 48.1 genannten Einrichtung. Für die Weitergewährung der Zulage selbst gilt keine zeitliche Beschränkung. Der Weitergewährungszeitraum richtet sich vielmehr nach der zugrundeliegenden statusrechtlichen Maßnahme der Abordnung, die jedoch nach Maßgabe von § 31 Absatz 1 **SächsBG** nur von vorübergehender Dauer sein kann.

48.4 Konkurrenzregelung

Mit § 48 Absatz 4 wird erreicht, dass nicht 2 Stellenzulagen für dieselben Belastungen gezahlt werden. Grundsätzlich sollen zwar die Beamten im Vollzugsdienst einer Abschiebungshaft- und Ausreisegewahrsamseinrichtung laufbahnrechtlich der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung zugeordnet werden. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass in einer entsprechenden Einrichtung auch Beamte der Laufbahnen des Polizei- oder Justizvollzugsdienstes ohne einen solchen Laufbahnwechsel verwendet werden, bei denen durch die Konkurrenzregelung eine „Doppelvergütung“ vermieden wird.

48.5 Höhe der Zulage

Neben dem nach Dienstzeiten gestaffelten Zulagenbetrag gilt ein Erhöhungsbetrag für Beamte der Laufbahngruppe 1, die in Einrichtungen nach § 48 Absatz 1 verwendet werden und dort Aufgaben des Krankenpflegedienstes wahrnehmen (vergleiche Nummer 48.2).

Der Anspruch auf die Stellenzulage ergibt sich vollständig erst aus § 48 in Verbindung mit Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz**. Demnach wird den potentiell anspruchsberechtigten Beamten im ersten Dienstjahr keine Stellenzulage gewährt. Bei Beamten auf Widerruf beträgt die Stellenzulagen nach § 48 im ersten Dienstjahr somit grundsätzlich 0 Euro, weil die in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** vorgeschriebene Dienstzeit in der Regel noch nicht erfüllt ist. Ab dem zweiten Dienstjahr wird der in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** zu § 48 Absatz 1 oder 2 ausgewiesene niedrigere Betrag („kleine Sicherheitszulage“) und ab dem dritten Dienstjahr der in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** zu § 48 Absatz 1 oder 2 ausgewiesene höhere Betrag („große Sicherheitszulage“) gewährt. Die Dienstzeit beginnt mit der zulageberechtigenden Verwendung. Zur Ermittlung der Dienstzeit gilt Nummer 46.1.3 entsprechend.

49. Zu § 49 Steuerprüfungszulage

49.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Voraussetzung für die Gewährung der Steuerprüfungszulage ist die Zugehörigkeit zur zweiten Einstiegsstufe der Laufbahngruppe 1 oder zur ersten Einstiegsstufe der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung und die überwiegende Verwendung im Außendienst der Steuerprüfung (vergleiche Nummer 43.1.2).

Als Außendienst der Steuerprüfung im Sinne des § 49 sind folgende Tätigkeitsfelder begünstigt:

- a) Betriebsprüfer,
- b) Steuerfahndungsbeamte,
- c) Lohnsteueraußenprüfer,
- d) Umsatzsteuerprüfer und

e) Liquiditätsprüfer.

In diesen Bereichen liegt regelmäßig eine überwiegende Verwendung im Außendienst im Sinne der Vorschrift vor.

Nicht zur begünstigten Steuerprüfung zählt hingegen die dienstliche Befassung mit (anderen oder den zulageberechtigenden Tätigkeitsfeldern ähnlichen) Gebieten des Steuerrechts, beispielsweise im Falle einer Verwendung im Staatsministerium der Finanzen. Ebenso wenig zulageberechtigend ist die Tätigkeit als Mitglied des (gegebenenfalls vorläufigen) Gläubigerausschusses nach §§ 22a, 67 der Insolvenzordnung, weil etwaige Prüfungstätigkeiten nicht mit der Steuerprüfung vergleichbar sind und zudem nicht unmittelbar für Zwecke der Steuererhebung erfolgen.

49.2**Konkurrenzen**

Beamte in einer Laufbahn der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung, die überwiegend im Steuerfahndungsdienst verwendet werden, erhalten eine Zulage nach § 46. Die Zulage nach § 49 wird daneben nicht gewährt. Sofern die Verwendung im Steuerfahndungsdienst durchschnittlich nicht mehr als die Hälfte der Gesamttätigkeit des Beamten umfasst und mithin kein Zulagenanspruch nach § 46 besteht, wird bei Vorliegen der unter Nummer 49.1 genannten Voraussetzungen trotz Wahrnehmung von Tätigkeiten der Steuerfahndung eine Steuerprüfungszulage gewährt.

Bei einem Wechsel in die Steuerfahndung von einem anderen Tätigkeitsfeld (Betriebsprüfung, Lohnsteueraußenprüfung oder Umsatzsteuerprüfung; vergleiche Nummer 49.1.1 Satz 2 Buchstabe a, c und d) in die Steuerfahndung bleibt der Anspruch auf die Steuerprüfungszulage bestehen, wenn der Beamte weiterhin überwiegend im Außendienst verwendet wird und ihm (noch) keine Polizeizulage zu gewähren ist. Denn Beamte der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung, die überwiegend im Steuerfahndungsdienst verwendet werden, haben zwar Anspruch auf die Polizeizulage (§ 46 Absatz 1). Diese wird jedoch erst nach einer Dienstzeit von 1 Jahr gewährt (§ 43 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz**), sodass im ersten Dienstjahr die Konkurrenzregelung des § 49 Absatz 2 nicht greift und – bei überwiegender Verwendung im Außendienst – die Steuerprüfungszulage zu gewähren ist.

Dabei kommt es für die Berechnung der Dienstzeit nur auf solche Zeiten an, die ein Beamter mit zulageberechtigender Verwendung innerhalb derselben Stellenzulage abgeleistet hat (vergleiche Nummer 43.1.4). Deshalb kann die bereits absolvierte Dienstzeit bezüglich § 49 nicht auf die Dienstzeit bezüglich § 46 angerechnet werden. Sobald die Dienstzeit bezüglich § 46 von 1 Jahr erfüllt ist (und weiterhin eine überwiegende Verwendung im Steuerfahndungsdienst vorliegt), wird die Polizeizulage gewährt und es endet konkurrenzbedingt die Gewährung der Steuerprüfungszulage (§ 49 Absatz 2, Nummer 49.2 Satz 1 und 2).

50.**Zu § 50 Meisterprüfungszulage**

Beamte der Laufbahngruppe 1 erhalten – unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Fachrichtung – eine Meisterprüfungszulage, wenn sie Aufgaben wahrnehmen, für die eine Meisterprüfung oder die Abschlussprüfung als staatlich geprüfter Techniker vorgeschrieben ist, und eine solche Prüfung bestanden haben. Die Begründung des Zulagenanspruchs setzt damit unter anderem voraus, dass andere Aufgaben als solche, für die eine entsprechende Prüfung vorgeschrieben ist, nur in geringfügigem Umfang ausgeübt werden. Auf Nummer 43.1.2 wird insoweit Bezug genommen.

Das Tatbestandsmerkmal „vorgeschrieben“ erfordert, dass für die wahrzunehmenden Aufgaben eine Meisterprüfung oder der Abschluss als staatlich geprüfter Techniker nach einer abstrakt-generellen Regelung erforderlich ist. Diese kann – wie im Falle der Ausbildung von Lehrlingen in einem zulassungspflichtigen Handwerk (vergleiche §§ 22, 22b der Handwerksordnung) – unmittelbar in einer formellen Rechtsvorschrift (Gesetz/Verordnung) bestehen. Ein Beispiel hierfür sind Lebensmittelkontrolleure. Denn die in der Lebensmittelkontrolleur-Verordnung beschriebenen Befähigungsanforderungen setzen unter anderem gemäß dem dortigen § 2 Absatz 1 Nummer 1 voraus, dass „eine Fortbildungsprüfung auf Grund des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung oder als Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung in einem Lebensmittelberuf“ bestanden worden ist. Darüber hinaus kommen aber auch allgemeine Vorgaben in technischen Regelwerken (zum Beispiel von Behörden, Unfallversicherungsträgern oder Berufsverbänden) sowie entsprechende verwaltungsinterne Vorschriften (zum Beispiel Verwaltungsvorschrift, Dienstvorschrift, Ministerialerlass) in Betracht. Ergibt sich das Erfordernis eines Abschlusses als Meister oder staatlich geprüfter Techniker jedoch allein aus der jeweiligen Stellenausschreibung, genügt dies den Anforderungen nicht. Dementsprechend scheidet die Gewährung einer Meisterprüfungszulage auch aus, wenn die bestandene Meister- oder Technikerprüfung zwar für den konkreten Dienstposten nicht vorgeschrieben ist, gleichwohl aber bei der Bewerberauswahl als nützliche Zusatzqualifikation Berücksichtigung gefunden hat.

Das Tatbestandsmerkmal „bei bestandener Prüfung“ erfordert das positive Ablegen einer vorgeschriebenen Prüfung. Die Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn ein anderweitiger Abschluss oder ein akademischer Grad des Beamten der vorgeschriebenen Prüfung gleichgestellt ist. Wird der Abschluss als Meister oder staatlich geprüfter Techniker erst von einem bestimmten Zeitpunkt an vorgeschrieben, so steht ab diesem Zeitpunkt auch früher eingestellten Beamten die Meisterprüfungszulage zu, sofern sie über den neu vorgeschriebenen Abschluss verfügen.

51. Zu § 51 Funktionszulage

51.0 Allgemeines

Bei der Funktionszulage handelt es sich um eine Zulage eigener Art, die weder Amts- noch Stellenzulage ist. Ein gesetzlicher Anspruch besteht auch bei der Erfüllung aller Tatbestandsvoraussetzungen nicht. Die Zulagengewährung steht also im Ermessen der zuständigen Behörde (hierzu Nummer 51.4). Die Funktionszulage ist nicht ruhegehaltfähig. Da das Prinzip der grundsätzlich auf Lebenszeit angelegten Übertragung statusrechtlicher Ämter vorrangig gilt, stellt eine Zulagengewährung grundsätzlich keine Alternative zu Beförderungen dar. Soweit die Anlagen 1 und 2 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** für verschiedene Funktionen statusrechtliche Ämter vorsehen oder konkrete Dienstpostenbewertungen existieren, sind diese maßgeblich und den Inhabern dieser Funktionen die entsprechenden Ämter – bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen – grundsätzlich auf Dauer zu verleihen. Die Vorschrift ist daher auf einen engen Anwendungsbereich begrenzt. Insbesondere darf damit keine Tätigkeit finanziell honoriert werden, für die bis zum 31. März 2014 eine Verwendungszulage nach § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung zustand (hierzu grundlegend BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 2018, 2 C 55/17 mit weiteren Nachweisen).

51.1 Bewilligungsvoraussetzungen

51.1.1 Personenkreis und Aufgabenwahrnehmung

Die Gewährung einer Funktionszulage kann nur an Beamte der BesO A und B erfolgen und setzt voraus, dass dem Beamten

- a) eine herausgehobene Funktion, die von vorneherein zeitlich befristet angelegt ist, befristet übertragen wird (§ 51 Absatz 1 Satz 1 – vor allem Projektarbeiten) oder
- b) eine herausgehobene Funktion befristet übertragen wird, deren Wahrnehmung ihrem Wesen nach üblicherweise nur befristet erfolgt (§ 51 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 – vor allem Stabsfunktionen).

Sowohl mit der Zulage nach § 51 Absatz 1 Satz 1 als auch mit der nach § 51 Absatz 1 Satz 2 sollen die mit der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion verbundene Verantwortung und Arbeitsbelastung abgegolten werden. Die beiden Tatbestände erfassen zum einen die Fälle, in denen der Beamte eine lediglich befristet bestehende besondere Aufgabe wahrnimmt, die außerhalb der in der Verwaltung sonst bestehenden Strukturen erledigt wird, und zum anderen die Fälle, in denen zwar die mit besonderen Anforderungen und Belastungen verbundene dienstliche Aufgabe auf Dauer besteht, diese aber von einem Beamten regelmäßig nur für einen begrenzten Zeitraum wahrgenommen wird (BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 2018, 2 C 54/17, Rn. 24). An eine Führungsaufgabe ist die Gewährung der Zulage nicht gebunden.

51.1.2 Umfang der Tätigkeit

Die herausgehobene Funktion ist mit mindestens 50 Prozent der Gesamttätigkeit des Beamten wahrzunehmen, da die Tätigkeit anderenfalls nicht mehr als prägend angesehen werden kann. Es ist also erforderlich, dass der Beamte aus seiner bisherigen organisatorischen Einbindung in Bezug auf die herausgehobene Funktion mit mindestens 50 Prozent seiner Gesamttätigkeit herausgelöst und dementsprechend auch von den Aufgaben seiner bisherigen Funktion entbunden ist. Insofern ist auch die parallele Wahrnehmung von zwei verschiedenen herausgehobenen Funktionen (mit jeweils 50 Prozent) dem Grunde nach zulagenfähig. Ebenso ist die Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion während nur eines Teils der Dienstzeit zulagenfähig, denn es ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, dass ein Beamter nur mit einem Teil seiner Arbeitskraft eine herausgehobene Funktion und mit dem restlichen Teil eine seinem Statusamt entsprechende Funktion wahrnimmt (BVerwG, Urteil vom 17. November 2017, 2 A 3/17, Rn. 20).

51.1.3 Herausgehobenheit der Funktion

Die Herausgehobenheit einer Funktion liegt dann vor, wenn 2 Voraussetzungen erfüllt sind: Zunächst muss die übertragene Funktion objektiv betrachtet organisatorisch hervorgehoben sein, was bei der Zuordnung im Verhältnis zur Behördenhierarchie zum Ausdruck kommt. Zum anderen muss die übertragene Funktion für den Dienstposteninhaber im Vergleich zu seinem statusrechtlichen Amt höher bewertet sein.

51.1.3.1 Organisatorische Hervorhebung

Sowohl die Zulage nach § 51 Absatz 1 Satz 1 als auch die nach § 51 Absatz 1 Satz 2 setzt eine besondere Stellung bezüglich der ansonsten üblichen Behördenstruktur voraus. Diese kann entweder außerhalb oder innerhalb der regelmäßigen Verwaltungsstrukturen angelegt sein. Eine Eingliederung in die Organisationsstruktur liegt vor, wenn einem Beschäftigten ein abgrenzbarer Aufgaben- oder Zuständigkeitsbereich nicht nur einzelfall- oder projektbezogen zugewiesen ist (vergleiche BVerwG, Urteil vom 28. April 2011, 2 C 39/09, Rn 16). Falls die besondere Stellung innerhalb der regelmäßigen Verwaltungsstrukturen besteht, wird sich die besondere organisatorische Anbindung in der Regel an eine verhältnismäßig hohe Hierarchiestufe ergeben, zum Beispiel entweder unmittelbar bei der Behördenleitung oder bei der obersten Leitungsebene einer Behörde.

Ist keine besondere Stellung gegeben, kann eine organisatorische Hervorhebung auch dann nicht angenommen werden, wenn die Wertigkeit des übertragenen Dienstpostens dem Spitzenamt einer Laufbahn zugeordnet ist oder der übertragene Dienstposten hinsichtlich seiner Wertigkeit einem höheren als dem statusrechtlichen Amt des Dienstposteninhabers zugeordnet ist (zu dieser zusätzlichen Voraussetzung Nummer 51.1.3.2). Ebenso wenig ist eine herausgehobene Funktion schon dann zu bejahen, wenn der übertragene Dienstposten nach Maßgabe von § 20 Satz 2 innerhalb einer Bandbreite bewertet ist und der Beamte noch nicht das höchste Amt des Bewertungsspektrums innehat.

51.1.3.2 Höherwertigere Tätigkeit

Die Annahme einer herausgehobenen Funktion im Sinne des § 51 erfordert außerdem eine höhere Bewertung der übertragenen Funktion im Vergleich zu dem statusrechtlichen Amt des Dienstposteninhabers. Die Bewertung der übertragenen Position ist nach Maßgabe des § 20 unter Berücksichtigung des bestehenden Ämter- und Dienstpostengefüges vorzunehmen, um eine sachgerechte Entscheidung über die Höhe der Zulage zu ermöglichen.

Eine höherwertigere Tätigkeit liegt nicht schon dann vor, wenn aufgrund einer Vakanz neben dem originären Dienstposten und innerhalb des bestehenden Ämter- beziehungsweise Dienstpostengefüges Vertreterfunktionen über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden (zum Beispiel bei vertretungsweise Wahrnehmung der Funktion eines Referatsleiters neben der originären Tätigkeit als Referent). Die Vertretung eines Dienstposteninhabers stellt lediglich eine vorübergehende Ausübung eines statusrechtlich höherwertigen Amtes dar, die für die Gewährung einer Zulage nach § 51 nicht ausreichend ist und den Grundsatz des Lebenszeitprinzips nach Artikel 33 Absatz 5 GG umgehen würde (VG Lüneburg, Urteil vom 16. November 2005, 1 A 337/04, Rn. 27; VG Leipzig, Urteil vom 28. März 2018, 3 K 326/16).

Die Beschreibung und Bewertung der Funktion sollte aktenkundig gemacht werden, um die Gewährung der Zulage dem Grunde und der Höhe nach objektiv begründen und eine missbräuchliche Anwendung nachweislich ausschließen zu können.

51.1.3.3 Befristung

Der Begriff „befristet“ ist im Sinne der §§ 187 bis 193 BGB auszulegen. Demnach muss der Zeitraum der Übertragung der höherwertigen Funktion nach dem Kalender bestimmt oder bestimmbar sein. Da die herausgehobene Funktion befristet angelegt ist, muss es sich nicht nur um eine zeitlich befristete Übertragung (irgend)einer Funktion, sondern auch in ihrer Eigenschaft um eine befristete Funktion handeln, die sich von allgemeinen, auf Dauer angelegten Aufgaben der Staats- oder Kommunalverwaltung abhebt. Eine herausgehobene Funktion kommt demnach bei Organisationseinheiten oder Dienstposten nicht in Betracht, die vor oder nach ihrer Einrichtung in gleicher oder ähnlicher Zusammensetzung und gleicher oder ähnlicher Organisationsform bereits bestanden haben oder fortbestehen, was zum Beispiel bei einem Persönlichen Referenten eines Staatsministers der Fall ist. Die Wahrnehmung einer Funktion, die es in einer Behörde dauerhaft gibt, wie zum Beispiel die eines Referatsleiters, eines Kanzlers einer Hochschule oder Behördenleiters (auch eines Amtschefs), rechtfertigt deshalb keine Zulagengewährung. Ebenso werden beamtete Staatssekretäre, obwohl sie politische Beamte (§ 57 SächsBG) sind, auf Dauer bestellt und auch nicht üblicherweise nach Ablauf einer Legislaturperiode abberufen. Eine Befristung ist auch nicht schon dann anzunehmen, wenn die Wahrnehmung der Funktion aufgrund eines behördeninternen Rotationsprinzips oder im Einzelfall getroffener Wechselabsprachen (zum Beispiel im Falle eines der Personalentwicklung dienenden vorübergehenden Personaltauschs im Wege der Abordnung) nicht auf Dauer angelegt ist.

Wird eine Funktion jedoch gesetzlich befristet für den Zeitraum einer Legislaturperiode übertragen (und handelt es sich um eine organisatorisch hervorgehobene Tätigkeit), wie dies beispielsweise bei der Funktion des Sächsischen Inklusionsbeauftragten nach § 12 Absatz 1 Satz 1 und Satz 4 SächsInklusG der Fall ist, kann eine Funktionszulage dem Grunde nach gewährt werden.

51.1.4 Wartefrist und Dauer der Zulagengewährung

51.1.4.1 Grundsatz

Die Zulage kann erst ab dem vierten Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion für die Dauer von bis zu 2 Jahren gewährt werden (zur Möglichkeit einer gegebenenfalls auf den Zeitpunkt der Funktionsübertragung bezogenen zurückwirkenden Zulagengewährung siehe Nummer 51.4). Sofern die Tatbestandsvoraussetzungen weiterhin vorliegen, kann die Zulage nach Ablauf des Bewilligungszeitraums für wiederum höchstens 2 Jahre verlängert werden; die 4-monatige Wartefrist ist dabei nicht erneut zu erbringen. Der zulässige Gesamtzeitraum, in dem die Zulage bezogen werden kann, beträgt je herausgehobener Funktion 6 Jahre, das heißt ausgehend von einzelnen Bewilligungszeiträumen von jeweils 2 Jahren ist eine zweimalige Verlängerung der Zulagengewährung möglich. Die Zulagengewährung endet somit entweder mit dem Auslaufen der befristeten Funktionsübertragung oder nach einer Gesamtbezugsdauer von 6 Jahren. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion ist damit – unabhängig von einem gegebenenfalls im Bewilligungsbescheid bestimmten Gewährungszeitraum – auch der Wegfall des Zulagenanspruchs verbunden. Bei Wegfall der Zulage besteht kein Anspruch auf eine Ausgleichszulage nach § 53 (vergleiche Nummer 53.1.3).

51.1.4.2 Umgang mit Unterbrechungszeiten

Eine Unterbrechung der für die Möglichkeit der Zulagengewährung maßgeblichen Wartefrist von 4 Monaten durch Zeiten nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 und 2 (Zeiten einer tatsächlichen Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger) ist unschädlich; es tritt somit weder eine Hemmung noch ein Neubeginn der Frist ein. Dies gilt auch für Zeiten nach § 43 Absatz 3 Satz 1 (zum Beispiel Erholungsurlaub, Krankheit, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen oder Durchführung von Dienstreisen). Eine Unterbrechung der Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion innerhalb des Zahlungszeitraums der Zulage (das heißt nach Ablauf der 4-monatigen Wartefrist) ist nur unschädlich, wenn es sich um Unterbrechungszeiten nach § 43 Absatz 3 Satz 1 handelt. In diesen Fällen bleibt der Zulagenanspruch – wie auch der Anspruch auf die übrigen Besoldungsbestandteile – bestehen. Ebenso wie die Stellenzulagen, entfällt auch die Weitergewährung der Funktionszulage im Fall einer länger als 3-monatigen Erkrankung einschließlich Kur, sofern kein Dienstunfall vorgelegen hat (§ 51 Absatz 1 Satz 5 in Verbindung mit § 43 Absatz 3 Satz 2).

51.1.5 Teilzeitbeschäftigung nach § 97 Absatz 5 SächsBG

Die Zulage nach § 51 unterliegt als Besoldungsbestandteil nach § 2 Absatz 1 der Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1. Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 97 Absatz 5 SächsBG (sogenanntes Blockmodell) wird die Zulage innerhalb des jeweiligen Bewilligungszeitraums während der gesamten Dauer der Teilzeitbeschäftigung (einschließlich Freistellungsphase) entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gewährt. Eine erneute Zulagengewährung während der Freistellungsphase ist mangels tatsächlicher Wahrnehmung der herausgehobenen Funktion jedoch nicht zulässig.

51.2 Konkretisierung des Begriffs „herausgehobene Funktion“

Zu den Anforderungen des Tatbestandsmerkmals der „herausgehobenen Funktion“ wird zunächst auf Nummer 51.1.3 Bezug genommen. Durch § 51 Absatz 2 werden die Alternativen des § 51 Absatz 1 Satz 1 und 2 wie folgt näher konkretisiert:

- a) Befristete Übertragung einer herausgehobenen Funktion
Hiermit sind vorrangig Projektarbeiten gemeint, das heißt zeitlich begrenzte, organisatorisch hervorgehobene Aufgaben, die außerhalb der bestehenden Zuständigkeitsregelungen erledigt werden sollen. Aufgaben, Ziel und Zusammensetzung einer solchen Projektgruppe sind festzulegen. Das bloße kollegiale Zusammenwirken zum Beispiel in Arbeitsgruppen erfüllt diesen Projektbegriff noch nicht.
- b) Übertragung einer herausgehobenen Funktion, die üblicherweise nur befristet wahrgenommen wird
Hiervon sind insbesondere sogenannte Stabsfunktionen erfasst, die durch dauerhaft hohe Belastungen gekennzeichnet sind. Derartige Tätigkeiten sind zwar grundsätzlich nicht befristet, das heißt nicht von vornherein für einen nach dem Kalender bestimmten oder bestimmbaren Zeitraum übertragen. Sie sind jedoch häufig in politiknahen oder öffentlichkeitswirksamen Bereichen angesiedelt und damit sowohl in sachlicher als auch zeitlicher Hinsicht eng verbunden mit den jeweiligen (politischen) Amtsträgern und deren Amtszeit.

51.3 Höhe der Zulage

Die Entscheidung über die Zulagenhöhe liegt grundsätzlich im Ermessen der Bewilligungsbehörde, wobei das Statusamt des Beamten die untere Bemessungsgrundlage darstellt und als obere Bemessungsgrundlage die erforderliche Bewertung der herausgehobenen Funktion dient, höchstens jedoch die dritte auf das Statusamt des Beamten folgende Besoldungsgruppe (Höchstgrenze). Beim Übergang von der BesO A zur BesO B gilt die BesGr. B 2 als die nächste auf die BesGr. A 16 folgende Besoldungsgruppe. Bei der Zulagengewährung an Beamte der Laufbahngruppe 1 ist eine Überschreitung der bei BesGr. A 9 bestehenden Grenze zur Laufbahngruppe 2 nicht ausgeschlossen.

Bei der Ermittlung der Höchstgrenze sind die durch Amtszulagen gekennzeichneten sogenannten Zwischenämter (vergleiche Nummer 2.1.4) nicht mitzuzählen, sodass sich Amtszulagen insoweit nicht auswirken (vergleiche insbesondere Beispiele 6 und 8).

Beim Statusamt und bei der Bewertung der herausgehobenen Funktion finden Stellszulagen, die mit dem Statusamt oder mit einer bestimmten Verwendung im Statusamt des Beamten oder der übertragenen herausgehobenen Funktion verbunden sind, gemäß § 51 Absatz 3 Halbsatz 2 bei der Berechnung des Zulagenhöchstbetrages Berücksichtigung (vergleiche Beispiel 3). Amtszulagen sind als Bestandteil des Grundgehalts nach § 44 Absatz 2 Satz 2 grundsätzlich zu berücksichtigen (vergleiche Beispiel 5), es sei denn dadurch wird der Zulagenhöchstbetrag überschritten (vergleiche Beispiel 7). Der Zuschlag zur Ergänzung des Grundgehalts nach § 61 findet bei der Berechnung des Zulagenhöchstbetrages Anwendung, da er nach § 61 Absatz 2 Satz 2 Bestandteil des Grundgehalts ist (vergleiche Beispiel 9).

Bei der Berechnung des Zulagenhöchstbetrages sind die Besoldungsbestandteile in jener Höhe zu Grunde zu legen, in der sie dem Beamten am Tag der erstmaligen Übertragung der herausgehobenen Funktion, frühestens aber am Tag der erstmaligen Zulagengewährung, zugestanden haben (für das Statusamt) beziehungsweise zustehen würden (für die herausgehobene Funktion). In der Regel sollte die Zulage als Festbetrag festgesetzt werden; aber auch die Festsetzung in anderer Form (beispielsweise als Unterschiedsbetrag zwischen der unteren und oberen Bemessungsgrundlage) ist möglich.

Sollte sich während des Zeitraums der Zulagengewährung die Besoldungsgruppe des Beamten ändern, beispielsweise aufgrund einer Beförderung oder einer Neubewertung seines Statusamtes, ist eine neue untere Bemessungsgrundlage zu ermitteln, da § 51 Absatz 3 die „jeweilige Besoldungsgruppe“ in Bezug nimmt. Soweit dadurch die bisher festgesetzte Zulage den neuen Zulagenhöchstbetrag überschreiten würde, ist die Höhe der Zulage von Amts wegen anzupassen.

Bei anderen Änderungen der unteren oder oberen Bemessungsgrundlage während des Zeitraums der Zulagengewährung, die sich auf den Zulagenhöchstbetrag auswirken, beispielsweise im Falle einer Besoldungsanpassung, eines Aufstiegs in die nächsthöhere Stufe des Grundgehalts, einer erstmaligen Gewährung des Zuschlags zur Ergänzung des Grundgehalts, liegt es im Ermessen der Bewilligungsbehörde im Rahmen einer neuen Ermessensentscheidung die Höhe der Zulage anzupassen. Es empfiehlt sich daher, die Gewährung der Funktionszulage unter den Vorbehalt des Widerrufs für die Zukunft (§ 49 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 VwVfG) bei Änderungen der für die Besoldung maßgeblichen sonstigen Verhältnisse zu stellen (hierzu VG Ansbach, Urteil vom 9. April 2008, AN 11 K 06.02671; VG Stuttgart, Urteil vom 30. April 2008, 12 K 6092/07).

Der ursprüngliche Gesamtzeitraum der Zulagengewährung (vergleiche Nummer 51.1.4.1) bleibt unverändert, auch wenn sich während dieser Zeit die Zulagenhöhe ändern sollte.

Eine nur anteilig wahrgenommene herausgehobene Funktion (hierzu Nummer 51.1.2) sollte die Bewilligungsbehörde bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen im Rahmen der von ihr zu treffenden Ermessensentscheidung auch hinsichtlich der Höhe der Zulage („... bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages...“, § 51 Absatz 3) angemessen berücksichtigen.

Die Berechnung des für die im Einzelfall erforderliche fehlerfreie Ermessensausübung maßgeblichen Zulagenhöchstbetrages wird anhand der nachstehenden Beispiele für unterschiedliche Fallkonstellationen verdeutlicht.

Beispiel 1 (Unterschiedsbetrag zur Wertigkeit der herausgehobenen Funktion):

Einem Beamten der BesGr. A 13 Stufe 7 wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. A 15 entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 13 Stufe 7): 5 751,27 Euro
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 15 Stufe 7): 6 695,41 Euro
- Grundgehalt der dritten auf das Statusamt des Beamten folgenden Besoldungsgruppe (BesGr. A 16 Stufe 7): 7 402,67 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 944,14 Euro (= 6 695,41 Euro – 5 751,27 Euro)

Auf den Unterschiedsbetrag zum Grundgehalt der dritten auf das Statusamt des Beamten folgenden Besoldungsgruppe kommt es aufgrund der (geringeren) Bewertung der herausgehobenen Funktion nicht an.

Beispiel 2 (Unterschiedsbetrag zur dritten folgenden Besoldungsgruppe):

Einem Beamten der BesGr. A 15 Stufe 9 wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren

Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. B 4 entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 15 Stufe 9): 7 215,93 Euro
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. B 4): 10 524,61 Euro
- Grundgehalt der dritten auf das Statusamt des Beamten folgenden Besoldungsgruppe (BesGr. B 3): 9 945,43 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 2 729,50 Euro (= 9 945,43 Euro – 7 215,93 Euro)

Auf den Unterschiedsbetrag zum Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. B 4) kommt es aufgrund der Begrenzung auf die dritte folgende Besoldungsgruppe nicht an.

Beispiel 3 (Berücksichtigung einer Stellenzulage im Statusamt, die während der Übertragung erhalten bleibt):

Einem Beamten der Fachrichtung Polizei in einem Amt der BesGr. A 15 Stufe 9, dem eine Polizeizulage nach § 46 Absatz 1 gewährt wird, wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. B 3 entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 15 Stufe 9) zuzüglich Stellenzulage: 7 365,93 Euro (= 7 215,93 Euro + 150,00 Euro)
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. B 3): 9 945,43 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 2 579,50 Euro (= 9 945,43 Euro – 7 365,93 Euro)

Die Stellenzulage nach § 46 Absatz 1 für Beamte der Fachrichtung Polizei knüpft neben der Zugehörigkeit zu dieser Fachrichtung auch an die Verwendung in einem Amt der BesO A an. Da sich das Statusamt (der BesO A) trotz Übertragung einer befristet angelegten, herausgehobenen Funktion (mit Wertigkeit eines Amtes der BesO B) nicht ändert, besteht der Anspruch auf die Stellenzulage nach § 46 Absatz 1 fort.

Beispiel 4 (Berücksichtigung einer Stellenzulage im Statusamt, die mit der Übertragung entfällt):

Einem Beamten der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung in einem Amt der BesGr. A 15 Stufe 9, dem eine Polizeizulage nach § 46 Absatz 1 gewährt wird, wurde eine herausgehobene Funktion außerhalb des Steuerfahndungsdienstes übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. B 3 entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 15 Stufe 9) zuzüglich Stellenzulage: 7 365,93 Euro (= 7 215,93 Euro + 150,00 Euro)
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. B 3): 9 945,43 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 2 579,50 Euro (= 9 945,43 Euro – 7 365,93 Euro)

Die Stellenzulage nach § 46 Absatz 1 für Beamte der Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung mit überwiegender Verwendung im Steuerfahndungsdienst knüpft neben der Zugehörigkeit zu dieser Fachrichtung auch an die überwiegende Verwendung im Steuerfahndungsdienst an. Mit der Übertragung einer anderen, befristet angelegten, herausgehobenen Funktion außerhalb des Steuerfahndungsdienstes entfällt der Anspruch auf diese Stellenzulage; sie ist jedoch bei der Ermittlung der Zulage nach § 51 zu berücksichtigen. Auf § 53, wonach bei Vorliegen der Voraussetzungen für die wegfallende Stellenzulage eine Ausgleichszulage gewährt wird, wird verwiesen.

Beispiel 5 (Berücksichtigung einer Amtszulage bei der übertragenen Funktion):

Einem Beamten der BesGr. A 11 Stufe 6 wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. A 13 mit Amtszulage (nach Fußnote 3) entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 11 Stufe 6): 4 563,92 Euro

- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 13 Stufe 6) zuzüglich Amtszulage (nach Fußnote 3): 5 895,61 Euro (= 5 523,08 Euro + 372,53 Euro)
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 1 331,69 Euro (= 5 895,61 Euro – 4 563,92 Euro)

Beispiel 6 (Nichtberücksichtigung von Amtszulagen bei Ermittlung der Höchstgrenze):

Einem Beamten der BesGr. A 10 Stufe 5 wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. A 13 mit Amtszulage (nach Fußnote 3) entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 10 Stufe 5): 3 786,63 Euro
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 13 Stufe 5) zuzüglich Amtszulage (nach Fußnote 3): 5 391,41 Euro (= 5 018,88 Euro + 372,53 Euro)
- höchstens Grundgehalt der dritten auf das Statusamt des Beamten folgenden Besoldungsgruppe (BesGr. A 13 Stufe 5): 5 018,88 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 1 232,25 Euro (= 5 018,88 Euro – 3 786,63 Euro)

Beispiel 7 (Unterschiedsbetrag zur dritten folgenden Besoldungsgruppe – Amtszulage im Statusamt):

Einem Beamten der BesGr. A 13 Stufe 9 mit Amtszulage (nach Fußnote 3) wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. A 16 mit Amtszulage (nach Fußnote 1) entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 13 Stufe 9 mit Amtszulage): 6 428,02 Euro (= 6 055,49 Euro + 372,53 Euro)
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 16 Stufe 9 mit Amtszulage): 8 290,32 Euro (= 8 004,66 Euro + 285,66 Euro)
- höchstens Grundgehalt der dritten auf das Statusamt des Beamten folgenden Besoldungsgruppe (BesGr. A 16 Stufe 9): 8 004,66 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 1 576,64 Euro (= 8 004,66 Euro – 6 428,02 Euro)

Auf den Unterschiedsbetrag zum Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 16 mit Amtszulage) kommt es aufgrund der Begrenzung auf die dritte folgende Besoldungsgruppe nicht an. Die Amtszulage wirkt sich auf die Höchstgrenze nicht aus.

Beispiel 8 (Nichtberücksichtigung von Amtszulagen bei Ermittlung der Höchstgrenze):

Einem Beamten der BesGr. A 13 Stufe 10 mit Amtszulage (nach Fußnote 3) wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. A 16 entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 13 Stufe 10 zuzüglich Amtszulage nach Fußnote 3): 6 580,09 Euro (= 6 207,56 + 372,53 Euro)
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 16 Stufe 10): 8 305,62 Euro
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 1 725,53 Euro (= 8 305,62 Euro – 6 580,09 Euro)

Auf die zu den BesGr. A 14 und A 15 ausgebrachten Amtszulagen kommt es nicht an, da Zwischenämter bei der Ermittlung der Höchstgrenze nicht berücksichtigt werden.

Beispiel 9 (Berücksichtigung des Zuschlags zur Ergänzung des Grundgehalts):

Einem Beamten der BesGr. A 14, der seit 7 Jahren die Endstufe (Stufe 12) erreicht hat, wurde eine herausgehobene Funktion übertragen, deren Wertigkeit nach dem Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (§ 20) einem Amt der BesGr. A 16 entspricht.

- Grundgehalt des Statusamtes (BesGr. A 14 Stufe 12 zuzüglich Zuschlag nach § 61): 7 235,87 Euro (= 7 162,10 Euro + 73,77 Euro)
- Grundgehalt des der herausgehobenen Funktion entsprechenden Amtes (BesGr. A 16 Stufe 12 zuzüglich Zuschlag nach § 61): 9 100,18 Euro (= 9 007,40 Euro + 92,78 Euro)
- Maßgeblicher Differenzbetrag = Zulagenhöchstbetrag: 1 864,31 Euro (= 9 100,18 Euro –

7 235,87 Euro)

51.4 Zuständigkeit und Zeitpunkt der Zulagengewährung

Die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Zulagengewährung dem Grunde und der Höhe nach obliegt der für den betreffenden Beamten zuständigen obersten Dienstbehörde nach § 2 Absatz 1 **SächsBG**; eine Übertragung der Zuständigkeit auf eine andere Behörde ist nicht zulässig (vergleiche Nummer 84.1.1). Die Entscheidung für die Gewährung einer Zulage ist innerhalb eines Jahres nach Übertragung der herausgehobenen Funktion zu treffen. Sofern es die Umstände des Einzelfalles erfordern und zulassen, kann die Zulagengewährung auch rückwirkend erfolgen, wobei der maximal zulässige Rückwirkungszeitraum – ausgehend vom Zeitpunkt der Entscheidung – auf 6 Monate begrenzt ist. Wird die Entscheidung für die Zulagengewährung innerhalb von 6 Monaten nach Funktionsübertragung getroffen, ermöglicht die Regelung somit eine auf den Zeitpunkt der Funktionsübertragung zurückwirkende Zulagengewährung und damit die nachträgliche Kompensation der zunächst zu erfüllenden 4-monatigen Wartefrist. Über die Gewährung der Zulage wird durch Verwaltungsakt entschieden. Sofern ein solcher Verwaltungsakt fehlt, ist die Bezügemitteilung ausnahmsweise als Verwaltungsakt im Sinne des § 35 VwVfG anzusehen; auf Nummer 18.2.4 wird hingewiesen.

52. Zu § 52 Mobilitätszulage**52.0 Allgemeines**

Bei Abordnungen in den Bereich des Bundes oder eines anderen Landes richtet sich die Besoldung, soweit zwischen den beteiligten Dienstherrn nichts anderes vereinbart ist, nach dem Recht des abgebenden Dienstherrn (vergleiche § 14 Absatz 4 BeamtStG). Folglich ist für diese Beamten grundsätzlich weiterhin das **Sächsische Besoldungsgesetz** maßgebend. Im Fall einer Zuweisung zu einer Einrichtung ohne Dienstherrneigenschaft nach § 20 BeamtStG kann eine Mobilitätszulage nicht gezahlt werden; auf Nummer 15.2 wird hingewiesen.

Das Erstattungsverfahren für Personalkosten bei Abordnung zu einem anderen Dienstherrn richtet sich nach Ziffer II Nummer 2 Buchstabe b SäVAZVwV und wird vom Landesamt für Steuern und Finanzen durchgeführt.

52.1 Nicht im **Sächsischen Besoldungsgesetz enthaltene Amts- und Stellenzulagen**

Die Zulage wird – gemäß Satz 1 – in der nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn zustehenden Höhe oder, sofern keine vollständige Personalkostenerstattung vereinbart ist, in Höhe der auf die Amts- oder Stellenzulage entfallenden Personalkostenerstattung gewährt. Eine Änderung der Höhe der Amts- oder Stellenzulage im Recht des aufnehmenden Dienstherrn (zum Beispiel im Rahmen einer allgemeinen Besoldungsanpassung) ist durch die zuständige Bezügestelle nachzuzeichnen. Hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit kommen ebenfalls die Vorschriften des aufnehmenden Dienstherrn zur Anwendung. Die Zulage ist demnach in demselben Umfang ruhegehaltfähig wie die originäre Zulage nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn. Relevant wird die Ruhegehaltfähigkeit der Zulage jedoch nur im Falle eines in den Abordnungszeitraum fallenden Ruhestandsbeginns. Zur Gleichbehandlung der aus dem Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** zu dem jeweiligen Dienstherrn abgeordneten Beamten mit den dort originär Beschäftigten ist es mithin nicht erforderlich, auf der Grundlage von § 14 Absatz 4 BeamtStG eine Vereinbarung über die vollständige Anwendung des Besoldungsrechts des aufnehmenden Dienstherrn abzuschließen. Vielmehr lässt § 52 einen partiellen Rückgriff auf spezielle Regelungen des aufnehmenden Dienstherrn zu.

52.2 Im **Sächsischen Besoldungsgesetz vorgesehene geringere Amts- und Stellenzulagen**

Sofern es sich um Amts- oder Stellenzulagen handelt, die im sächsischen Recht für das jeweilige Amt im statusrechtlichen oder funktionellen Sinne zwar ebenfalls dem Grunde nach, jedoch nur in geringerer Höhe vorgesehen sind, erhöht sich – gemäß Satz 2 – die nach Satz 1 zu gewährende Zulage um den Differenzbetrag oder, sofern keine vollständige Personalkostenerstattung vereinbart ist, die auf den Differenzbetrag entfallende Personalkostenerstattung. Die Erhöhung der Zulage ist auf den jeweiligen Differenzbetrag beschränkt, das heißt die Besoldungsentwicklung sowohl im Freistaat Sachsen als auch beim aufnehmenden Dienstherrn ist nachzuzeichnen. Die Ruhegehaltfähigkeit der Amts- oder Stellenzulage insgesamt, das heißt einschließlich der ergänzenden Zulage, richtet sich – anders als in den Fällen des Satz 1 – weiterhin nach sächsischem Recht.

52.3 Beginn und Ende des Zulagenanspruchs

Der Zulagenanspruch beginnt – die Klärung der Personalkostenerstattung vorausgesetzt – zum Zeitpunkt der Abordnung beziehungsweise einer in Bezug auf die jeweilige Amts- oder Stellenzulage wirksam werdenden Rechtsänderung (zum Beispiel Schaffung eines neuen, für den konkreten Einzelfall einschlägigen Zulagentatbestandes beim aufnehmenden Dienstherrn oder künftige Streichung eines solchen Zulagentatbestandes im **Sächsischen Besoldungsgesetz**). Der Anspruch endet zum Zeitpunkt

der Beendigung der Abordnung. Bei Wegfall der Zulage besteht kein Anspruch auf eine Ausgleichszulage nach § 53 (vergleiche Nummer 53.1.3). Sofern die im konkreten Einzelfall einschlägige Amts- oder Stellenzulage im Recht des aufnehmenden Dienstherrn gekürzt oder gestrichen wird, ist dies nachzuzeichnen, wobei in diesem Zusammenhang gegebenenfalls wirksam werdende Ausgleichs- oder Übergangsregelungen nach dem Recht des aufnehmenden Dienstherrn ebenfalls zu berücksichtigen sind.

52.4 Kürzung der Zulage nach § 8

Die Zulage gehört gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 4 zu den Dienstbezügen und unterliegt als solche grundsätzlich der Kürzung der Besoldung nach § 8. Bei einer Abordnung ist zu prüfen, ob eine Besoldungskürzung durchzuführen ist oder ob die Dienstbezüge ungekürzt gewährt werden. Auf Nummer 8.5 wird verwiesen. Sofern im jeweiligen Einzelfall eine Kürzung der Besoldung nach § 8 vorzunehmen ist, wird der Zulagenbetrag zunächst ohne Berücksichtigung der Kürzung anhand der einschlägigen Tabellenwerte ermittelt. Bei der Auszahlung ist § 8 sodann auf die zustehenden Dienstbezüge insgesamt, also auch auf diese Zulage, anzuwenden.

53. Zu § 53 Ausgleichszulage

53.0 Allgemeines

§ 53 beinhaltet die Grundvorschrift über die Gewährung von Ausgleichszulagen bei Verringerung der Dienstbezüge. Spezielle Konstellationen, wie ein länderübergreifender Dienstherrnwechsel oder die landesübergreifende Errichtung von Behörden werden in den §§ 54 und 55 abgebildet.

53.1 Ausgleichszulage bei Verringerung der Dienstbezüge aus dienstlichen Gründen

53.1.1 Voraussetzungen, Bemessung und Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage

Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den ausgleichsfähigen Dienstbezügen des neuen Amtes beziehungsweise der neuen Funktion und jenen ausgleichsfähigen Dienstbezügen gewährt, die bei Verbleib in der bisherigen Verwendung zugestanden hätten. Es handelt sich um eine dynamische rechtsstandswahrende Regelung. Die auszugleichende Differenz muss deshalb nicht bereits im Zeitpunkt der Übertragung bestehen, sondern kann erst später entstehen. Auch ist es unerheblich, wenn im weiteren Verlauf der Übertragung vorübergehend keine auszugleichende Differenz mehr besteht. Die ausgleichsfähigen Dienstbezüge der bisherigen Verwendung sind im Einzelfall über die gesamte Dauer der neuen Verwendung fiktiv fortzuschreiben. Dies erfordert nicht nur die Nachzeichnung von Anpassungen der Besoldung nach § 19, sondern die Überwachung aller Bestandteile der ausgleichsfähigen Dienstbezüge, beispielsweise die Einführung oder den Wegfall von Amts- und Stellenzulagen. Mit der Fortschreibung wird der im Zeitpunkt der Übertragung nicht absehbare Entwicklung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge entgegengetreten. Wegen der dynamischen Rechtsstandswahrung erstreckt sich die Fortschreibung über den gesamten Zeitraum des neu übertragenen Amtes beziehungsweise der neu übertragenen Funktion, weil es nicht auf einen konkreten Zeitpunkt ankommt (wie beispielsweise bei den statischen besitzstandswahrenden Regelungen in § 54 Absatz 1 Satz 2, § 55 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 Satz 1, die jeweils auf den „Tag vor der Versetzung“ abstellen), sondern auf eine aus dienstlichen Gründen erfolgte Übertragung, welche eine Zeit lang andauert. Daneben soll aus Gründen der Fürsorge des Dienstherrn sichergestellt sein, dass bei einer Übertragung aus dienstlichen Gründen nicht nur im Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme, sondern auch währenddessen dem Beamten kein Besoldungsverlust entsteht. Soweit erst nach dem Zeitpunkt der Übertragung Umstände eintreten, die zu einer Verringerung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge führen, zum Beispiel aufgrund einer unterschiedlichen Stufenzuordnung oder unterschiedlichen Stufenlaufzeiten innerhalb der jeweiligen Besoldungsordnung, ist ab diesem Zeitpunkt eine Ausgleichszulage zu gewähren. Sollte im weiteren Verlauf der Übertragung das Niveau der fortgeschriebenen ausgleichsfähigen Dienstbezüge des bisherigen Amtes erreicht werden (wie zum Beispiel aufgrund der unterschiedlichen Stufenlaufzeiten), so wird die Zahlung der Ausgleichszulage vorübergehend ausgesetzt. Zugleich ist wegen der dynamischen Rechtsstandswahrung die Fortschreibung fortzusetzen und eine Ausgleichszulage (erneut) zu zahlen, sobald die ausgleichsfähigen Dienstbezüge des bisherigen Amtes (erneut) unter denen des neuen Amtes liegen. Hingegen sind Veränderungen hinsichtlich der besoldungsrechtlichen Bewertung des bisherigen Amtes ausdrücklich nicht zu berücksichtigen, sodass mit der möglichen Zuordnung des mit der bisherigen Funktion verbundenen Amtes zu einer höheren oder niedrigeren Besoldungsgruppe keine Erhöhung oder Verringerung der Ausgleichszulage verbunden ist.

Beispiel:

Der Leiter der Polizeidirektion Leipzig, dem das zugehörige Amt „Polizeipräsident“ (BesGr. B 4) im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen ist, wird mit seiner Zustimmung in das Staatsministerium des Innern versetzt und dort als Referatsleiter verwendet. Gleichzeitig wird ihm das Amt „Ministerialrat“

(BesGr. B 3) übertragen und eine Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Grundgehältern der BesGr. B 3 und B 4 gewährt.

Die Ausgleichszulage ist bei künftigen Anpassungen der Besoldung nach § 19 entsprechend dem jeweils maßgeblichen Anpassungsfaktor fortzuschreiben.

Kommt es hingegen in Zukunft aufgrund einer Neuausrichtung des Ämtergefüges der BesO B zu einer Hebung des Amtes „Polizeipräsident – als Leiter der Polizeidirektion Leipzig“ von BesGr. B 4 nach BesGr. B 5, hat dies als Veränderung der besoldungsrechtlichen Bewertung des bisherigen Amtes keine Erhöhung der Ausgleichszulage zur Folge. Gleichmaßen führt eine mögliche Absenkung der Einstufung des genannten Amtes von BesGr. B 4 nach BesGr. B 3 nicht zu einer Reduzierung oder Einstellung der Ausgleichszulage.

Der Vergleichsberechnung sind die ausgleichsfähigen Dienstbezüge auf Vollzeitbasis gegenüberzustellen. Die Ausgleichszulage unterliegt der Kürzung nach § 10 Absatz 1 und § 11 Absatz 1.

Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie der Kompensation ruhegehaltfähiger Dienstbezüge dient. Folglich gehören Ausgleichszulagen, die für weggefallene Stellenzulagen gewährt werden, nur dann zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, soweit es sich um eine ruhegehaltfähige Stellenzulage handelt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Stellenzulage während des Bezugszeitraums (bereits wieder) ruhegehaltfähig war. Das heißt insbesondere, dass für die Mindestdauer der – seit 1. Januar 2019 nach § 43 Absatz 2 ruhegehaltfähigen – Stellenzulagen nach den §§ 44 bis 48 auch zulagenberechtigende Verwendungen bis zum 31. Dezember 2018 zu berücksichtigen sind. Ferner kann eine für ruhegehaltfähige Dienstbezüge gewährte Ausgleichszulage bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge nur insoweit berücksichtigt werden, als sie bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (noch) zusteht (vergleiche § 6 Absatz 1 Satz 1 [SächsBeamVG](#)).

53.1.2

Dienstliche Gründe

Dienstliche Gründe im Sinne von § 53 Absatz 1 sind insbesondere:

- Versetzung gemäß § 32 [SächsBG](#),
- Landesinterne Umbildung von Körperschaften nach den §§ 33 bis 35 [SächsBG](#),
- Anderweitige Verwendung aufgrund der Nichterfüllung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschrift festgesetzter besonderer gesundheitlicher Anforderungen, ohne dass die Beamten dies zu vertreten haben und
- Beförderung oder Aufstieg (Verringerung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge möglich zum Beispiel aufgrund des Wegfalls von Amts- oder Stellenzulagen).

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Im Zuge personalwirtschaftlicher Maßnahmen sind vielmehr weitere Gründe denkbar, welche die Gewährung einer Ausgleichszulage rechtfertigen oder sogar erfordern können. Der Begriff „dienstliche Gründe“ ist letztlich – in Abgrenzung zu persönlichen Gründen – dahingehend auszulegen, dass die Ursache der betreffenden Maßnahme überwiegend der Sphäre des Dienstherrn zuzurechnen ist oder überwiegend den Interessen des Dienstherrn dient, wobei ein Eigeninteresse des Beamten an dieser Maßnahme der Gewährung einer Ausgleichszulage grundsätzlich nicht entgegensteht. Somit ist beispielsweise die erfolgreiche Bewerbung auf eine Stellenausschreibung regelmäßig unschädlich, da eine Stellenausschreibung mit anschließendem Stellenbesetzungsverfahren grundsätzlich der Sphäre des Dienstherrn zuzurechnen ist. Das Interesse des Dienstherrn an einer anforderungsgerechten Besetzung von Dienstposten mit geeigneten und befähigten Bewerbern überwiegt gegenüber dem persönlichen Interesse des Beamten an seinem beruflichen Fortkommen. Denn wenn eine Stelle auf Grund einer Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung übertragen wird, werden auch vorhandene persönliche Motivationen von dem dienstlichen Interesse an der bestmöglichen Stellenbesetzung überlagert. Soziale Belange können bei der Auswahlentscheidung mitberücksichtigt worden sein, dürfen diese jedoch nicht dominiert haben. Liegt eine Dienstherrnverschiedenheit vor, zum Beispiel beim Wechsel eines Beamten von einer Stadtverwaltung in die Staatsverwaltung, genügt das dienstliche Interesse eines der beteiligten Dienstherrn, da der gesamte Geltungsbereich des [Sächsischen Besoldungsgesetzes](#) in den Blick zu nehmen ist.

Keine „dienstlichen Gründe“ liegen bei Personalmaßnahmen vor, die durch ein Fehlverhalten des Beamten herbeigeführt werden. Die Beseitigung der Spannungslage liegt dann zwar objektiv im dienstlichen Interesse, ist aber im Ursprung nicht dienstlich veranlasst und damit der Sphäre des Beamten zuzurechnen (BVerwG, Beschluss vom 27. April 2016, 2 B 117/15, Rn. 11). Dienstliche Gründe liegen ebenfalls nicht vor, wenn Besoldungsbestandteile aufgrund gesetzlicher Änderung wegfallen oder sich vermindern (siehe auch Nummer 53.1.1).

53.1.3

Ausschluss der Zulagengewährung

Eine Ausgleichszulage wird nicht gewährt bei

- Verringerung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge aufgrund einer Disziplinarmaßnahme,
- Ausscheiden aus einem Beamtenverhältnis auf Probe nach § 9 Absatz 2 **SächsBG** (Fälle der Nichtübertragung eines Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit),
- Wegfall einer Zulage nach den §§ 51 oder 52 oder
- Wechsel von Professoren aus einem Amt der BesO C in ein Amt der BesO W auf eigenen Antrag (vergleiche § 82 Absatz 1 Satz 4 Halbsatz 2).

Außerdem wird die Ausgleichszulage – trotz des dem Grunde nach bestehenden Anspruchs – nicht ausgezahlt, sofern beziehungsweise solange der monatliche Zahlungsbetrag 5 Euro nicht übersteigt. Bei Überschreitung dieser Bagatellgrenze (zum Beispiel infolge einer Anpassung der Besoldung nach § 19) ist die Zahlung mit Wirkung für die Zukunft in voller Höhe aufzunehmen.

53.2 Ausgleichszulage für eine weggefallene Stellenzulage

53.2.0 Wegfall

Der Wegfall einer Stellenzulage setzt voraus, dass kein Anspruch mehr auf eine Stellenzulage besteht. Maßgeblich ist ein Wechsel der dienstlichen Verwendung, mit der die auszugleichende Verringerung der Dienstbezüge einhergeht; die bloße Zahlungseinstellung einer Stellenzulage genügt nicht (VGH München, Urteil vom 14. Mai 2018, 14 B 16.2427). Deshalb liegt sowohl während der Weitergewährung nach § 43 Absatz 3 Satz 1 als auch beim Entfallen dieser Weitergewährung in Fällen des § 43 Absatz 3 Satz 2 jeweils kein Wegfall im Sinne von § 53 Absatz 2 Satz 1 vor. Ebenso wenig ist ein Wegfall gegeben, wenn eine Stellenzulage wegen lang andauernder Erkrankung und ungewisser Rückkehr nicht mehr gewährt wird (VG Düsseldorf, Urteil vom 19. August 2015, 13 K 5031/14, Rn. 22).

53.2.1 Mindestdauer der zulagenberechtigenden Verwendung

Eine Verringerung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge aufgrund des Wegfalls oder der Verringerung einer Stellenzulage wird nur ausgeglichen, wenn und soweit die Stellenzulage vor dem Wegfall oder der Verringerung in einem Zeitraum von 7 Jahren (Referenzzeitraum) insgesamt mindestens 5 Jahre (Bezugszeitraum) zugestanden hat („5 aus 7-Regelung“). Somit sind (auch mehrere, zeitlich nicht zusammenhängende) kürzere Unterbrechungen der zulagenberechtigenden Verwendung unschädlich, unabhängig davon, ob sie auf dienstlichen oder privaten Gründen beruhen.

Da die Ausgleichszulage (vorübergehend) einen tatsächlichen finanziellen Nachteil ausgleichen soll, der durch ein anderes Amt oder eine andere Funktion entstanden ist, ist bei der Berechnung des Bezugszeitraums nicht auf die Dauer des Anspruchs der auszugleichenden Stellenzulage dem Grunde nach – wie bei der Berechnung der Dienstzeit (vergleiche Nummer 43.3.2.2) –, sondern des tatsächlichen Bezugs abzustellen.

Bei der Prüfung, ob der Bezugszeitraum erfüllt wird, sind deshalb auch solche Zeiträume zu berücksichtigen, in denen eine Stellenzulage auf Grund von § 43 Absatz 3 Satz 1 weitergewährt worden ist. Hingegen bleiben Unterbrechungen der zulagenberechtigenden Verwendung, die zum Wegfall des Zulagenanspruchs führen (zum Beispiel Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder – seit 1. Januar 2019 – Erkrankung länger als 3 Monate) außer Betracht. Ebenfalls nicht zur Bezugsdauer zählt das erste Dienstjahr bei Stellenzulagen nach §§ 46 bis 48, weil es für diesen Zeitraum mangels Zahlungsbetrag in Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** zu keinem tatsächlichen Bezug kommen kann.

Beispiel (zu den Auswirkungen der in Nummer 1.3 erläuterten Fristenberechnung):

Ein Beamter der zweiten Einstiegsebene der Laufbahngruppe 1, Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung, wird ab 1. Februar 2025 in einem Arbeitsbereich verwendet, in dem er keinen Anspruch mehr auf die Steuerprüfungszulage nach § 49 hat. Der Werdegang des Beamten in den Jahren vor diesem Verwendungswechsel stellt sich wie folgt dar:

<i>Zeitraum</i>	<i>Dauer nach §§ 187 Absatz 2, 188 Absatz 2 (Alternative 2) BGB</i>	<i>Dauer nach § 191 BGB (nur nachrichtlich)</i>
		1.184 Tage – Jahre à 365 Tage: 3 (= 1.095 Tage) – Monate à 30 Tage: 2 (= 60 Tage) – Rest: 29 Tage – Gesamt 3 Jahre, 2 Monate, 29 Tage → Zeitraum nach § 191 wäre kürzer
1. Februar 2018 bis 30. April 2021 Tätigkeit 1 mit Anspruch auf die Stellenzulage	– 1. Februar 2018 bis 31.01.2021 = 3 Jahre – 1. Februar 2021 bis 30. April 2021 = 3 Monate – Gesamt 3 Jahre, 3 Monate	
1. Mai 2021 bis 27. Mai 2021 Tätigkeit 2 ohne Anspruch auf die Stellenzulage	./.	./.
28. Mai 2021 bis 20. August 2021 Tätigkeit 3 mit Anspruch auf die Stellenzulage	– 28. Mai 2021 bis 27. Juli 2021 = 2 Monate – 28. Juli 2021 bis 20. August 2021 = 24 Tage – Gesamt 2 Monate, 24 Tage	84 Tage – Monate à 30 Tage: 2 (= 60 Tage) – Rest: 24 Tage – Gesamt 2 Monate, 24 Tage → Ergebnis identisch
21. August 2021 bis 11. September 2021 Tätigkeit 4 ohne Anspruch auf die Stellenzulage	./.	./.
12. September 2021 bis 17. März 2022 Tätigkeit 5 mit Anspruch auf die Stellenzulage	– 12. September 2021 bis 11. März 2022 = 6 Monate – 12. März 2022 bis 17. März 2022 = 6 Tage – Gesamt 6 Monate, 6 Tage	186 Tage – Monate à 30 Tage: 6 (= 180 Tage) – Rest: 6 Tage – Gesamt 6 Monate, 6 Tage → Ergebnis identisch
18. März 2022 bis 31. Januar 2023 Tätigkeit 6 ohne Anspruch auf die Stellenzulage	./.	./.
1. Februar 2024 bis 31. Januar 2025 Tätigkeit 7 mit Anspruch auf die Stellenzulage	– 1. Februar 2024 bis 31. Januar 2025 = 1 Jahr – Gesamt 1 Jahr	365 Tage – Jahre à 365 Tage: 1 (= 365 Tage) – Gesamt 1 Jahr → Ergebnis identisch
Summe der Zeiträume mit Anspruch auf die Stellenzulage	– Summe 5 Jahre, d. h. 5-jährige Bezugsdauer erfüllt	– Summe 4 Jahre, 11 Monate, 29 Tage, d. h. 5-jährige Bezugsdauer nicht erfüllt

Die für die Prüfung des Ausgleichszulagenanspruchs maßgebliche 7-Jahres-Frist (Referenzzeitraum) beginnt unmittelbar vor dem Wegfall der Stellenzulage; es handelt sich also um eine sog. Rückwärtsfrist, für deren Beginn § 187 BGB ebenfalls gilt, hier also § 187 Absatz 1 BGB, sodass Fristbeginn der 31. Januar 2025 ist (analog Beispiel in Nummer 53.2.2; hierzu auch VG Koblenz, Urteil vom 22. Januar 2020, 2 K 252/19.KO). Das Fristende richtet sich bei einer Jahresfrist nach § 188 Absatz 2 (hier Alternative 1) BGB und liegt deshalb bei der hier in Rede stehenden Rückwärtsfrist am 1. Februar 2018.

Innerhalb des Referenzzeitraums muss die weggefallene Stellenzulage in einem Zeitraum oder beliebig vielen Zeiträumen von insgesamt mindestens 5 Jahren zugestanden haben (Bezugszeitraum): Auch für diese Berechnung gelten §§ 187, 188 BGB, wobei es sich hier um keine Rückwärtsfrist handelt. Der Fristbeginn richtet sich nach § 187 Absatz 2 BGB, da der Beginn des Tages nach § 5 Absatz 1 Satz 2

maßgebend ist. Infolge dessen endet die Frist nach § 188 Absatz 2 (Alternative 2) BGB mit Ablauf des Tages, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.

53.2.2 Unschädliche Unterbrechung der zulagenberechtigenden Verwendung

Zeiten, die gemäß § 26 Absatz 4 den Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts nicht verzögern, verlängern den Referenzzeitraum nach Satz 1. Es erfolgt jedoch keine Anrechnung dieser Zeiten auf die mindestens 5-jährige Bezugsdauer der Stellenzulage.

Beispiel:

Eine Beamtin der ersten Einstiegsebene der Laufbahngruppe 2, Fachrichtung Finanz- und Steuerverwaltung, die in einem Finanzamt überwiegend im Außendienst der Steuerprüfung tätig war, wird zum 1. Juli 2024 in das Landesamt für Steuern und Finanzen versetzt und nimmt dort ausschließlich Innendienstaufgaben wahr. Mit der Versetzung ist der Wegfall des Anspruchs auf die Steuerprüfungszulage nach § 49 verbunden. Der Werdegang der Beamtin in den Jahren vor der Versetzung stellt sich wie folgt dar:

Zeitraum	Dauer	Tätigkeit
1. Februar 2015 – 30. April 2019	4 Jahre, 3 Monate	Außendienst Steuerprüfung
1. Mai 2019 – 30. April 2022	3 Jahre	Elternzeit
1. Mai 2022 – 31. August 2023	1 Jahr, 4 Monate	Innendienst Finanzamt
1. September 2023 – 30. Juni 2024	10 Monate	Außendienst Steuerprüfung

Ohne Berücksichtigung der Sonderregelung des § 53 Absatz 2 Satz 2 würde sich der für die Prüfung des Ausgleichszulagenanspruchs maßgebliche Referenzzeitraum auf den Zeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2024 erstrecken. Innerhalb dieser Spanne bestand jedoch nur für einen Zeitraum von insgesamt 2 Jahren und 8 Monaten ein Anspruch auf die Steuerprüfungszulage, sodass die Voraussetzungen für die Gewährung einer Ausgleichszulage für die wegfallende Steuerprüfungszulage nicht gegeben wären. Die Sonderregelung stellt daher sicher, dass eine Benachteiligung der Beamten aufgrund schutzwürdiger Unterbrechungszeiten nach § 26 Absatz 4 ausgeschlossen ist. Der Referenzzeitraum von 7 Jahren verlängert sich vorliegend gemäß § 53 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 26 Absatz 4 Nummer 1 um die Dauer der Elternzeit von 3 Jahren und umfasst nunmehr die Spanne vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2024. Innerhalb dieses Zeitraums hatte die Beamtin für die Dauer von insgesamt 5 Jahren und 1 Monat einen Anspruch auf die Steuerprüfungszulage nach § 49, sodass ab 1. Juli 2024 ein Anspruch auf die Ausgleichszulage nach § 53 Absatz 1 und 2 besteht.

53.2.3 Höhe und Abschmelzung der Ausgleichszulage

Die Ausgleichszulage wird grundsätzlich auf den Monatsbetrag der Stellenzulage festgesetzt, der dem Beamten am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat. Der festgesetzte Betrag der Ausgleichszulage wird jeweils nach Ablauf eines Jahres um 20 Prozent des Ausgangsbetrages gemindert, sodass innerhalb von 5 Jahren eine Abschmelzung der Ausgleichszulage erfolgt. Zusätzlich zu dieser linearen Minderung führen Erhöhungen der Dienstbezüge aufgrund einer Beförderung oder der Gewährung einer (anderen) Stellenzulage ebenfalls zu einer Anrechnung auf die Ausgleichszulage. Dies führt im Ergebnis auch dazu, dass im Falle eines Verwendungswechsels mit gleichzeitiger Verringerung (nicht vollständigem Wegfall) der Stellenzulage (zum Beispiel bei der Verwendung eines Luftfahrzeugführers als sonstiges ständiges Besatzungsmitglied, vergleiche § 44) nur der Zulagendifferenzbetrag ausgeglichen wird. Der nach einer solchen zusätzlichen Anrechnung verbleibende Betrag einer Ausgleichszulage wird bis zum vollständigen Abbau weiterhin im Jahresrhythmus um 20 Prozent des ursprünglichen Betrages gemindert.

Beispiel:

Ein Beamter der Fachrichtung Polizei in einem Amt der BesGr. A 12, der beim Landesamt für Verfassungsschutz verwendet wurde und dort überwiegend Aufgaben nach § 2 SächsVSG wahrgenommen hat, wird zum 1. Juli 2025 in das Staatsministerium des Innern (Abteilung 3 – Landespolizeipräsidium) versetzt. Mit der Versetzung ist der Wegfall des Anspruchs auf die Verfassungsschutzzulage nach § 45 und das Aufleben des Anspruchs auf die Polizeizulage nach § 46 verbunden. Die Voraussetzung nach § 53 Absatz 2 Satz 1 („5 aus 7-Regelung“, vergleiche Nummer 53.2.1) ist erfüllt.

Der Beamte hat somit grundsätzlich einen Anspruch auf Gewährung einer Ausgleichszulage nach § 53 Absatz 2 in Höhe des zuletzt zustehenden Betrages der Verfassungsschutzzulage von 191,73 Euro pro

Monat (Ausgangsbetrag). Da dem Beamten jedoch auch in der neuen Verwendung eine Stellenzulage (Polizeizulage in Höhe von monatlich 150,00 Euro) zusteht, ist die Ausgleichszulage gemäß § 53 Absatz 2 Satz 3 sogleich um diese zu mindern. Der zur Auszahlung gelangende Betrag der Ausgleichszulage beläuft sich somit auf 41,73 Euro (= 191,73 Euro – 150,00 Euro) pro Monat. Der Zahlbetrag der Ausgleichszulage ist jeweils nach Ablauf eines Jahres um 20 Prozent des Ausgangsbetrages, das heißt hier um 38,35 Euro (= 191,73 Euro x 20 Prozent) zu mindern.

53.2.4

Ausschluss der Mehrfachberücksichtigung von Bezugszeiten einer Stellenzulage

Zeiten des Bezugs einer Stellenzulage, die bereits zu einem Ausgleichszulagenanspruch geführt haben, können bei der Prüfung weiterer Ausgleichsansprüche nicht erneut berücksichtigt werden.

Beispiel:

Bei der unter 53.2.2 dargestellten Fallkonstellation kehrt die Beamtin nach einer 2-jährigen Tätigkeit im Landesamt für Steuern und Finanzen für den Zeitraum von 1 Jahr in den Außendienst der Steuerprüfung zurück (Geschäftsaushilfe im Wege der Abordnung).

Während der Abordnung besteht Anspruch auf die Steuerprüfungszulage nach § 49. Diese entfällt jedoch mit Beendigung des 1-jährigen Abordnungszeitraums und Rückkehr zur vorherigen Tätigkeit im Landesamt für Steuern und Finanzen (Innendienst). Bei der Prüfung des Anspruchs auf eine Ausgleichszulage nach § 53 Absatz 2 können die bis zum 30. Juni 2024 erbrachten Zeiten mit Anspruch auf die Steuerprüfungszulage nach § 49 nicht (erneut) berücksichtigt werden, da sie bereits zur Begründung des ursprünglichen Ausgleichszulagenanspruchs geführt haben. Die Voraussetzungen des § 53 Absatz 2 Satz 2 liegen somit nicht vor, sodass keine neue Ausgleichszulage gewährt werden kann. Der Anspruch auf den unter Berücksichtigung der Abschmelzungsregelung verbleibenden Restbetrag der ursprünglichen Ausgleichszulage bleibt davon unberührt. Im Hinblick auf die Minderung gilt die Bezugsdauer der Ausgleichszulage durch die vorübergehende Rückkehr in die zulagenberechtigende Verwendung als nicht unterbrochen. Nach Ablauf des Abordnungszeitraums wird die Beamtin im Hinblick auf die Höhe und die verbleibende Bezugsdauer der Ausgleichszulage mithin so gestellt, als sei sie seit dem 1. Juli 2024 durchweg im Landesamt für Steuern und Finanzen (Innendienst) tätig gewesen.

53.2.5

Sonderregelung für Versetzungen bei der Umbildung von Körperschaften

Gemäß § 32 Absatz 4 **SächsBG** kann bei einer Auflösung, Umbildung oder Verschmelzung von Behörden ein Beamter, dessen Aufgabengebiet davon berührt ist, auch ohne seine Zustimmung in ein anderes Amt mit geringerem Endgrundgehalt derselben oder einer anderen Laufbahn im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. In diesem Fall wird eine Ausgleichszulage für wegfallende oder sich verringernde Stellenzulagen abweichend von der allgemeinen Regelung bereits dann gewährt, wenn die Stellenzulage vor der Versetzung in einem Zeitraum von 3 Jahren mindestens 2 Jahre zugestanden hat („2 aus 3“ statt „5 aus 7“). Die Nummern 53.2.1 bis 53.2.4 gelten entsprechend.

53.3

Ausgleichszulage für wiederernannte Versorgungsempfänger

53.3.1

Anspruchsvoraussetzungen

Das Verfahren zur Feststellung der wiederhergestellten Dienstfähigkeit richtet sich nach § 53 **SächsBG**. Für die zur Prüfung des Anspruchs auf eine Ausgleichszulage erforderliche Vergleichsberechnung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge sind den Dienstbezügen des neuen Amtes die Dienstbezüge gegenüberzustellen, die dem Beamten bei fiktiver erneuter Übertragung des vor dem Ruhestand bekleideten Amtes (einschließlich etwaiger Amts- und Stellenzulagen) ab dem Zeitpunkt der Reaktivierung zustehen würden. Auf die tatsächliche Höhe der vor dem Beginn des Ruhestands zuletzt bezogenen Dienstbezüge kommt es dabei ebenso wenig an wie auf die tatsächliche Höhe der im Ruhestand bezogenen Versorgungsbezüge. Die Gewährung einer Ausgleichszulage bei Reaktivierung von Versorgungsempfängern setzt zudem voraus, dass diese vor der erneuten Berufung in ein Beamten- oder Richterverhältnis Versorgungsbezüge nach § 3 **SächsBeamtVG** bezogen haben. Werden Empfänger anderer Versorgungsbezüge (zum Beispiel des Bundes, eines anderen Landes oder eines anderen Versorgungswerkes) im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** (erneut) in ein Beamten- oder Richterverhältnis berufen, kann ein Anspruch auf eine Ausgleichszulage nicht entstehen.

53.3.2

Entsprechende Geltung der Vorschriften

Die Nummern 53.1, 53.2 und 53.4 gelten mit den nachfolgend dargestellten Ausnahmen und Maßgaben entsprechend:

- Die Gewährung einer Ausgleichszulage bei Reaktivierung von Versorgungsempfängern ist an eigene Tatbestandsvoraussetzungen geknüpft, sodass das Vorliegen dienstlicher Gründe

(vergleiche Nummer 53.1.1 und 53.1.2) in diesen Fällen nicht zu prüfen ist. Die vom Dienstherrn auszusprechende erneute Berufung in ein Beamten- oder Richterverhältnis impliziert bereits das Vorliegen dienstlicher Gründe, ein Eigeninteresse des Beamten ist insoweit unschädlich.

- Bei der Gewährung einer Ausgleichszulage für eine weggefallene Stellenzulage ist hinsichtlich der Anwendung der „5 aus 7-Regelung“ auf den Zeitraum vor dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand abzustellen.

53.4 **Ausgleichsfähige Dienstbezüge**

Folgende Bezügebestandteile sind in die Vergleichsberechnung zur Feststellung einer ausgleichsfähigen Differenz der Dienstbezüge einzubeziehen, wobei der Vergleich zwischen dem bisherigen und dem neuen Amt für jeden Bestandteil der ausgleichsfähigen Dienstbezüge separat vorzunehmen ist:

- Grundgehalt,
- Amts- und Stellenzulagen,
- Zuschlag zur Ergänzung des Grundgehalts (§ 61),
- Monatliche Sonderzahlung (§ 64a),
- Überleitungs- und Ausgleichszulagen, soweit sie wegen des Wegfalls oder der Verminderung von Grundgehalt, Amts- oder Stellenzulagen gewährt werden.

Das Grundgehalt ist entsprechend der jeweiligen individuellen Stufe, einschließlich einer etwaigen Leistungsstufe, zu berücksichtigen. Überleitungszulagen und Ausgleichszulagen (nach den §§ 53 bis 55) sind nur solche, die bereits vor der jeweiligen (neuen) ausgleichspflichtigen Maßnahme entstanden sind und noch zustehen. Andere Bestandteile der Dienstbezüge (Leistungsbezüge nach § 34, Familienzuschlag, Vergütungen, Zuschläge, Auslandsbesoldung) sowie sonstige Bezüge (Leistungsprämie, Ausgleichspauschale, Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen, Sonderzuwendungen) gehören nicht zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen im Sinne dieser Vorschrift.

54. **Zu § 54 Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel**

54.1 **Allgemeine Ausführungen zum Zulagenanspruch**

54.1.1 Voraussetzungen, Bemessung und Ruhegehaltfähigkeit der Ausgleichszulage

Im Gegensatz zu § 53 kommt diese Vorschrift zur Anwendung, wenn Beamte (zum Beispiel aus dem Bereich des Bundes oder eines anderen Landes) in den Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** versetzt werden.

Bei der Vergleichsberechnung zur Ermittlung des Zulagenanspruchs ist auf den Gesamtbetrag der ausgleichsfähigen Dienstbezüge (vergleiche Nummer 54.2) abzustellen. Somit ist kein unmittelbarer Vergleich und gegebenenfalls Ausgleich einzelner – in den Besoldungsgesetzen des abgebenden und aufnehmenden Dienstherrn möglicherweise abweichend geregelter oder unterschiedlich gewichteter – Dienstbezügebestandteile vorzunehmen. Der Betrag der Ausgleichszulage ist statisch auf den Unterschiedsbetrag zwischen den letzten ausgleichsfähigen Dienstbezügen beim alten Dienstherrn (am Tag vor der Versetzung) und den zum Zeitpunkt der Versetzung beim neuen Dienstherrn im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezügen festzusetzen. Eine fiktive Fortschreibung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge beziehungsweise ein fortwährender Vergleich der beim alten und neuen Dienstherrn zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezüge erfolgt nicht. Werden zu berücksichtigende Dienstbezügebestandteile rückwirkend geändert, gestrichen oder eingeführt, ist eine neue Vergleichsberechnung vorzunehmen. Da nach § 54 Absatz 1 Satz 2 die „zustehenden“ ausgleichsfähigen Dienstbezüge maßgebend sind, kommt es auf die dem Grunde nach zu gewährenden Dienstbezüge an und nicht auf die tatsächlich gezahlten Dienstbezüge, sodass sich zum Beispiel eine Teilzeitkürzung auf die Höhe der Ausgleichszulage nicht auswirkt. Deshalb ist für die Vergleichsberechnung auf die Dienstbezüge auf der Basis einer Vollzeitbeschäftigung abzustellen. Andernfalls würde die Gewährung der Ausgleichszulage von dem jeweiligen, individuellen Arbeitszeitumfang abhängen, was dem Zweck entgegensteht, die für das bisher übertragene Amt zustehenden Dienstbezüge beizubehalten. Ausgeglichen werden nur Verminderungen der Dienstbezüge, die sich durch den Wechsel der Anwendung von besoldungsrechtlichen Regelungen des bisherigen Dienstherrn zu den Regelungen des Freistaates Sachsen ergeben, obwohl sich die besoldungsrechtlichen Einordnungen beim bisherigen Dienstherrn und im Freistaat Sachsen entsprechen. Mithin bleiben Veränderungen in der Höhe der Dienstbezüge aus anderen Gründen (zum Beispiel durch Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung oder Ernennung in einem anderen, niedriger bewerteten Amt) unberücksichtigt. Die Ausgleichszulage unterliegt der Kürzung nach § 10 Absatz 1 und § 11 Absatz 1. Die Ausgleichszulage wird – trotz des dem Grunde nach bestehenden Anspruchs – nicht ausgezahlt, sofern der monatliche Zahlbetrag 5 Euro

nicht übersteigt.

Die Ausgleichszulage ist grundsätzlich ruhegehaltfähig. Bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge kann sie jedoch nur berücksichtigt werden, soweit sie bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (noch) zusteht. Auf die Abschmelzungsregelung wird hingewiesen (vergleiche Nummer 54.1.3).

54.1.2 Dringendes dienstliches Gewinnungsbedürfnis

Das dringende dienstliche Bedürfnis für die Gewinnung muss im Hinblick auf den konkreten Beamten bestehen. Es ist nicht ausreichend, dass der für die Stellenbesetzung vorgesehene Beamte ohne Zahlung der Ausgleichszulage den Dienstposten nicht antreten würde. Stattdessen müssen andere qualifizierte Bewerber fehlen, sodass Personalmangel oder Personalgewinnungsprobleme bestehen. Ein dringendes dienstliches Gewinnungsbedürfnis liegt deshalb insbesondere vor, wenn ein Dienstposten nicht auch mit einem bereits bei dem jeweiligen Dienstherrn im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** tätigen Beamten oder Beschäftigten unter Berücksichtigung einer angemessenen Einarbeitungszeit adäquat besetzt werden kann oder die Stellenbesetzung nicht durch gezielte andere Anreize erreicht werden kann. Erforderlich ist hierfür zunächst, dass der Dienstposten ausgeschrieben worden ist. Erst nach einer erfolgten Ausschreibung kann eine realistische Aussage über die Personalsituation getroffen werden. Ein – zum Beispiel in Form einer Bewerbung dokumentiertes – Eigeninteresse des Beamten an der Versetzung in den Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** ist unschädlich.

54.1.3 Abschmelzung der Ausgleichszulage

Die statisch festgesetzte Ausgleichszulage unterliegt im Falle der Anpassung der Besoldung nach § 19 und bei sonstigen Erhöhungen der im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezüge der Minderung. Die Minderung beträgt 50 Prozent (Besoldungsanpassung) beziehungsweise 100 Prozent (sonstige Erhöhung) des Steigerungsbetrags der ausgleichsfähigen Dienstbezüge. Unter den Begriff „sonstige Erhöhung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge“ fallen insbesondere Aufstiege in den Stufen des Grundgehalts, Beförderungen oder die Gewährung einer neuen, anderen oder höheren Stellenzulage. Die erstmalige Gewährung des Familienzuschlags (zum Beispiel bei Heirat) oder die Gewährung des Familienzuschlags nach einer höheren Stufe (zum Beispiel bei Geburt eines Kindes) führt nicht zu einer Minderung der Ausgleichszulage, da nur die am Tag vor der Versetzung zustehende Stufe des Familienzuschlags zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen gehört (vergleiche Nummer 54.2.1). Sofern die Ausgleichszulage bei der Berechnung des Ruhegehalts als ruhegehaltfähiger Dienstbezug berücksichtigt wird, ist die Abschmelzungsregelung nach Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nicht mehr anzuwenden.

54.2 Ausgleichsfähige Dienstbezüge

54.2.1 Zu berücksichtigende Besoldungsbestandteile

Für die Vergleichsberechnung zur Feststellung einer ausgleichsfähigen Differenz der Dienstbezüge ist der Gesamtbetrag aus den nachfolgend für den Bereich des aufnehmenden und abgebenden Dienstherrn dargestellten Bezügebestandteilen zu bilden:

Aufnehmender Dienstherr im Geltungsbereich des Sächsischen Besoldungsgesetzes	Abgebender Dienstherr (Bundes- oder anderes Landesrecht)
Grundgehalt entsprechend neuer Besoldungsgruppe und Stufe	Grundgehalt entsprechend der am Tag vor der Versetzung zustehenden Besoldungsgruppe und Stufe
Amts- und Stellenzulagen	Amts- und Stellenzulagen
Zuschlag nach § 61	
Monatliche Sonderzahlung	
Familienzuschlag der am Tag vor der Versetzung zustehenden Stufe	Familienzuschlag oder vergleichbare Besoldungsleistung der am Tag vor der Versetzung zustehenden Stufe Gegebenenfalls anteiliger Monatsbetrag einer jährlichen Sonderzahlung oder vergleichbaren Besoldungsleistung (sofern nicht ohnehin bereits im Grundgehalt enthalten)

Bei der Ermittlung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge im Bereich des abgebenden Dienstherrn ist das Grundgehalt entsprechend der dort zuletzt maßgeblichen individuellen Stufe, einschließlich einer etwaigen Leistungsstufe, zu berücksichtigen. Im Bereich des aufnehmenden Dienstherrn ist das

Grundgehalt entsprechend dem mit der Versetzung übertragenen Amt und der gemäß § 25 Absatz 1 Satz 6 neu festgesetzten Stufe maßgeblich. Andere Bestandteile der Dienstbezüge (Leistungsbezüge nach § 34, Vergütungen, Zuschläge, Auslandsbesoldung) und sonstige Bezüge (Leistungsprämie, Ausgleichspauschale, Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen, Sonderzuwendungen) sowie vergleichbare oder andere Leistungen im Bereich des abgebenden Dienstherrn gehören nicht zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen im Sinne dieser Vorschrift.

Beispiel 1:

Ein Beamter eines anderen Landes (dort: Teilzeit 90 Prozent) wechselt mit unverändertem Arbeitszeitumfang zum Freistaat Sachsen (hier: Teilzeit 90 Prozent).

	<i>Anderes Land</i>	<i>Freistaat Sachsen</i>
<i>Ausgleichsfähige Dienstbezüge (Vollzeit)</i>	<i>2 000,00 Euro</i>	<i>1 700,00 Euro</i>
<i>Differenz = Ausgleichszulage</i>		<i>300,00 Euro</i>

Daraus ergibt sich rechnerisch Folgendes:

	<i>Anderes Land</i>	<i>Freistaat Sachsen</i>
<i>Ausgleichsfähige Dienstbezüge</i>	<i>2 000,00 Euro</i>	<i>1 700,00 Euro</i>
<i>anderes Land: Teilzeit 90 Prozent</i>	<i>= 1 800,00 Euro</i>	
<i>Sachsen: Teilzeit 90 Prozent</i>		<i>= 1 530,00 Euro</i>
<i>Ausgleichszulage (300,00 Euro x Teilzeit 90 Prozent)</i>		<i>+ 270,00 Euro</i>
<i>Gesamt</i>		<i>= 1 800,00 Euro</i>
<i>Absenkung um 0,5 Prozent*</i>		<i>./. 9,00 Euro</i>
<i>Zahlbetrag</i>	<i>= 1 800,00 Euro</i>	<i>= 1 791,00 Euro</i>

** Annahme: alle ausgleichsfähigen Bezügebestandteile unterliegen der Absenkung nach § 8.*

Im Ergebnis hat der Beamte einen identischen Anspruch (1 800,00 EUR). Lediglich der Zahlbetrag ist geringer wegen der Absenkung nach § 8.

Beispiel 2:

Ein Beamter eines anderen Landes (dort: Teilzeit 90 Prozent) wechselt mit höherem Arbeitszeitumfang zum Freistaat Sachsen (hier: Vollzeit 100 Prozent).

	<i>Anderes Land</i>	<i>Freistaat Sachsen</i>
<i>Ausgleichsfähige Dienstbezüge (Vollzeit)</i>	<i>2 000,00 Euro</i>	<i>1 700,00 Euro</i>
<i>Differenz = Ausgleichszulage</i>		<i>300,00 Euro</i>

Daraus ergibt sich rechnerisch Folgendes:

	<i>Anderes Land</i>	<i>Freistaat Sachsen</i>
<i>Ausgleichsfähige Dienstbezüge</i>	<i>2 000,00 Euro</i>	<i>1 700,00 Euro</i>
<i>anderes Land: Teilzeit 90 Prozent</i>	<i>= 1 800,00 Euro</i>	
<i>Sachsen: Vollzeit</i>		<i>= 1 700,00 Euro</i>
<i>Ausgleichszulage</i>		<i>+ 300,00 Euro</i>
<i>Gesamt</i>		<i>= 2 000,00 Euro</i>
<i>Absenkung um 0,5 Prozent*</i>		<i>./. 10,00 Euro</i>
<i>Zahlbetrag</i>	<i>= 1 800,00 Euro</i>	<i>= 1 990,00 Euro</i>

** Annahme: alle ausgleichsfähigen Bezügebestandteile unterliegen der Absenkung nach § 8.*

Im Ergebnis hat der Beamte im Freistaat Sachsen einen höheren Anspruch (2 000,00 EUR), allerdings nur aufgrund seines höheren Arbeitszeitumfangs.

54.2.2

Berücksichtigung von Stellenzulagen

Die Berücksichtigung einer bei der Versetzung in den Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** wegfallenden Stellenzulage als ausgleichsfähige Dienstbezüge setzt voraus, dass

diese vor der Versetzung in einem Zeitraum von 7 Jahren (Referenzzeitraum) insgesamt mindestens 5 Jahre (Bezugszeitraum) zugestanden hat („5 aus 7-Regelung“); Nummer 53.2.1 gilt entsprechend. Somit sind (auch mehrere, zeitlich nicht zusammenhängende) kürzere Unterbrechungen der zulagenberechtigenden Verwendung beim abgebenden Dienstherrn unschädlich, unabhängig davon, ob sie auf dienstlichen oder privaten Gründen beruhen. Eine Unterbrechung des Referenzzeitraums durch Zeiten nach § 26 Absatz 4 ist unschädlich; Nummer 53.2.2 gilt entsprechend. Die „5 aus 7-Regelung“ gilt nicht für eine beim abgebenden Dienstherrn gewährte allgemeine Stellenzulage oder vergleichbare Zulage. Diese ist zu berücksichtigen, wenn sie – wie die übrigen ausgleichsfähigen Dienstbezüge – am Tag vor der Versetzung zugestanden hat.

Beispiel:

Ein seit geraumer Zeit vakanter, mit BesGr. A 12 bewerteter Dienstposten im Landesamt für Verfassungsschutz (Geschäftsbereich SMI) wird zum 1. Juni 2025 mit einem Beamten des Freistaates Bayern (verheiratet, wohnhaft in München) besetzt, dem zum Zeitpunkt der Versetzung ein Amt der BesGr. A 11 Stufe 7 übertragen wird. Es besteht ein dringendes dienstliches Bedürfnis an der Gewinnung dieses Beamten, da er die spezifischen Anforderungen des Dienstpostens aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit in besonderem Maße erfüllt und kein Bediensteter des Freistaates Sachsen für eine adäquate Stellenbesetzung zur Verfügung steht.

Lösung:

Der Beamte wird bei der Versetzung zum Freistaat Sachsen gemäß § 25 Absatz 1 Satz 6 der Stufe 7 des Grundgehalts der BesGr. A 11 zugeordnet. Ein Vergleich des Gesamtbetrages der am 31. Mai 2025 im Freistaat Bayern und am 1. Juni 2025 zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezüge ergibt Folgendes:

<i>Ausgleichsfähige Dienstbezüge</i>	<i>Freistaat Bayern</i>	<i>Freistaat Sachsen</i>
<i>Grundgehalt</i>	<i>4 632,67 Euro</i>	<i>4 741,14 Euro</i>
<i>Strukturzulage</i>	<i>111,85 Euro¹⁾</i>	<i>-</i>
<i>Amtszulage</i>	<i>280,38 Euro²⁾</i>	<i>-</i>
<i>Stellenzulage</i>	<i>-</i>	<i>191,73 Euro</i>
<i>Familienzuschlag Stufe 1</i>	<i>165,59 Euro³⁾</i>	<i>271,90 Euro</i>
<i>Sonderzahlung (anteilig)</i>	<i>304,75 Euro⁴⁾</i>	<i>194,39 Euro</i>
<i>Gesamtbetrag</i>	<i>5 495,24 Euro</i>	<i>5 399,16 Euro</i>

¹⁾ Die Strukturzulage nach Artikel 33 des Bayerischen Besoldungsgesetzes stellt die dortige Nachfolgeregelung zur früheren allgemeinen Stellenzulage dar und gehört somit als „vergleichbare Besoldungsleistung“ zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen nach § 54 Absatz 2.

²⁾ Es handelt sich hierbei um die der hiesigen Stellenzulage nach § 45 (Verfassungsschutzzulage) vergleichbare Zulage für besondere Berufsgruppen nach Artikel 34 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 des Bayerischen Besoldungsgesetzes.

³⁾ Im Freistaat Bayern handelt es sich um den Orts- und Familienzuschlag der Stufe V nach Ortsklasse VII.

⁴⁾ Als der auf einen Kalendermonat entfallende Teilbetrag der jährlichen Sonderzahlung wird 1/12 des sich unter Anwendung der Artikel 82 und 83 des Bayerischen Besoldungsgesetzes ergebenden Jahresbetrages angesetzt.

*Da die Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen, stellt das SMI nach § 1 Absatz 3 Nummer 1 **SächsBeZuVO** die Gewährung einer Ausgleichszulage dem Grunde nach fest. Sie wird durch das Landesamt für Steuern und Finanzen gemäß § 1 Absatz 2 **SächsBeZuVO** der Höhe nach entsprechend dem sich zum Zeitpunkt der Versetzung ergebenden Unterschiedsbetrag der ausgleichsfähigen Dienstbezüge auf 96,08 Euro (= 5 495,24 Euro – 5 399,16 Euro) pro Monat festgestellt. Sofern eine Kürzung der Besoldung nach § 8 vorzunehmen ist (vergleiche Nummer 54.4), gelangen 95,60 Euro zur Auszahlung.*

Abwandlung 1:

Aufgrund der Geburt eines Kindes im Juli 2025 erhält der Beamte mit Wirkung vom 1. Juli 2025 den Familienzuschlag der Stufe 2, was mit einer Erhöhung der monatlichen Dienstbezüge um 271,90 Euro verbunden ist. Es handelt sich hierbei jedoch nicht um eine Erhöhung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge, da diesen zum Zeitpunkt der Versetzung zum Freistaat Sachsen nur der Familienzuschlag der Stufe 1 zugrunde lag. Die Ausgleichszulage in Höhe von 96,08 Euro bleibt von der Gewährung des Familienzuschlags der Stufe 2 unberührt.

Abwandlung 2:

Mit Wirkung vom 1. Oktober 2025 wird der Beamte zum Regierungsamtsrat befördert und in eine Planstelle der BesGr. A 12 eingewiesen. Dadurch erhöhen sich die im Geltungsbereich des *Sächsischen Besoldungsgesetzes* zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezüge um 425,28 Euro („Beförderungsgewinn“ von BesGr. A 11 nach BesGr. A 12 in Stufe 7). Es handelt sich hierbei um eine „sonstige Erhöhung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge“, sodass die Ausgleichszulage gemäß § 54 Absatz 1 Satz 3 um 100 Prozent des Steigerungsbetrags, das heißt um 425,28 Euro zu mindern ist. Die Ausgleichszulage entfällt damit ab 1. Oktober 2025 (96,08 Euro–425,28 Euro).

54.3 **Zuständigkeit**

Die Entscheidung über die Gewährung der Ausgleichszulage dem Grunde nach, die auch die Feststellung des dringenden dienstlichen Gewinnungsbedürfnisses beinhaltet, ist nach pflichtgemäßem Ermessen durch die oberste Dienstbehörde des Beamten zu treffen (vergleiche § 1 Absatz 3 Nummer 1 *SächsBeZuVO*). Eine Delegation auf andere Behörden des jeweiligen oder eines anderen Geschäftsbereichs ist nicht möglich (vergleiche § 84 Absatz 1). Die Entscheidung ist bereits im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens herbeizuführen. Denn anders als beispielsweise bei der Funktionszulage, über deren Gewährung erst innerhalb eines Jahres zu entscheiden ist (vergleiche § 51 Absatz 4 Satz 1), oder beim Zuschlag zur Personalgewinnung, der bis zu 3 Monate rückwirkend gewährt werden kann (vergleiche § 60 Absatz 2 Satz 4), eröffnet § 54 Absatz 3 keinen solchen zeitlichen Spielraum. Mithin muss die Entscheidung bis zum Zeitpunkt der Versetzung getroffen oder angestoßen worden sein. Bei der Ermessensentscheidung ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Gewährung der Ausgleichszulage nur im Ausnahmefall eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses für die Gewinnung desjenigen Beamten in Betracht kommen soll. Die Erwägung einzelfallbezogener Aspekte, wie zum Beispiel die Überprüfung des tatsächlichen Einkommensverlustes, sollte daher ebenso einbezogen werden wie die Prüfung möglicher anderer Personalgewinnungsinstrumente (zum Beispiel die Gewährung eines zeitlich befristeten Personalgewinnungszuschlags nach § 60). Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung der Ausgleichszulage ist aktenkundig zu machen. Die Entscheidung über die Gewährung ist zur Personalakte zu nehmen.

54.4 **Kürzung der Besoldung nach § 8**

Die Zulage gehört gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 4 zu den Dienstbezügen und unterliegt als solche der Kürzung der Besoldung nach § 8. Ab welchem Zeitpunkt die Kürzung der monatlichen Dienstbezüge bei Versetzungen aus einem anderen Land zum Freistaat Sachsen vorzunehmen ist, richtet sich nach Nummer 8.5. Sofern eine Kürzung der Besoldung nach § 8 vorzunehmen ist, wird der Zulagenbetrag zunächst ohne Berücksichtigung der Kürzung berechnet. Die beim aufnehmenden Dienstherrn zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezüge sind somit unmittelbar anhand der einschlägigen Tabellenwerte zu ermitteln. Bei der Auszahlung ist § 8 sodann auf die zustehenden Dienstbezüge insgesamt, das heißt auch auf diese Zulage, anzuwenden. Dabei ist die Zulage insgesamt zu kürzen, auch wenn in deren Ermittlung die monatliche Sonderzahlung eingeflossen ist, welche für sich betrachtet nicht der Kürzung unterliegt (vergleiche § 64a Satz 2).

55. **Zu § 55 Ausgleichszulagen bei landesübergreifender Errichtung von Behörden**

55.0 **Allgemeines**

Die Vorschrift enthält 2 verschiedene Ausgleichszulagen und stellt eine Spezialregelung der Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel für Personalmaßnahmen im Zusammenhang mit landesübergreifenden Kooperationen dar und kommt in diesen Fällen gegenüber der Regelung des § 54 vorrangig zur Anwendung. Der Anwendungsbereich der Vorschrift ist auf Beamte begrenzt, die infolge einer durch Gesetz geregelten landesübergreifenden gemeinsamen Errichtung von Behörden in den Geltungsbereich des *Sächsischen Besoldungsgesetzes* versetzt werden und dadurch eine Verringerung des Gesamtbetrags der ausgleichsfähigen Dienstbezüge (§ 55 Absatz 1) oder des Gesamtbetrags aus dem Familienzuschlag oder einer vergleichbaren Besoldungsleistung und etwaigen Stellenzulagen (§ 55 Absatz 3) erfahren. Nur Beamte und Staatsanwälte sind vom Anwendungsbereich erfasst. Richter hingegen nicht, denn für diese sieht § 33 DRiG bei Versetzungen aufgrund von Veränderungen der Gerichtsorganisation eine vollständige Rechtsstandswahrung vor.

Eine besondere gesetzliche Regelung zur landesübergreifenden Errichtung einer gemeinsamen Behörde ist regelmäßig in einem Zustimmungsgesetz zu einem über die landesübergreifende Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Landesregierungen abgeschlossenen Staatsvertrag zu sehen, zum Beispiel dem Gesetz zu dem Staatsvertrag über die Errichtung eines Gemeinsamen Kompetenz- und Dienstleistungszentrum der Polizeien der Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf dem Gebiet der polizeilichen Telekommunikationsüberwachung als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Leipzig. Nach § 8 Absatz 1 Satz 4 dieses Staatsvertrages finden auf die Rechtsverhältnisse der Beamten der Anstalt (GKDZ AöR) die beamtenrechtlichen Bestimmungen des Freistaates Sachsen Anwendung. Als Errichtung im Sinne

dieser Vorschrift gelten auch vergleichbare Formen der landesübergreifenden Kooperation wie beispielsweise die Übertragung von Zuständigkeiten durch andere Länder auf bereits bestehende (und gegebenenfalls in diesem Zusammenhang neu zu strukturierende) Behörden im Freistaat Sachsen, wie beispielsweise im Gesetz zum Staatsvertrag über die Errichtung und den Betrieb einer gemeinsamen Justizvollzugsanstalt in Zwickau geschehen. Nach Artikel 7 Absatz 2 Satz 1 dieses Staatsvertrages werden Thüringer Beamte grundsätzlich im Wege der Versetzung an den Freistaat Sachsen abgegeben.

Das dienstliche Bedürfnis ist erfüllt, wenn der durch die Kooperation entstehende Personalbedarf nicht mit bereits beim aufnehmenden Dienstherrn im Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** vorhandenen Beamten oder Beschäftigten gedeckt werden kann. Ein auf den jeweiligen Dienstposten bezogenes dringendes Bedürfnis an der Gewinnung eines bestimmten Beamten wie in den Fällen nach § 54 ist nicht erforderlich. Ein Eigeninteresse des Beamten an der Versetzung ist unschädlich. Zur Kürzung der Besoldung nach § 8 wird auf Nummer 54.4 verwiesen. Die Ausgleichszulage ist grundsätzlich ruhegehaltfähig. Bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge kann sie jedoch nur berücksichtigt werden, soweit sie bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (noch) zusteht. Auf die Abschmelzungsregelung wird in diesem Zusammenhang hingewiesen (vergleiche Nummer 55.4).

55.1 Ausgleichszulage für grundhaltsgleiche Dienstbezüge

Die Ausgleichszulage nach § 55 Absatz 1 gilt kraft Gesetzes als Bestandteil des Grundgehalts. Sie ist daher in den nach § 15 Absatz 2 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes zur Beurteilung der Zulässigkeit einer landesübergreifenden Versetzung ohne Zustimmung des Beamten vorzunehmenden Vergleich des mit dem bisherigen und dem neuen Amt verbundenen Grundgehalts einzubeziehen und dient insoweit der statusrechtlichen Absicherung entsprechender Personalmaßnahmen.

55.2 Ausgleichsfähige Dienstbezüge

Die ausgleichsfähigen Dienstbezüge sind abweichend zur Regelung des § 54 auf das Grundgehalt und die diesem gleichstehenden Besoldungsbestandteile – insbesondere Amtszulagen und eine allgemeine Stellenzulage (soweit nicht in das Grundgehalt integriert) – sowie die monatliche Sonderzahlung nach § 64a beschränkt. Beim abgebenden Dienstherrn gewährte Sonderzahlungen oder vergleichbare Leistungen stehen dem Grundgehalt gleich und sind daher mit dem jeweils zustehenden (fiktiven) Monatsbetrag einzubeziehen. Für die Vergleichsberechnung zur Feststellung einer ausgleichsfähigen Differenz der Dienstbezüge ist jeweils der Gesamtbetrag aus den bisher im Bereich des abgebenden und nunmehr beim aufnehmenden Dienstherrn zustehenden ausgleichsfähigen Dienstbezügen zu bilden und gegenüber zu stellen. Bei der Ermittlung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge im Bereich des abgebenden Dienstherrn ist das Grundgehalt entsprechend der dort zuletzt maßgeblichen individuellen Stufe, einschließlich einer etwaigen Leistungsstufe, zu berücksichtigen. Im Bereich des aufnehmenden Dienstherrn ist das Grundgehalt entsprechend dem mit der Versetzung übertragenen Amt und der gemäß § 25 Absatz 1 Satz 6 neu festgesetzten Stufe maßgeblich. Der Vergleichsberechnung sind die ausgleichsfähigen Dienstbezüge auf Vollzeitbasis gegenüberzustellen. Die Ausgleichszulage unterliegt der Kürzung nach § 10 Absatz 1 und § 11 Absatz 1. Andere Bestandteile der Dienstbezüge (sonstige Stellenzulagen, Familienzuschlag, Leistungsbezüge nach § 34, Vergütungen, Zuschläge, Auslandsbesoldung) und sonstige Bezüge (Leistungsprämie, Ausgleichspauschale, Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen, Sonderzuwendungen) sowie vergleichbare oder andere Leistungen im Bereich des abgebenden Dienstherrn gehören nicht zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen im Sinne dieser Vorschrift.

55.3 Ausgleichszulage für andere Dienstbezüge

Bei einer Versetzung in den Geltungsbereich des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** aufgrund gesetzlich geregelter landesübergreifender Errichtung einer gemeinsamen Behörde kann bei Vorliegen eines dienstlichen Gewinnungsbedürfnisses eine Ausgleichszulage gewährt werden, wenn sich aufgrund der Versetzung der Gesamtbetrag aus dem Familienzuschlag oder einer vergleichbaren Besoldungsleistung der am Tag vor der Versetzung zustehenden Stufe und gewährten (sonstigen) Stellenzulagen verringert. Im Gegensatz zur Zulage nach § 55 Absatz 1 besteht hier jedoch kein Rechtsanspruch, sondern die Gewährung der Ausgleichszulage für diese Besoldungsbestandteile liegt im Ermessen des aufnehmenden Dienstherrn. Bei der Ermessensausübung ist insbesondere auf das dienstliche Gewinnungsbedürfnis abzustellen, das in diesen Fällen hinsichtlich des konkreten Beamten bestehen muss. Stellenzulagen werden nur berücksichtigt, wenn sie vor der Versetzung in einem Zeitraum von 7 Jahren (Referenzzeitraum) insgesamt mindestens 5 Jahre (Bezugszeitraum) zugestanden haben. Auf Nummer 54.2.2 wird insoweit Bezug genommen. Dies gilt nicht für eine allgemeine Stellenzulage oder eine vergleichbare Besoldungsleistung, da diese als grundhaltsgleicher Besoldungsbestandteil bereits zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen nach § 55 Absatz 2 gehört (siehe Nummer 55.2). Zur Kürzung der Besoldung nach § 8 wird auf Nummer 54.4 verwiesen. Die Ausgleichszulage ist grundsätzlich ruhegehaltfähig. Bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge kann sie jedoch nur berücksichtigt werden, soweit sie bei Eintritt oder Versetzung

in den Ruhestand (noch) zusteht. Auf die Abschmelzungsregelung wird in diesem Zusammenhang hingewiesen (vergleiche Nummer 55.4). Die in § 53 Absatz 1 Satz 6 geregelte Bagatellgrenze gilt entsprechend. Auf Nummer 53.1.3 wird insoweit Bezug genommen.

55.4 **Abschmelzung der Ausgleichszulage**

Sowohl für die – jeweils statisch festgesetzte – Ausgleichszulage nach § 55 Absatz 1 als auch für die Ausgleichszulage nach § 55 Absatz 3 kommt die für die Ausgleichszulage bei Dienstherrnwechsel nach § 54 Absatz 1 geltende Abschmelzungsregelung zur Anwendung. Auf Nummer 54.1.3 wird insoweit Bezug genommen. Für die Ausgleichszulage nach § 55 Absatz 3 gilt im Hinblick auf die Ermittlung des für die Minderung maßgeblichen Steigerungsbetrags aufgrund der entsprechenden Anwendung von § 55 Absatz 1 Satz 1 und 2 der Gesamtbetrag aus dem Familienzuschlag oder einer vergleichbaren Besoldungsleistung der am Tag vor der Versetzung zustehenden Stufe und gewährten (sonstigen) Stellenzulagen als ausgleichsfähige Dienstbezüge.

55.5 **Zuständigkeit**

Die Zuständigkeit für die Feststellung des dienstlichen Gewinnungsbedürfnisses und die Entscheidung über die Gewährung einer Ausgleichszulage nach § 55 Absatz 3 obliegt der obersten Dienstbehörde des Beamten. Eine Delegation auf anderen Behörden des jeweiligen oder eines anderen Geschäftsbereichs ist nicht möglich.

56. **Zu § 56 Zulagen für besondere Erschwernisse**

56.0 **Allgemeines**

Die Vorschrift ermächtigt die Staatsregierung zur Regelung von Erschwerniszulagen, verpflichtet diese aber nicht dazu. Diese dienen der Abgeltung besonderer Erschwernisse, die bei der Bewertung des jeweiligen Amtes (oder bei der Festlegung der Anwärterbezüge) nicht berücksichtigt wurden. Eine derartige Erschwernis liegt vor, wenn die Erschwernis nicht schon durch die Einstufung des Amtes – einschließlich der Gewährung einer Amtszulage – bewertet oder durch die Gewährung einer Stellenzulage honoriert wird. Erschwernisse müssen auf die Aufgaben des Dienstpostens zurückzuführen sein und zu den Normalanforderungen der Laufbahn und des Amtes hinzukommen. Die Aufgaben und Arbeitsbedingungen des Beamten müssen dadurch geprägt sein, dass er in seiner Tätigkeit fortlaufend, wenn auch nicht ständig, besonderen, durch die Besoldung nicht abgegoltenen Erschwernissen ausgesetzt ist. Eine Erschwernis kann sich aus physischen oder psychischen Belastungen sowie aus erheblichen Beeinträchtigungen der Lebensqualität ergeben, aber auch materieller Art sein, zum Beispiel, wenn die Dienstleistung zusätzliche Aufwendungen erfordert (BVerwG, Urteil vom 5. September 2024, 2 A 8/23, Rn. 11). Mit Erschwerniszulagen kann somit auch die Abgeltung eines besonderen Aufwands erfolgen. Dauererschwernisse gleichbleibender Art stellen dagegen keine Erschwernis im Sinne des § 56 Absatz 1 dar; sie können gegebenenfalls durch eine Stellenzulage abgegolten werden (BVerwG, Urteil vom 26. September 2012, 2 C 45/10, Rn. 10).

Erschwerniszulagen sind nicht ruhegehaltfähig und können abweichend von § 6 Absatz 1, beispielsweise nachträglich für tatsächlich geleistete Stunden statt monatlich im Voraus, gezahlt werden. Die abgeltungsfähigen Erschwernisse sind in § 56 Absatz 1 Satz 2 abschließend definiert. Für andere als die dort genannten Dienste oder Tätigkeiten ist die Regelung einer Erschwerniszulage nicht zulässig. Der Ordnungsgeber hat bei der Umsetzung der gesetzlichen Ermächtigung einen weiten Spielraum bei der Einschätzung, welche besonderen aufgabenbezogenen Anforderungen er als Erschwernis anerkennt und wie hoch er die Zulage bemisst (BVerwG, Urteil vom 26. September 2012, 2 C 45/10, Rn. 11). Aufgrund von Abgrenzungs-/ Überschneidungsproblemen zu Amts- und Stellenzulagen kann die Gewährung einer Erschwerniszulage ausgeschlossen werden, wenn die Erschwernis bereits auf andere Weise, zum Beispiel durch eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit, berücksichtigt oder abgegolten wird. Ein solcher Ausschluss setzt voraus, dass dies in der Verordnung ausdrücklich bestimmt ist. Auch die Abgrenzung zur Aufwandsentschädigung ist fließend, sodass die Gewährung einer zusätzlichen Aufwandsentschädigung durch die Verordnung ausdrücklich ausgeschlossen werden kann, soweit der Aufwand durch die Erschwerniszulage mitentschädigt wird. Auf Nummer 56.4.1 wird verwiesen.

Die Staatsregierung hat die Ermächtigungsgrundlage mit der [Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung](#) umgesetzt. Die Erläuterungen zu den §§ 56 und 57 beziehen sich insgesamt auf diese Verordnung und sind wie folgt gegliedert:

- Nummern 56.1 bis 56.3 zu Teil 1 der [Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung](#) – Gemeinsame Vorschriften,
- Nummern 56.4 bis 56.15 zu Teil 2 der [Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung](#) – Erschwerniszulagen,
- Nummern 57.0 bis 57.21 zu Teil 3 der [Sächsischen Erschwerniszulagen- und](#)

Mehrarbeitsvergütungsverordnung – Mehrarbeitsvergütung.

Die zweite Unternummer der nachfolgenden Nummerierung bezeichnet in der Regel den jeweiligen Paragraphen, die dritte den Absatz der **Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung**.

56.1 Geltungsbereich

Die **Sächsische Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung** gilt unmittelbar für Beamte des Freistaates Sachsen und Beamte der Gemeinden, Landkreise und sonstigen der Aufsicht des Freistaates unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Sie findet angesichts der Regelung in § 44 Nummer 2 TV-L mittelbar auch Anwendung auf Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen.

56.2 Begriffsbestimmungen**56.2.1 Bereitschaftsdienst**

Der Bereitschaftsdienst ist in Anlehnung an § 12 Absatz 1 Satz 1 **SächsAZVO** definiert. Die Formulierung berücksichtigt außerdem, dass der Bereitschaftsdienst bei Richtern ausschließlich durch das jeweils zuständige Präsidium angeordnet werden darf (§ 22c Absatz 1 Satz 4 des Gerichtsverfassungsgesetzes).

56.2.2 Rufbereitschaft

Der Rufbereitschaftsdienst ist in Anlehnung an § 12 Absatz 5 Satz 1 **SächsAZVO** definiert. Für Richter wird hinsichtlich der Erreichbarkeit auf Zeiträume außerhalb des regelmäßigen Dienstes im Sinne des **Sächsischen Richtergesetzes** abgestellt.

56.2.3 Dienst zu wechselnden Zeiten

Im Gegensatz zu dem bis zum 31. Dezember 2018 im Besoldungsrecht geltenden Wechseldienst und Schichtdienst, wird beim Dienst zu wechselnden Zeiten sowohl auf die Abgrenzung zwischen verschiedenen Schichtmodellen als auch auf das Erfordernis eines Schicht- und Dienstplans verzichtet. Entscheidend ist, dass die Differenz zwischen den Anfangsuhzeiten zweier Dienste im Kalendermonat mindestens viermal mindestens 7 und höchstens 17 Stunden beträgt.

56.3 Berücksichtigung des Umfangs einer Teilzeitbeschäftigung und Rundungsregelung**56.3.1 Teilzeitbeschäftigung und Teildienstfähigkeit**

Eine für die Gewährung einer Erschwerniszulage zu erbringende Mindeststundenzahl – hier die 5-Stunden-Grenze in § 5 Absatz 1 **SächsEMAVO** sowie die Mindeststundenzahlen in § 14 **SächsEMAVO** – reduziert sich bei teilzeitbeschäftigten Beamten entsprechend dem Umfang der individuell vereinbarten Arbeitszeit. Aufgrund der proportionalen Kürzung sind teilzeitbeschäftigte Beamte nur verpflichtet, monatlich bis zu einem Achtel der individuell vereinbarten Arbeitszeit abteilungsfrei, das heißt ohne Anspruch auf eine Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ), zu leisten. Bei dieser Berechnung entstehende Bruchteile einer Stunde sind auf volle beziehungsweise halbe Stunden abzurunden. Die Kürzung nach § 3 Absatz 1 Satz 1 **SächsEMAVO** ist auch beim Vorliegen einer begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG sowie bei einer Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung im Sinne des § 9 **SächsAZVO** anzuwenden. Diese proportionale Kürzung der Mindeststundengrenze gilt nicht bei einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 97 Absatz 5 **SächsBG** (zum Beispiel „Sabbatjahr-Modell“), wenn während der Arbeitsphase Vollzeit vorliegt, weil in diesen Fällen eine faktische Vollbeschäftigung stattfindet. Liegt hingegen während der Arbeitsphase Teilzeit vor, greift diese Ausnahme naturgemäß nicht, sodass eine proportionale Kürzung der Mindeststundengrenze vorzunehmen ist.

Beispiel:

*Eine im Umfang von 25 Wochenstunden teilzeitbeschäftigte Polizeibeamtin hat im vorangegangenen Kalendermonat an einem Einsatz zur Absicherung eines Fußballspiels teilgenommen. Dieser Einsatz fand an einem Samstag statt und dauerte von 11.00 Uhr bis 17.00 Uhr. In dem betreffenden Monat wurde die Beamtin nicht zu einem weiteren Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen, sodass sich der zu ungünstigen Zeiten geleistete Dienst auf 4 Stunden beläuft (zulagefähiger DuZ: Samstag ab 13.00 Uhr, vergleiche § 5 Absatz 2 Nummer 2 **SächsEMAVO**).*

*Entsprechend dem individuellen Beschäftigungsumfang reduziert sich die Mindeststundengrenze des § 5 Absatz 1 **SächsEMAVO** vorliegend auf 3,125 Stunden (= 5 Stunden x 25/40). Die Beamtin hat für den im Umfang von 4 Stunden geleisteten Dienst zu ungünstigen Zeiten somit einen Zulagenanspruch, da sie mit mehr als 3 Stunden (siehe vorgenannte Rundungsregelung) zu einem solchen Dienst herangezogen wurde.*

56.3.2 Kumulierung und Rundung

Zur Feststellung des Anspruchs auf Erschwerniszulagen, die nach Stunden berechnet werden, sind die

geleisteten Zeiten für den Zeitraum eines Kalendermonats zusammenzurechnen, wobei eine Differenzierung nach den verschiedenen Zulagentatbeständen vorzunehmen ist. Die Monatssumme je Zulagentatbestand ist zunächst exakt zu ermitteln. Sich dabei ergebende Bruchteile einer Stunde sind anschließend wie folgt zu runden:

- weniger als 10 Minuten – keine Berücksichtigung,
- zwischen 10 und 30 Minuten – aufrunden auf eine halbe Stunde,
- mehr als 30 Minuten – aufrunden auf eine volle Stunde.

Die dem Beamten für einen Monat zustehenden Gesamtbeträge der Zulagen ergeben sich durch Multiplikation der kumulierten und gerundeten Stundenzahl mit dem jeweils maßgeblichen Stundensatz der Zulage. Ist aufgrund § 3b EStG (vergleiche Nummer 56.6) eine Aufteilung der geleisteten Zeiträume erforderlich, für die ein Anspruch auf Erschwerniszulagen besteht, kann im Wege der Verwaltungsvereinfachung folgendermaßen verfahren werden: Die Rundung der Zulagentatbestände nach § 5 **SächsEMAVO** ist zunächst entsprechend § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO** je Zulage vorzunehmen. Anschließend sind die Zeiträume entsprechend § 3b EStG aufzuteilen. Die durch die Rundung entstehende zeitliche Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten und der auf- oder abgerundeten Dienstzeit kann dem jeweils letzten steuerlich zu berücksichtigenden Zeitraum zugeschlagen werden.

Beispiel:

Nachtarbeit von 20.50 Uhr bis 03.10 Uhr

= 6 Stunden 20 Minuten

*≈ 6 Stunden 30 Minuten nach § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO***

= 10 Minuten Rundungsdifferenz

Steuerliche Aufteilung der Nachtarbeit entsprechend § 3b Absatz 1 und 3 Nummer 1 EStG wie folgt:

20.50 Uhr – 24.00 Uhr = 3 Stunden 10 Minuten

00.00 Uhr – 03.10 Uhr = 3 Stunden 10 Minuten + 10 Minuten

= 6 Stunden 30 Minuten

Die Regelungen zur Kumulation und Rundung der zulagenberechtigenden Zeiten gelten nicht für die Zulage für Tauchertätigkeit (§§ 9 und 10 **SächsEMAVO**); hier ist die Ermittlung des Zulagenanspruchs gemäß § 10 Absatz 6 **SächsEMAVO** für jeden Kalendertag separat vorzunehmen.

56.3.3 Zeitumstellung

Für die Zeitumstellung zu Beginn oder Ende der mitteleuropäischen Sommerzeit gilt Folgendes: Bei der Berechnung von stundenweise zu berechnenden Erschwerniszulagen sind die tatsächlich geleisteten Stunden zugrunde zu legen. Dienste zu wechselnden Zeiten, die an den Umstellungstagen während der Umstellung der Stundenzählung geleistet werden, gelten als Acht-Stunden-Schicht, auch wenn sie aufgrund der Zeitumstellung tatsächlich 7 oder 9 Stunden dauern.

Bei der Berechnung der Mehrarbeitsvergütung ist bei der Ermittlung der monatlichen Soll-Stunden in den Fällen, in denen Beamte an den Umstellungstagen während der Umstellung der Stundenzählung Dienst leisten, die Verminderung beziehungsweise Verlängerung der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Bei der Ermittlung der monatlichen Ist-Stunden sind die tatsächlich geleisteten Stunden zugrunde zu legen.

56.4 Aufwandsabgeltung und allgemeine Ausschlussregelung

56.4.1 Aufwandsabgeltung

Die Gewährung einer Erschwerniszulage deckt auch die Entschädigung für einen durch die zulagenberechtigende Tätigkeit ausgelösten Aufwand mit ab. Die Regelung erfasst jeglichen mit der Dienstverrichtung allgemein verbundenen, das heißt sich aus dem gesamten dienstlichen Umfeld ergebenden Aufwand. Damit ist die Gewährung pauschalierter Aufwandsentschädigungen neben einer solchen Erschwerniszulage ausgeschlossen. So kommt beispielsweise die Gewährung einer Verpflegungskostenpauschale für gegebenenfalls mit dem Nachtdienst verbundene Verpflegungsmehraufwendungen nicht in Betracht. Der Ersatz im Einzelfall konkret nachgewiesener, dienstlich veranlasster Aufwendungen unter den Voraussetzungen des § 76 Absatz 1 Satz 1 bleibt davon unberührt.

56.4.2 Konkurrenz- und Ausschlussregelung

Ist die Gewährung einer Erschwerniszulage neben einer Stellenzulage ganz oder teilweise ausgeschlossen, gilt dies gleichermaßen für die Gewährung einer Erschwerniszulage neben einer Ausgleichszulage nach § 53 Absatz 2 (Ausgleichszulage für weggefallene oder verminderte Stellenzulagen), solange die grundsätzlich der Abschmelzung um 20 Prozent pro Jahr unterliegende Ausgleichszulage noch nicht mindestens um 50 Prozent ihres Ausgangsbetrages gemindert wurde (zur

Abschmelzung der Ausgleichszulage wird auf Nummer 53.2.3 Bezug genommen). Sobald der Zahlbetrag der Ausgleichszulage 50 Prozent ihres ursprünglichen Betrages unterschreitet, kommt die Regelung des § 4 Absatz 2 **SächsEMAVO** nicht mehr zur Anwendung, sodass die Erschwerniszulage sodann in voller Höhe zu gewähren ist. Trotz der grundsätzlich in 20-Prozent-Schritten vorgesehenen Abschmelzung einer solchen Ausgleichszulage kann es zu Zahlbeträgen zwischen 40 und 50 Prozent ihres Ausgangsbetrages kommen, da diese auch bei einer Erhöhung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge wegen der Übertragung eines höherwertigen Amtes oder wegen des Anspruchs auf dieselbe Stellenzulage in anderer Höhe oder eine andere Stellenzulage um den Erhöhungsbetrag zu mindern ist. Die Konkurrenzregelung des § 4 Absatz 2 **SächsEMAVO** gilt nicht in Bezug auf Ausgleichszulagen bei Dienstherrenwechsel oder bei landesübergreifender Errichtung von Behörden (§§ 54 und 55), da aufgrund des nach diesen Vorschriften vorgesehenen Vergleichs des Gesamtbetrags der ausgleichsfähigen Dienstbezüge eine isolierte Betrachtung der auf eine weggefallene oder verminderte Stellenzulage entfallenden Ausgleichszulage nicht möglich ist.

56.5 Allgemeine Voraussetzungen für die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ)

56.5.1 Personenkreis

Grundsätzlich gehören folgende Personengruppen zum anspruchsberechtigten Personenkreis für eine Zulage für DuZ:

- Beamte der BesO A, BesO C und BesO W,
- Richter der BesGr. R 1 und R 2 und
- Anwärter (§ 68 Absatz 1),

wenn sie mit mehr als 5 Stunden im Kalendermonat zum DuZ (vergleiche Nummer 56.5.2) herangezogen werden. Ist die Voraussetzung der 5-Stunden-Grenze (beziehungsweise der entsprechend reduzierten Mindeststundenzahl bei Teilzeitbeschäftigten, vergleiche Nummer 56.3.1) erfüllt, wird die Zulage auch für die unterhalb dieser Stundengrenze geleisteten Stunden gewährt.

56.5.2 Definition der ungünstigen Zeiten

Als DuZ gilt der Dienst

- an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen,
- an Samstagen nach 13.00 Uhr,
- an den Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr,
- am 24. und 31. Dezember, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, nach 12.00 Uhr,
- an den übrigen Tagen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen gilt der zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Dienst insgesamt, das heißt unabhängig von der Tageszeit, als zu ungünstigen Zeiten erbracht. Die gesetzlichen Feiertage ergeben sich aus § 1 Absatz 1 **SächsSFG** in Verbindung mit § 1 FronleichnamsVO und richten sich auch hinsichtlich des nur für einzelne Regionen festgelegten Feiertages Fronleichnam nach dem Sitz der Dienststelle des Beamten.

56.5.3 Konkretisierung der Anspruchsvoraussetzungen

Die Zulage für DuZ kann nur nach Maßgabe der tatsächlichen Dienstaussübung gewährt werden, das heißt die dienstlichen Verrichtungen, die Gegenstand des dem Beamten übertragenen Amtes im konkret-funktionellen Sinne sind, müssen tatsächlich ausgeübt worden sein. Dabei ist ein zu den Aufgaben des Beamten zählender Bereitschaftsdienst nach § 2 Absatz 1 **SächsEMAVO**, der innerhalb der unter Nummer 56.5.2 dargestellten ungünstigen Zeiten geleistet wird, in vollem Umfang zu berücksichtigen; dies gilt auch im Falle zugelassenen Schlafens während eines Bereitschaftsdienstes. Nicht zu berücksichtigen sind hingegen im Rahmen von individuell bestimmbar Dienstzeiten, etwa bei Gleitzeitregelungen, geleistete Dienste, da es an der Heranziehung zum Dienst mangelt.

56.5.4 Ausschlussstatbestände

Anders als ein Bereitschaftsdienst (vergleiche Nummer 56.5.3) gehören innerhalb der unter Nummer 56.5.2 dargestellten Zeiträume geleistete

- Dienstzeiten während Übungen (zum Beispiel im Polizeibereich),
- Reisezeiten bei Dienstreisen,
- Zeiten einer Rufbereitschaft und
- Zeiten zur Betreuung anvertrauter Tiere (zum Beispiel Diensthunde)

nicht zum DuZ. Für solche Dienste können folglich keine Zulagenansprüche geltend gemacht werden. Denn Heranziehung bedeutet, dass der Beamte die Dienste oder Tätigkeiten nach (mündlicher) Anordnung des Dienstherrn verrichtet (vergleiche Nummer 59.5.3 Satz 1). Mithin müssen die erschwerniszulageberechtigenden Dienste oder Tätigkeiten tatsächlich ausgeübt worden sein. Dieses

Merkmal der tatsächlichen Dienstaussübung ist insbesondere während Reisezeiten bei Dienstreisen nicht erfüllt. Denn während der (bloßen) Reisetätigkeit befindet sich der Beamte lediglich auf dem Hinweg oder Rückweg zu oder von einem Ort, an dem er die zulageberechtigende Tätigkeit ausüben soll. Folglich fehlt es im Falle von Reisezeiten bei Dienstreisen an der Heranziehung zu erschwerniszulageberechtigenden Diensten oder Tätigkeiten.

Daran ändert sich auch nichts, falls die gemäß § 5 Absatz 3 **SächsEMAVO** ausgeschlossenen Zeiten (teilweise) als Arbeitszeit zählen. Denn Zeiten dürfen im Arbeitszeitrecht und Vergütungsrecht unterschiedlich behandelt werden (EuGH, Beschluss vom 11. Januar 2007, C437/05).

56.6 Höhe und Berechnung der Zulage für DuZ

Die für einen Kalendermonat zustehende Zulage für DuZ ist in Höhe der Summe der in diesem Kalendermonat auf die einzelnen Tatbestände entfallenden Teilbeträge festzusetzen. Diese ergeben sich jeweils durch Multiplikation der unter Berücksichtigung von § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO** und Nummer 56.3.2 zu ermittelnden geleisteten Stunden mit dem einschlägigen Stundensatz nach § 6 **SächsEMAVO**. Für den Dienst von Beamten mit Anspruch auf eine Zulage nach den §§ 46 bis 48 (Polizei, Steuerfahndungsdienst, Einsatzdienst der Feuerwehr oder der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule, Justizvollzug bei Verwendung in einer Justizvollzugsanstalt oder Abschiebungshaft- und Ausreisegewahrsamseinrichtung) an normalen Samstagen in der Zeit zwischen 13.00 Uhr und 20.00 Uhr besteht nach § 6 Absatz 2 **SächsEMAVO** ein erhöhter Stundensatz. Teilzeitbeschäftigten stehen die ungekürzten Stundensätze zu, da diese den mit der Zulage auszugleichenden Belastungen während ihrer Dienstaussübung im gleichen Umfang unterliegen wie Vollbeschäftigte, die Belastungen mithin nicht von der individuellen Arbeitszeit abhängig sind. Pfändungsrechtlich ist bei der Zulage für DuZ nach den zu Grunde liegenden Tatbeständen zu unterscheiden. Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit gehören zu den unpfändbaren Bezügen im Sinne von § 850a Nummer 3 ZPO, soweit sie steuerfrei im Sinne des § 3 b EStG gewährt werden (BAG, Urteil vom 23. August 2017, 10 AZR 859/16, sowie BGH, Beschluss vom 29. Juni 2016, VII ZB 4/15). Zulagen für Samstagsarbeit und für sogenannte Vorfestarbeit sind hingegen der Pfändung nicht entzogen (vergleiche auch VGH Mannheim, Urteil vom 10. Dezember 2019, 4 S 2227/18).

56.7 Weitergewährung der Zulage für DuZ

56.7.1 Weitergewährungstatbestände

Eine Zulage für DuZ wird auch ohne tatsächliche Dienstleistung in einer anspruchsbegründenden Zeit in folgenden Fällen weitergewährt:

- Vorübergehende Dienstunfähigkeit eines Beamten mit Anspruch auf eine Stellenzulage nach den §§ 46, 47 oder 48 bei Verwendung in einer Justizvollzugsanstalt oder einer Abschiebungshaft- und Ausreisegewahrsamseinrichtung aufgrund eines qualifizierten Dienstunfalls nach § 40 **SächsBeamtVG**.
- Vorübergehende Dienstunfähigkeit infolge eines bei einem besonderen Einsatz im Ausland oder im dienstlichen Zusammenhang damit erlittenen Unfalls, der auf vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse mit gesteigerter Gefährdungslage zurückzuführen ist, ohne dass die sonstigen Voraussetzungen für die Gewährung einer Einsatzversorgung nach § 34 **SächsBeamtVG** – insbesondere der eigenständige Verwendungstatbestand des § 34 Absatz 1 Satz 2 **SächsBeamtVG** – vorliegen.
- Beschäftigungsverbot oder Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit nach den §§ 15, 16, 18 Absatz 1 oder § 19 Absatz 1 **SächsUrlMuEltVO**.
- Dienstversäumnis nach § 18 Absatz 2 Satz 1 **SächsUrlMuEltVO**.
- Freistellung vom Dienst zum Zwecke der Ausübung einer Tätigkeit in der Personalvertretung, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder als Gleichstellungsbeauftragter.

Voraussetzung für die Fortzahlung der Zulage ist die Erfüllung der Anforderungen des § 5 **SächsEMAVO** vor Eintritt einer nach § 7 **SächsEMAVO** begünstigten Unterbrechungszeit. Eine Fortzahlung kommt demzufolge nicht in Betracht, soweit die Zulage für DuZ nach § 8 **SächsEMAVO** ausgeschlossen ist (vergleiche Nummer 56.8.1).

In den unter Buchstabe a und b genannten Fällen gilt zudem Folgendes:

- Beamte, die einen Dienstunfall pflichtwidrig vorsätzlich herbeigeführt haben, sind von dem Fortzahlungsanspruch ausgenommen (entsprechende Anwendung des § 49 **SächsBeamtVG**).
- Die Fortzahlung setzt eine vorübergehende Dienstunfähigkeit voraus. Diese beginnt mit dem Eintritt der Dienstunfähigkeit ohne Rücksicht auf deren prognostizierte Dauer. Die Feststellung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit führt dazu, dass der Fortzahlungsanspruch mit sofortiger Wirkung (nicht erst mit Versetzung in den Ruhestand) endet oder von vornherein nicht entsteht.
- Für die Dienstunfähigkeit der Beamten des Vollzugsdienstes oder des Einsatzdienstes der

Feuerwehr sind die besonderen Anforderungen an diese Dienste maßgebend. Wird für diese Dienste eine dauerhafte Dienstunfähigkeit festgestellt und der Beamte deshalb dauerhaft anderweitig verwendet (zum Beispiel allgemeiner Verwaltungsdienst), endet der Fortzahlungsanspruch ab dem Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Dienstunfähigkeit für den Vollzugs- oder Feuerwehrdienst.

56.7.2 Bemessungsgrundlage für den Fortzahlungsanspruch

Die Höhe eines nach § 7 Satz 1 Nummer 1 bis 3 **SächsEMAVO** dem Grunde nach bestehenden Fortzahlungsanspruchs bestimmt sich gemäß § 7 Satz 2 **SächsEMAVO** nach dem Betrag der Zulage für DuZ, der im Durchschnitt der letzten 3 Monate vor Eintritt der vorübergehenden Dienstunfähigkeit (Fälle nach Nummer 56.7.1 Buchstabe a und b) oder der Schwangerschaft (Fälle nach Nummer 56.7.1 Buchstabe c) zugestanden hat. Dabei ist auf die tatsächlichen Verhältnisse in den letzten 3 vollen Kalendermonaten vor Eintritt des Ereignisses abzustellen. Dies gilt auch, sofern in dieser Zeit ein Zulagenanspruch nicht oder gegenüber anderen Vergleichszeiträumen nur in geringerer Höhe bestanden hat (zum Beispiel keine Dienstleistung zu ungünstigen Zeiten infolge einer urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheit).

Die Höhe eines nach § 7 Satz 1 Nummer 4 **SächsEMAVO** dem Grunde nach bestehenden Fortzahlungsanspruchs für freigestellte Interessenvertreter (Personalratsmitglieder, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte) bestimmt sich gemäß § 7 Satz 3 **SächsEMAVO** nach der Anzahl der Stunden des DuZ, die der Beamte geleistet hätte, wenn er nicht freigestellt worden wäre (BVerwG, Urteil vom 13. September 2001, 2 C 34/00). Rechtsgrundlage für den Fortzahlungsanspruch entsprechend den fiktiven Verhältnissen ist § 46 Absatz 2 und 3 **SächsPersVG** in Verbindung mit § 179 Absatz 4 Satz 1 SGB IX und § 18 Absatz 1 **SächsGleG**. Demnach sind Personalratsmitglieder, Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen oder Gleichstellungsbeauftragte in dem erforderlichen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, ohne dass dies eine Minderung der Besoldung zur Folge hat. Da die Zulage für DuZ gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 4 zur Besoldung gehört, ist der freigestellte Interessenvertreter so zu stellen, als ob er in seinem bisherigen Aufgabenbereich verblieben wäre. In der Praxis kann der konkrete Zulagenanspruch in diesen Fällen zum Beispiel durch Betrachtung einer aus den übrigen Mitarbeitern der ursprünglichen Organisationseinheit des freigestellten Interessenvertreters gebildeten Vergleichsgruppe ermittelt werden. Änderungen der Sachlage (zum Beispiel Änderung der Dienstplangestaltung oder Versetzung in einen Bereich, in dem kein DuZ geleistet wird) oder der Rechtslage während des Fortzahlungszeitraums sind laut vorgenanntem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zu berücksichtigen.

56.8 **Ausschluss oder Verringerung der Zulage für DuZ**

56.8.1 Ausschluss der Zulage

Beamte mit Anspruch auf eine Verfassungsschutzzulage nach § 45, eine Vollstreckungsdienstvergiütung nach § 58 in Verbindung mit den Vorschriften der **Sächsischen Vollstreckungsvergiütungsverordnung** oder auf Auslandsbesoldung nach § 64 erhalten neben diesen Besoldungsleistungen keine Zulage für DuZ. Entfällt für Teile eines Monats der Anspruch auf eine der genannten Besoldungsleistungen (zum Beispiel bei Wechsel des Dienstpostens), kann für diesen Zeitraum (auf einem anderen Dienstposten) ein Anspruch auf eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten erworben werden. Eine Ausnahmeregelung besteht für Beamte des Landesamtes für Verfassungsschutz, die als Observationskräfte überwiegend im Außendienst eingesetzt sind. Diese können neben der Zulage nach § 45 für zu ungünstigen Zeiten geleistete Dienste eine Zulage nach den §§ 5 und 6 **SächsEMAVO** erhalten.

56.8.2 Verringerung der Zulage

Der Zulagenanspruch entfällt oder verringert sich, soweit der DuZ auf andere Weise als abgegolten oder ausgeglichen gilt. Während unter Abgeltung die Gewährung einer finanziellen Entschädigung zu verstehen ist, kann ein Ausgleich auch durch die Zuerkennung sonstiger (nicht monetärer) Vorteile erfolgen (OVG Münster, Urteil vom 15. März 1990, 1 A 1949/87). Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung kann ein wirksamer anderweitiger Ausgleich zum Beispiel in einer pauschalen Stundenanrechnung auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu sehen sein. Voraussetzung ist, dass die pauschale Regelung zum Ausgleich der durch die Dienstleistung zu ungünstigen Zeiten entstehenden Erschwernisse geeignet ist. Dies ist nach den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalles zu beurteilen. So ist eine per Erlass geregelte pauschale Anrechnung der Zeit, die ein Diensthundeführer der Polizei innerhalb der unter § 5 **SächsEMAVO** fallenden Zeiträume für die Pflege und Konditionierung seines Diensthundes aufwendet, auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geeignet, alle zeitlichen und sonstigen Belastungen der Hundebetreuung außerhalb der üblichen Arbeitszeit auszugleichen. Maßgeblich hierfür ist insbesondere, dass es sich dabei um eine Tätigkeit handelt, die wesentliche Teile der Bevölkerung als Freizeitbeschäftigung betreiben (OVG Münster, Urteil vom 3. Mai 2006, 6 A 2345/04). Demgegenüber genügt bei Lehrkräften an Abendschulen eine

nach schulrechtlichen Arbeitszeitrichtlinien bestehende bloße Möglichkeit der Gewährung von Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden zum Ausgleich besonderer mit dem Unterricht verbundener Belastungen nicht den Tatbestandsvoraussetzungen des § 8 Absatz 2 **SächsEMAVO**. Entscheidend für einen wirksamen Ausschluss des Anspruchs auf eine Zulage für DuZ ist vielmehr, dass in diesen Fällen ein konkreter Ausgleich der mit dem Abendunterricht verbundenen Erschwernisse – zum Beispiel durch eine gegenüber vergleichbaren Lehrkräften an anderen Schulformen, deren Unterrichtstätigkeit sich nicht auf die Abendstunden erstreckt, verminderte Pflichtstundenanzahl oder die tatsächliche Gewährung von Anrechnungs- oder Ermäßigungsstunden – erfolgt (OVG Münster, Urteil vom 3. Mai 2006, 6 A 1565/04, für Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis bestätigt durch BAG, Urteil vom 20. Mai 2010, 6 AZR 976). Anders als bei der Mehrarbeitsvergütung (vergleiche Nummer 57.17.1) erfolgt die Zahlung der Zulage für den DuZ nicht unter der Bedingung, dass ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres gewährt werden kann. Die Bestimmung des Ausgleichszeitraums obliegt daher den jeweiligen personalverwaltenden Stellen.

56.8a Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten (DwZ)

56.8a.0 Vorbemerkung

Mit der Zulage für DwZ sind zum 1. Januar 2019 die bisherigen Zulagen für Wechseldienst und Schichtdienst abgelöst worden. Durch § 8a **SächsEMAVO** wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Dienstformen mit Belastungen des Biorhythmus durch häufig wechselnde Arbeitszeiten und durch einen hohen Anteil von Nachtdienststunden eine besondere Belastung darstellen. Verzichtet wird dabei sowohl auf die Abgrenzung zwischen verschiedenen Schichtmodellen als auch auf das Erfordernis eines Schicht- oder Dienstplans, da beides der heutigen Schichtdienstwirklichkeit nur noch eingeschränkt gerecht wird. Flexible Schichtdienste und dem Schichtdienst vergleichbar belastende Dienste werden somit in den Ausgleich einbezogen. Maßgeblich für die Höhe der Zulage ist die konkrete individuelle Belastung während des jeweiligen Kalendermonats. Zwischen der Zulage für DuZ und der Zulage für DwZ besteht kein Konkurrenzverhältnis, da es sich um 2 verschiedene Erschwernisse handelt.

Anspruchsberechtigt sind auch Anwärter, da sie als Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst zum begünstigten Personenkreis der Beamten gehören und § 56 im Positivkatalog des § 68 Absatz 2 Satz 2 enthalten ist.

56.8a.1 Mindestanforderungen für die Gewährung der Zulage für DwZ

56.8a.1.1 Heranziehung

Voraussetzung für die Gewährung der Zulage ist zunächst, dass der Beamte mehrmals im Kalendermonat zu Diensten herangezogen wird. In Abgrenzung zu individuell bestimmbar Dienstzeiten bedeutet Heranziehung, dass der Beamte durch den Dienstvorgesetzten zu Diensten eingeteilt sein und diese Dienste auch tatsächlich leisten muss. Daher können im Rahmen solcher individuellen bestimmbar Dienstzeiten, etwa bei Gleitzeitregelungen, geleistete Dienste nicht bei den Anspruchsvoraussetzungen berücksichtigt werden, da es an der Heranziehung zum Dienst mangelt.

56.8a.1.2 Wechselerfordernis

56.8a.1.2.1 Grundsätzliches

Mindestens viermal im Kalendermonat müssen 2 Dienste vorliegen, deren Anfangsuhrzeiten mindestens 7 Stunden und höchstens 17 Stunden auseinander liegen (gemäß § 2 Absatz 3 **SächsEMAVO**). Sowohl die Anzahl der Dienste als auch die Dauer der Dienste gelten unverändert auch bei Teilzeitbeschäftigung (BVerwG, Urteil vom 20. Oktober 2022, 2 C 30/20). Da die jeweils als Dienstpaa zu betrachtenden Dienste nicht unmittelbar aufeinander folgen müssen, müssen die Anfangsuhrzeiten „in beide Richtungen betrachtet“ entsprechend auseinander liegen. Deshalb stellt die Vorschrift klar, dass die Differenz zwischen den Anfangsuhrzeiten zweier Dienste mindestens 7 und höchstens 17 Stunden (= 24 h – 7 h) betragen muss. Dem Wechselerfordernis wird bereits dann entsprochen, wenn in 1 Monat die Anfangszeiten 4 beliebiger Dienstpaae um mindestens 7 Stunden und höchstens 17 Stunden auseinanderliegen. Es reicht demnach aus, wenn sich über den Kalendermonat verteilt mindestens 4 Dienstpaae (8 Dienste) finden lassen, die die nötige Differenz zwischen den Anfangsuhrzeiten (Dienstankunftszeiten) aufweisen. Dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Zeitspanne zwischen den Diensten an, sondern nur auf die Differenz zwischen den Anfangsuhrzeiten.

Beispiel 1:

Ein Dienstpaa, bei dem der eine Dienst am Monatsersten um 06.00 Uhr und der andere am zehnten Tag des Monats um 13.00 Uhr beginnt, erfüllt die oben genannten Voraussetzungen. Denn hier beträgt die Differenz, unabhängig von der chronologischen Abfolge der Kalendertage, zwischen den beiden Anfangsuhrzeiten 7 Stunden (betrachtet von 06.00 Uhr bis 13.00 Uhr) beziehungsweise 17 Stunden (betrachtet von 13.00 Uhr bis 06.00 Uhr) und damit jeweils mindestens 7 Stunden und jeweils höchstens

17 Stunden.

Beispiel 2:

Dagegen beträgt bei einem Dienstbeginn um 04.00 Uhr und einem anderen um 23.00 Uhr die Differenz 5 Stunden (betrachtet von 23.00 Uhr bis 04.00 Uhr) beziehungsweise 19 Stunden (betrachtet von 04.00 Uhr bis 23.00 Uhr). Da somit eine der beiden Zeitspannen kleiner als 7 Stunden ist, sind die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage hier nicht erfüllt.

Die erforderlichen 4 Dienstpaare können sowohl bei einer festen Wechselfolge (mit nur 2 verschiedenen Uhrzeiten – im Kalendermonat beginnen 4 Dienste um 6.00 Uhr und weitere 4 Dienste um 13.00 Uhr) als auch bei einer unregelmäßigen Wechselfolge (mit vielen verschiedenen Uhrzeiten) zustande kommen, sofern sich im Kalendermonat mindestens 4 Dienstpaare finden lassen, bei denen die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Beispiel 3:

Das Wechselerfordernis ist auch bei folgenden 4 Dienstpaaren erfüllt:

	Dienstbeginn	Differenz
1. Dienstpaar	am 1. des Monats um 07.00 Uhr und am 15. des Monats um 14.00 Uhr	7 Stunden (von 07.00 Uhr bis 14.00 Uhr) bzw. 17 Stunden (von 14.00 Uhr bis 07.00 Uhr)
2. Dienstpaar	am 2. des Monats um 06.00 Uhr und am 12. des Monats um 16.00 Uhr	10 Stunden (von 06.00 Uhr bis 16.00 Uhr) bzw. 14 Stunden (von 16.00 Uhr bis 6.00 Uhr)
3. Dienstpaar	am 5. des Monats um 06.30 Uhr und am 21. des Monats um 15.30 Uhr	9 Stunden (von 06.30 Uhr bis 15.30 Uhr) bzw. 15 Stunden (von 15.30 bis 06.30 Uhr)
4. Dienstpaar	am 23. des Monats um 10.00 Uhr und am 27. des Monats um 20.00 Uhr	10 Stunden (von 10.00 Uhr bis 20.00 Uhr) bzw. 14 Stunden (von 20.00 Uhr bis 10.00 Uhr)

Beispiel 4:

Für das Wechselerfordernis zu berücksichtigende Dienstpaare liegen auch in folgendem Beispiel vor:

	Dienstbeginn	Differenz
1. Dienstpaar	06.00 Uhr und 15.00 Uhr	9 Stunden (von 06.00 Uhr bis 15.00 Uhr) bzw. 15 Stunden (von 15.00 Uhr bis 06.00 Uhr)
2. Dienstpaar	12.00 Uhr und 20.00 Uhr	8 Stunden (von 12.00 Uhr bis 20.00 Uhr) bzw. 16 Stunden (von 20.00 Uhr bis 12.00 Uhr)
3. Dienstpaar	10.00 Uhr und 02.00 Uhr	16 Stunden (von 10.00 Uhr bis 02.00 Uhr) bzw. 8 Stunden (von 02.00 Uhr bis 10.00 Uhr)
4. Dienstpaar	16.00 Uhr und 09.00 Uhr	17 Stunden (von 16.00 Uhr bis 09.00 Uhr) bzw. 7 Stunden (von 09.00 Uhr bis 16.00 Uhr)

56.8a.1.2.2 Tagesdienstpaar und monatsübergreifende Dienste

Ein zu berücksichtigendes Dienstpaar kann sich theoretisch auch am selben Tag ergeben, wenn die maßgebliche Differenz der Anfangsuhzeiten eingehalten ist.

Beispiel 5:

Bei einem Dienstpaar, bei dem der eine Dienst am Monatsersten um 10.00 Uhr (zum Beispiel Einsatzbesprechung) und der andere Dienst am selben Monatsersten um 18.00 Uhr (zum Beispiel regulärer Nachtdienst) beginnt, beträgt die Differenz zwischen den Anfangsuhzeiten 8 Stunden (betrachtet von 10.00 Uhr bis 18.00 Uhr) beziehungsweise 16 Stunden (betrachtet von 18.00 Uhr bis

10.00 Uhr). Das Dienstaar erfüllt somit die oben genannten Voraussetzungen, denn die Differenz beträgt mindestens 7 Stunden und höchstens 17 Stunden.

Maßgeblich für die – dem Wechselerfordernis genügenden – 4 Dienstaare ist stets die Anfangsuhzeit. Dies gilt auch für Dienste, die am letzten Tag eines Monats beginnen und am ersten Tag des Folgemonats enden. Solche monatsübergreifenden Dienste sind – unabhängig davon, ob der überwiegende Teil im bisherigen oder neuen Monat geleistet wird – stets in dem Monat zu berücksichtigen, in dem sie beginnen.

56.8a.1.3 Mindestanzahl von Nachtdienststunden

Zusätzlich zum Wechselerfordernis müssen im Kalendermonat mindestens 5 Nachtdienststunden (beziehungsweise eine entsprechend reduzierte Mindeststundenzahl bei Teilzeitbeschäftigten, vergleiche Nummer 56.3.1) tatsächlich geleistet werden.

56.8a.1.4 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Inaktive Zeiten während eines Bereitschaftsdienstes oder einer Rufbereitschaft stellen keine „Heranziehung“ im Sinne der Nummer 56.8a.1.1 zu einem Dienst zu wechselnden Zeiten dar. Sofern aus einem Bereitschaftsdienst oder einer Rufbereitschaft heraus spontan Einsätze geleistet werden müssen (aktive Zeiten), gelten diese als Heranziehung. Die geleisteten Dienst- oder Einsatzzeiten werden dabei zu einem Dienst zusammengefasst. Als Heranziehung und zugleich Anfangsuhzeit für den gesamten Zeitraum gilt der Zeitpunkt der Dienstaufnahme am vorgesehenen Dienstort.

56.8a.2 Höhe der Zulage für DwZ

56.8a.2.1 Bestandteile

Die Zulage setzt sich aus bis zu 3 Bestandteilen zusammen: Grundbetrag, Erhöhungsbetrag und Zusatzbetrag.

56.8a.2.1.1 Grundbetrag

Der Grundbetrag richtet sich nach der Anzahl der geleisteten Nachtdienststunden. Jede Nachtdienststunde wird mit 2,40 Euro vergütet. Der Grundbetrag ist auf höchstens 108 Euro monatlich (entspricht 45 Nachtdienststunden) begrenzt (zur Schutzfunktion dieser Höchstgrenze vergleiche Nummer 56.8a.2.2).

56.8a.2.1.2 Erhöhungsbetrag

Da der Dienst in der Zeit von 0 Uhr bis 6 Uhr eine erhöhte Belastung darstellt, wird für jede in dieser Zeit geleistete Stunde ein Erhöhungsbetrag von 1,00 Euro gewährt. Für den Erhöhungsbetrag gilt keine Höchstgrenze.

56.8a.2.1.3 Zusatzbetrag

Werden Beamte in einem Kalendermonat mindestens dreimal zu Diensten herangezogen, die überwiegend an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag geleistet werden, erhalten sie einen Zusatzbetrag von 20 Euro monatlich. Dienst am 24. und 31. Dezember gilt als Dienst im Sinne dieser Vorschrift, wenn diese Tage nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen. Überwiegend bedeutet dabei, dass der überwiegende Teil eines Dienstes, also mehr als die Hälfte der Stunden, an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag geleistet worden sein muss.

Beispiel 6:

Beginnt der Dienst eines Beamten am Sonntag um 19.30 Uhr und endet am Montag um 04.00 Uhr, ist der Beamte an diesem Wochenende überwiegend (hier: 4,5 von 8,5 Stunden) an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag (hier: an einem Sonntag) zum Dienst herangezogen worden. Erfüllt er diese Voraussetzungen noch zwei weitere Male im Kalendermonat, steht ihm – unterstellt, die Mindestanforderungen für die Gewährung der Zulage sind insgesamt erfüllt, – der Zusatzbetrag zu.

Beispiel 7:

Beginnt der Dienst einer Beamtin am Freitag um 20.00 Uhr und endet am Samstagmorgen um 04.00 Uhr, so ist sie an diesem Wochenende nicht überwiegend (hier: nur genau zur Hälfte) an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag zum Dienst herangezogen worden.

Falls während einer Rufbereitschaft mehrere Einsätze geleistet werden müssen (vergleiche Nummer 56.8a.1.4), gilt der zusammengefasste Dienst als überwiegend am Samstag, Sonntag oder Feiertag geleistet, wenn von der Summe der einzelnen geleisteten Dienstzeiten der überwiegende Teil an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag geleistet worden ist.

Beispiel 8:

Ein Beamter ist von Sonntag auf Montag (kein Feiertag) von 20.00 Uhr bis 08.00 Uhr zur Rufbereitschaft eingeteilt. Er wird dabei zu folgenden Zeiten zum Einsatz herangezogen: 21.00 Uhr bis 22.30 Uhr, 23.45 Uhr bis 00.30 Uhr und 04.15 Uhr bis 05.00 Uhr. Von den insgesamt 3 Stunden (180

Minuten) Dienst sind 105 Minuten, und damit der überwiegende Teil, am Sonntag geleistet worden. Erfüllt der Beamte diese Voraussetzungen noch 2 weitere Male im Kalendermonat, steht ihm – unterstellt, die Mindestanforderungen für die Gewährung der Zulage sind insgesamt erfüllt, – der Zusatzbetrag zu.

Beginnt während eines Wochenend- oder Feiertagsdienstes ein neuer Monat, so ist der für den Zusatzbetrag erforderliche Dienst für den Monat zu berücksichtigen, in dem die überwiegende Zeit des Dienstes geleistet worden ist.

Beispiel 9:

Zusammenfassend ergibt sich für einen Beamten, der in einem Monat 45 Nachtdienststunden, davon 30 Stunden in der Zeit von 0.00 Uhr bis 6.00 Uhr, leistet sowie 3 Mal zu Diensten herangezogen wird, die überwiegend an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag geleistet werden, eine Zulage für diesen Monat in Höhe von 158 Euro (108 Euro Grundbetrag + 30 Euro Erhöhungsbetrag + 20 Euro Zusatzbetrag).

56.8a.2.1.4 Angefangene Stunden

Für angefangene Stunden erfolgt keine anteilige Gewährung der Zulage. Denn es gilt die Rundungsregelung nach § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO** (vergleiche Nummer 56.3.2).

56.8a.2.1.5 Abbruch eines Dienstes

Wird der ordnungsgemäß (also im Einklang mit der Einsatzplanung) angetretene Dienst zum Beispiel infolge von Krankheit oder eines Dienstunfalls vor seinem regulären Ende abgebrochen, so liegt hierin gleichwohl eine Heranziehung zum DwZ. In den Fällen des Dienstabbruchs ist nicht darauf abzustellen, welcher Dienst geplant war, sondern welche Zeiten tatsächlich geleistet worden sind. Die geleisteten Dienstzeiten gelten als anspruchsbegründend für die Gewährung der Zulage.

Es sind daher sowohl der Dienstbeginn als Anfangsuhrzeit (Teil des Wechselerfordernisses) als auch die bis zum Dienstabbruch (tatsächlich) geleisteten Nachtdienststunden zu berücksichtigen.

Beispiel 10:

Tritt eine Beamtin ihren Dienst planmäßig an einem Donnerstag um 18.00 Uhr an, muss den Dienst dann aber krankheitsbedingt um 19.30 Uhr vorzeitig abbrechen, so ist dieser Dienstantritt als Anfangsuhrzeit für das Wechselerfordernis zu berücksichtigen, Nachtdienststunden werden nicht vergütet, da der Dienst vor 20.00 Uhr beendet wird.

Dies gilt auch bei Heranziehung zu einem von 3 Diensten, die überwiegend an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag geleistet werden, wenn der Beamte den Dienst ordnungsgemäß angetreten hat und der überwiegende Teil der tatsächlich geleisteten Dienstzeit auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt.

Beispiel 11:

Ein Beamter tritt seinen Dienst ordnungsgemäß an einem Freitag um 22.00 Uhr an. Regulär hätte der Dienst bis Samstag 06.00 Uhr andauert, wäre also planmäßig überwiegend an einem Samstag geleistet worden. Allerdings bricht der Beamte den Dienst bis 02.00 Uhr krankheitsbedingt ab. Somit ist dieser Dienst für die Erfüllung des Anspruchs auf den Zusatzbetrag nicht zu berücksichtigen, da der Dienst überwiegend am Freitag geleistet worden ist.

Beispiel 12:

Ein Beamter tritt seinen Dienst ordnungsgemäß an einem Freitag um 22.00 Uhr an. Regulär hätte der Dienst bis Samstag 06.00 Uhr andauert, wäre also planmäßig überwiegend an einem Samstag geleistet worden. Allerdings bricht der Beamte den Dienst am Samstag nach 02.00 Uhr ab. Somit ist der Dienst für die Erfüllung des Anspruchs auf den Zusatzbetrag zu berücksichtigen, da der Dienst überwiegend an einem Samstag geleistet worden ist.

56.8a.2.1.6 Ruhepausen und Reisezeiten

Ruhepausen und Reisezeiten sind keine „Heranziehung“ zum DwZ, unabhängig davon, ob und inwieweit diese arbeitszeitrechtlich auf die Arbeitszeit angerechnet werden (vergleiche Nummer 56.5.4).

56.8a.2.2 Übertrag

Sowohl der Grundbetrag als auch der Übertrag sind jeweils begrenzt. Den 2 Höchstgrenzen kommt die Funktion eines Schutzcharakters zu. Gerade, weil Dienste zu wechselnden Zeiten eine besondere Erschwernis darstellen, ist ein Schutz des Beamten vor einem ihn gesundheitlich überfordernden Einsatz wichtig. Insofern dienen die Regelungen dazu, Fehlanreize zu vermeiden und eine gleichmäßige Belastung aller Beamten zu ermöglichen.

56.8a.2.2.1 Entstehen des Übertrags

Die in einem Kalendermonat geleisteten Nachtdienststunden, die über 45 Stunden hinausgehen und

wegen Überschreitung der Höchstgrenze von 108 Euro nicht mit dem Grundbetrag abgegolten werden können, verfallen nicht. Sie werden in den jeweils folgenden Kalendermonat übertragen. Dabei werden sie zunächst in den direkten Folgemonat und – sofern sie in diesem Monat nicht abgebaut werden – sodann in den nächstfolgenden Monat weiter übertragen. Dies erfolgt gegebenenfalls von Monat zu Monat. Auch der Übertrag in das nachfolgende Kalenderjahr ist möglich. Der Übertrag, der sich über mehrere Monate addieren kann, ist insgesamt auf maximal 135 Nachtdienststunden begrenzt. Dies entspricht dem Höchstwert von monatlich 45 Nachtdienststunden über einen Zeitraum von 3 Kalendermonaten.

Beispiel 13:

Eine Beamtin leistet im Februar 55 Nachtdienststunden, 10 Nachtdienststunden werden in den Monat März übertragen. Leistet sie im März weitere 50 Nachtdienststunden, werden insgesamt 15 Nachtdienststunden (10 aus Februar und 5 aus März) in den Monat April übertragen.

56.8a.2.2.2 Auszahlung des Übertrags

Der Übertrag wird ausgezahlt, wenn in dem Kalendermonat, in den die Stunden übertragen worden sind (Übertragungsmonat), aufgrund der in diesem Monat geleisteten Dienste entweder die Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage überhaupt nicht erfüllt sind (Fallkonstellation 1) oder wenn im Übertragungsmonat die Voraussetzungen zwar vorliegen, der maximale Grundbetrag in Höhe von 108 Euro aufgrund der im Übertragungsmonat selbst geleisteten Stunden jedoch nicht erreicht wird (Fallkonstellation 2).

Fallkonstellation 1:

Im laufenden Kalendermonat werden die Voraussetzungen für die Zulage (zum Beispiel wegen urlaubsbedingter Abwesenheit, Krankheit, Fortbildung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle mit anderen Dienstzeiten) nicht erfüllt. Es werden also weniger als 5 Nachtdienststunden geleistet oder dem Wechselerfordernis wird nicht entsprochen. Es besteht jedoch ein Übertrag aus dem Vormonat. Die Vorschrift regelt, dass übertragene Nachtdienststunden auch dann vergütet werden, wenn in dem laufenden Kalendermonat die Zulagenvoraussetzungen nicht vorliegen. Damit werden entsprechend dem Umfang des Übertrags bis zu 108 Euro (entsprechend 45 Nachtdienststunden) vergütet und der Übertrag insoweit „verbraucht“. Da jedoch für den aktuellen Kalendermonat mangels Vorliegens der Zulagenvoraussetzungen kein Zulagenanspruch besteht, werden weder die aktuell geleisteten Nachtdienststunden vergütet noch fällt ein Erhöhungs- oder Zusatzbetrag an. Der nicht verbrauchte Übertrag wird in den Folgemonat übertragen.

Beispiel 14:

Leistet die in Beispiel 13 genannte Beamtin im April (zum Beispiel urlaubsbedingt) keinerlei Nachtdienststunden, werden die aus den Monaten Februar und März übertragenen insgesamt 15 Nachtdienststunden (gleichwohl) ausgezahlt; sie erhält also für April eine Zulage in Höhe von 36 Euro (= 15 Stunden x 2,40 Euro).

Beispiel 15:

Leistet die in Beispiel 13 genannte Beamtin im April 10 Nachtdienststunden, erfüllt aber das Wechselerfordernis nicht, so werden aufgrund des Übertrags 36 Euro ausgezahlt (vergleiche Beispiel 14); die 10 Nachtdienststunden werden dagegen nicht vergütet und können auch nicht in den Folgemonat übertragen werden, da die Zulagenvoraussetzungen für April nicht erfüllt sind.

Fallkonstellation 2:

Im laufenden Kalendermonat werden die Voraussetzungen für die Zulage erfüllt und mindestens 5, jedoch weniger als 45 Nachtdienststunden geleistet. Wenn ein Übertrag aus dem Vormonat besteht, bestimmt sich der Ausgleich für den Monat nach der Gesamtstundenzahl (Übertrag + laufender Monat). Wird eine Summe von 45 Nachtdienststunden erreicht (oder überschritten), besteht Anspruch auf den in einem Monat maximal erreichbaren Grundbetrag in Höhe von 108 Euro. Der nicht „verbrauchte“ Übertrag wird (wieder) in den Folgemonat übertragen. Wird im laufenden Monat auch mit dem Übertrag eine Summe von 45 Nachtdienststunden nicht erreicht, fällt der Grundbetrag entsprechend niedriger aus. Gegebenenfalls kommen noch Erhöhungsbetrag und Zusatzbetrag hinzu.

Beispiel 16:

Leistet die in Beispiel 15 genannte Beamtin im April 30 Nachtdienststunden, so werden die in den Monaten Februar und März übertragenen 15 Nachtdienststunden ebenfalls ausgezahlt. Es werden ihr also für den Monat April insgesamt 45 Nachtdienststunden vergütet und damit ein Grundbetrag in Höhe von 108 Euro ausgezahlt. Gegebenenfalls kommen noch Erhöhungsbetrag und Zusatzbetrag hinzu.

Beispiel 17:

Leistet die in Beispiel 15 genannte Beamtin im April 35 Nachtdienststunden, so wird ihr für April ebenfalls ein Grundbetrag in Höhe von 108 Euro ausgezahlt und die noch verbleibenden 5

Nachtdienststunden werden in den Monat Mai weiter übertragen. Gegebenenfalls kommen noch Erhöhungsbetrag und Zusatzbetrag hinzu.

Bei Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand oder sonstiger Beendigung des Beamtenverhältnisses wird das gesamte Stundenkonto mittels Einmalzahlung vollständig ausgeglichen. Bei einem Wechsel in eine nicht zulageberechtigende Tätigkeit, bei einer Elternzeit ohne Anspruch auf Besoldung oder bei sonstigen Beurlaubungen ohne Anspruch auf Besoldung, wird das gesamte Stundenkonto mittels Einmalzahlung vollständig ausgeglichen, wenn dies von der personalverwaltenden Dienststelle im Einzelfall entschieden wird, wobei insbesondere der voraussichtliche Rückkehrzeitpunkt zu berücksichtigen ist.

56.8a.3 Weitergewährung, Ausschluss oder Verringerung der Zulage für DwZ

56.8a.3.0 Allgemeines

Die Vorschrift verweist auf die §§ 7 und 8 **SächsEMAVO**. Insoweit gelten die Nummern 56.7 und 56.8 entsprechend für die Zulage für DwZ.

56.8a.3.1 Höhe der Zulage für DwZ bei Weitergewährung

Für die Höhe der weiterzugewährenden Zulage in den Fällen des § 7 Satz 1 Nummer 1 bis 3 **SächsEMAVO** ist zunächst der Durchschnitt der in den vorangegangenen 3 Kalendermonaten gewährten Zulage zu ermitteln (vergleiche Nummer 56.7.2). Als Durchschnitt gilt ein Drittel des tatsächlich gezahlten Gesamtbetrags, auch wenn in einzelnen Monaten keine Zulage gewährt wurde oder die Zahlungen der Zulage ganz oder teilweise aus einem vorhandenen Übertrag gespeist worden sind.

Die Weitergewährung erfolgt monatlich. Fällt der Beginn oder das Ende der Weitergewährung in einen laufenden Monat, erfolgt die Weitergewährung für die entsprechenden Tage anteilig. Dabei ist es unerheblich, ob in dem Monat, in dem die Weitergewährung beginnt oder endet, wegen geleisteter Nachtdienststunden oder gemäß der Übertragsregelung eine Zulage zu gewähren ist. Zulage und (anteilige) Weitergewährung erfolgen in diesen Fällen nebeneinander.

Die im Übertrag gesammelten Nachtdienststunden bleiben für die Weitergewährung der Zulage unberücksichtigt.

Beispiel 18:

Ein Beamter erleidet am 27. August unmittelbar nach Dienstantritt einen qualifizierten Dienstunfall und nimmt seinen Dienst zum 16. Januar des Folgejahres wieder auf. Im Januar des Folgejahres erfüllt er nicht das notwendige Wechselerfordernis von 4 Dienstpaaren. Er hat jedoch noch 80 Nachtdienststunden auf seinem Übertragskonto. In den dem qualifizierten Dienstunfall vorangegangenen 3 Kalendermonaten wurden ihm folgende Zulagenbeträge gewährt:

Monat	Mai	Juni	Juli	Durchschnitt
Betrag	158 Euro	163 Euro	108 Euro	143 Euro

In der Zeit vom 1. bis zum 27. August hat der Beamte einen Zulagenanspruch für August in Höhe von 153 Euro erworben (45 Nachtdienststunden, 25 Stunden von 00.00 bis 06.00 Uhr, 3 Wochenenddienste). Da auch abgebrochene Dienste bei der Zulage zu berücksichtigen sind (vergleiche Nummer 56.8a.2.1.5), entfällt der Anspruch dem Grunde nach unfallbedingt (erst) ab dem Folgetag, sodass dann die Weitergewährung greift.

Für den Monat August erhält er neben der tatsächlich erarbeiteten Zulage für DwZ in Höhe von 153 Euro anteilig für die 4 Tage (28. bis 31. August) eine Weitergewährung in Höhe von 18,45 Euro (= 143 Euro/31 x 4).

In den 4 vollen Monaten seiner Abwesenheit erhält er jeweils den vollen Weitergewährungsbetrag von 143 Euro.

Im Januar erhält er für die Zeit vom 1. bis zum 15. Januar eine (anteilige) Weitergewährung in Höhe von 69,19 Euro (= 143 Euro/31 x 15), da er ab 16. Januar das Wechselerfordernis nicht erfüllt. Davon sind von seinem Übertragskonto 45 Nachtdienststunden einzusetzen und ergeben einen zusätzlichen Auszahlungsbetrag von 108 Euro.

Zusammenfassung:

Monat	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar
Betrag	171,45 Euro	143 Euro	143 Euro	143 Euro	143 Euro	177,19 Euro

Beispiel 19:

Eine Beamtin erleidet am 2. November unmittelbar nach Dienstantritt einen qualifizierten Dienstunfall

und nimmt ihren Dienst zum 1. April des Folgejahres wieder auf. In den dem qualifizierten Dienstunfall vorangegangenen 3 Kalendermonaten wurden ihr die folgenden Zulagenbeträge gewährt:

Monat	August	September	Oktober	Durchschnitt
Betrag	155 Euro	138 Euro	158 Euro	150,33 Euro

Da auch abgebrochene Dienste bei der Zulage für DwZ zu berücksichtigen sind (vergleiche Nummer 56.8a.2.1.5), entfällt der Anspruch dem Grunde nach unfallbedingt (erst) ab dem Folgetag, sodass dann die Weitergewährung greift. In den ersten beiden Novembertagen hat die Beamtin allerdings keinen Zulagenanspruch erworben, da das Wechselerfordernis von 4 Dienstpaaen nicht erfüllt wird. Somit wird ihr während ihrer Dienstunfähigkeit der Durchschnittsbetrag weitergewährt. Diesen erhält sie für November anteilig für die Zeit vom 3. bis zum 30. November in Höhe von 140,31 Euro (= 150,33/30 x 28).

Für die ersten beiden Novembertage hat die Beamtin zwar keinen Zulagenanspruch erworben, sie hat jedoch 95 Nachtdienststunden auf ihrem Übertragskonto. Davon sind 45 Nachtdienststunden einzusetzen und ergeben einen zusätzlichen Auszahlungsbetrag von 108 Euro für November.

Zusammenfassung:

Monat	November	Dezember	Januar	Februar	März
Betrag	248,31 Euro	150,33 Euro	150,33 Euro	150,33 Euro	150,33 Euro

56.8a.3.2 Pfändbarkeit

Pfändungsrechtlich sind einheitlich alle 3 Zulagentatbestände der Zulage für Dienst zu wechselnden Zeiten als pfändbar zu betrachten (OVG Lüneburg, Urteil vom 17. September 2009, 5 ME 186/09).

56.9 Allgemeine Voraussetzungen der Zulage für Tauchertätigkeit

Zulagenberechtigende Tauchertätigkeiten sind Übungen oder Arbeiten im Wasser

- im Taucheranzug ohne Helm oder ohne Tauchgerät,
- mit Helm oder Tauchgerät.

Die ausrüstungsbezogene Differenzierung der Tauchertätigkeiten ist entscheidend für die Höhe der Taucherzulage nach § 10 SächsEMAVO. Den originären Tauchertätigkeiten im Wasser gleichgestellt sind Übungen oder Arbeiten in Druckkammern. Dies gilt auch, soweit diese (zum Beispiel zu Ausbildungszwecken) an Land stattfinden. Anspruch auf eine Taucherzulage besteht auch während der Ausbildung zum Taucher.

56.10 Höhe der Zulage für Tauchertätigkeit

56.10.1 Tauchertätigkeit ohne Helm oder Tauchgerät

Für die Tauchertätigkeit im Taucheranzug ohne Helm oder ohne Tauchgerät gilt der in § 10 Absatz 1 SächsEMAVO geregelte einheitliche Betrag je Stunde Tauchzeit.

56.10.2 Tauchertätigkeit mit Helm oder Tauchgerät

Für die Tauchertätigkeit mit Helm oder Tauchgerät sieht § 10 Absatz 2 SächsEMAVO eine tauchtiefenabhängige Staffelung der Zulagengrundbeträge je Stunde Tauchzeit vor. Demnach wird differenziert zwischen Tauchtiefen von

- bis zu 10 Metern,
- mehr als 10 Metern,
- mehr als 30 Metern und
- mehr als 40 Metern.

Maßgeblich für die Bemessung der für den Tauchgang insgesamt zustehenden Zulage ist der Betrag für die Tauchtiefe, in der die dienstlich angeordnete Arbeit oder Übung ausgeführt wird (siehe Nummer 56.10.6).

56.10.3 Erhöhungstatbestände

Der unter Berücksichtigung der jeweiligen Tauchtiefe maßgebliche Grundbetrag der Zulage für Tauchertätigkeiten mit Helm oder Tauchgerät erhöht sich für die in § 10 Absatz 3 Satz 1 SächsEMAVO geregelten Tatbestände um 15 bis 30 Prozent.

a) Tauchertätigkeit in Strömung ohne Stromschutz (30 Prozent)

Hierbei handelt es sich um Tauchgänge in Gewässern, die eine Strömung aufweisen, ohne dass der Taucher durch geeignete zusätzliche Maßnahmen wie beispielsweise das Setzen einer Grundrolle oder eines Stromschuttschildes gesichert ist.

- b) Tauchertätigkeit zur Suche nach Leichen oder nach unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtungen (30 Prozent)
Die Erhöhung der Zulage setzt die bewusste, das heißt dienstlich angeordnete Suche nach Leichen oder nach unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtungen (USBV) voraus und ist nicht vom tatsächlichen Auffinden abhängig. Bei einem zufälligen Auffinden von Leichen oder USBV während eines aus anderen Gründen unternommenen Tauchgangs wird keine nach § 10 Absatz 3 Nummer 2 **SächsEMAVO** erhöhte Zulage gewährt.
- c) Tauchertätigkeit unter einer geschlossenen Eisdecke (25 Prozent)
- d) Tauchertätigkeit in verschmutzten Gewässern bei Sichtweite unter 1 Meter (15 Prozent)
Hierbei sind die Verhältnisse in der Tauchtiefe maßgebend, in der die dienstlich angeordnete Arbeit oder Übung ausgeführt wird.

Bei gleichzeitiger Erfüllung mehrerer Erhöhungstatbestände wird die Zulage entsprechend dem mit dem höchsten Prozentsatz verbundenen Tatbestand erhöht. So erhält beispielsweise ein Beamter für einen Tauchgang in Strömung ohne Stromschutz bei einer Sichtweite von unter 1 Meter eine um 30 Prozent erhöhte Zulage.

56.10.4 Minderung der Zulage für gleichgestellte Tauchertätigkeiten

Für Druckkammerarbeiten oder -übungen im Wasser beträgt die Zulage je Stunde Tauchzeit ein Drittel des für die jeweilige Tauchtiefe in § 10 Absatz 2 **SächsEMAVO** vorgesehenen Satzes. Eine Erhöhung nach § 10 Absatz 3 **SächsEMAVO** ist für diese Fälle ausgeschlossen.

56.10.5 Tauchzeit

Als für die Bemessung der für einen Tauchgang insgesamt zustehenden Zulage maßgebliche Tauchzeit gelten die in § 10 Absatz 5 **SächsEMAVO** geregelten Zeiten. Dabei sind auch Zeiten zu berücksichtigen, die unter den jeweiligen Voraussetzungen an der Wasseroberfläche oder noch an Land verbracht worden sind.

56.10.6 Ermittlung der zulagenfähigen Stunden

Für die Taucherzulage sieht § 10 Absatz 6 **SächsEMAVO** eine eigene Regelung zur Ermittlung und Rundung der geleisteten Zeiten vor (Spezialregelung zu § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO**). Demnach sind die Tauchzeiten für jeden Kalendertag separat zu ermitteln und sogleich zu runden. Sofern von einem Beamten an einem Kalendertag mehrere Tauchgänge durchgeführt werden, sind Zeiten, die denselben Zulagentatbestand erfüllen (das heißt gleiche Tauchertätigkeit, gleiche Tauchtiefe und gegebenenfalls gleicher Erhöhungstatbestand), zusammenzurechnen. Sich dabei ergebende Bruchteile einer Stunde sind dabei wie folgt zu runden:

- weniger als 10 Minuten – keine Berücksichtigung,
- zwischen 10 und 30 Minuten – aufrunden auf eine halbe Stunde,
- mehr als 30 Minuten – aufrunden auf eine volle Stunde.

Der einem Beamten zustehende Monatsbetrag der Zulage für Tauchertätigkeit ergibt sich durch Multiplikation der sich für den jeweiligen Kalendermonat ergebenden Summe der kalendertäglich kumulierten und gerundeten Stundenzahl mit dem jeweils maßgeblichen Stundensatz der Zulage.

56.11 Sprengstoffzulage

Bei der Sprengstoffzulage handelt es sich um eine sogenannte Einsatzzulage.

56.11.1 Anspruchsvoraussetzungen der Zulage für Sprengstoffentschärfer

Der Anspruch auf eine Zulage nach § 11 Absatz 1 **SächsEMAVO** setzt voraus, dass

- der Beamte über einen gültigen Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zum Sprengstoffentschärfer verfügt,
- ihm als ständige Aufgabe das Prüfen, Entschärfen und Beseitigen von unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtungen (USBV) übertragen ist, und
- er tatsächlich im unmittelbaren Gefahrenbereich zur Behandlung solcher verdächtigen Gegenstände eingesetzt oder tätig geworden ist.

Eine „ständige Aufgabenübertragung“ im Sinne dieser Vorschrift setzt nicht voraus, dass diese Aufgaben in einem bestimmten (zum Beispiel überwiegenden) Umfang tatsächlich erledigt werden müssen. Es genügt vielmehr, dass die Aufgaben dem Beamten durch Dienstpostenbeschreibung, Geschäftsverteilungsplan oder ähnliche Organisationsverfügung übertragen sind.

Das Tatbestandsmerkmal „Einsatz im unmittelbaren Gefahrenbereich“ setzt eine konkrete Gefährdung – und nicht zwingend eine konkrete Gefahr im Sinne des § 4 Nummer 3 **SächsPVDG** – voraus. Es ist erfüllt, wenn nach den äußeren Umständen im Einzelfall ein auf konkreten und objektiven Anhaltspunkten beruhender Verdacht vorliegt, dass ein Gegenstand explosionsgefährliche Stoffe enthält und die erforderliche Behandlung im Wirkungsbereich einer möglichen Explosion oder eines Brandes

stattfindet. Eine abstrakte Gefahrenlage reicht ebenso wenig aus wie ein subjektives Bedrohungsgefühl des Beamten (BVerwG, Beschluss vom 15. Januar 2025, 2 B 36/24; BVerwG, Urteil vom 27. Februar 1997, 2 C 14/96; OVG Lüneburg, Urteil vom 13. Juni 2024, 5 LC 52/22; OVG Magdeburg, Beschluss vom 17. Februar 2021, 1 L 6/21).

Eine Zulage scheidet daher aus, wenn die Gefährdung auf einer abstrakten, wegen der allgemeinen Verhältnisse und Bedingungen hypothetischen Gefahrenlage beruht (zum Beispiel bei routinemäßiger Überprüfung eingehender Briefe, Päckchen und Pakete mit einer Röntgeneinrichtung auf verdächtige Inhalte oder bei allgemeinen Fahrzeugkontrollen, mit denen nach Gegenständen mit möglicherweise explosionsgefährlichem Inhalt gesucht wird).

Die Zulage wird pro Einsatz in Höhe des in § 11 Absatz 1 Satz 2 **SächsEMAVO** vorgesehenen Betrages gewährt. Unter Beachtung des Höchstbetrages nach § 11 Absatz 1 Satz 5 **SächsEMAVO** können durch die Zulage bis zu 15 Einsätze je Kalendermonat abgegolten werden.

56.11.2 Erhöhungsbetrag für Sprengstoffentschärfer

Die Erhöhung der Zulage für einen Einsatz bis zum 10-fachen des Betrages nach § 11 Absatz 1 Satz 2 **SächsEMAVO** nach dessen Absatz 2 setzt eine außergewöhnliche objektive Gefahrenlage voraus. Diese liegt insbesondere vor, wenn festgestellt wird, dass der behandelte Gegenstand tatsächlich explosionsgefährliche Stoffe enthält. Die konkrete Erhöhung der Zulage ist im Einzelfall innerhalb des vorgegebenen Rahmens nach pflichtgemäßem Ermessen festzulegen. Als Differenzierungskriterien können insbesondere der Schwierigkeitsgrad und das Risiko der zur Herbeiführung des Behandlungserfolges erforderlichen Arbeiten herangezogen werden. Der monatliche Höchstbetrag nach § 11 Absatz 4 **SächsEMAVO** darf nicht überschritten werden (siehe Nummer 56.11.4).

56.11.3 Anspruchsvoraussetzungen der Zulage für Sprengstoffermittler

Der Anspruch auf eine Zulage nach § 11 Absatz 3 **SächsEMAVO** setzt voraus, dass der Beamte über einen gültigen Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zum Sprengstoffermittler verfügt und im Rahmen seiner Tätigkeit als Sprengstoffermittler mit explosionsgefährlichen Stoffen umgeht. Es ist nicht erforderlich, dass der Umgang mit explosionsgefährlichen Stoffen, der insbesondere deren Sicherstellung, Asservierung und Transport umfasst, einen bestimmten zeitlichen Umfang einnimmt. Die Tätigkeit des Sprengstoffermittlers dient vorrangig der Gewinnung kriminalpolizeilicher Erkenntnisse. Diese können sich erstrecken auf die Identifikation eines Gegenstandes als USBV, die verwendeten Materialien, Art und Aussehen der unkonventionellen Spreng- und Brandvorrichtung, die Zuordnung zu einem Täter- oder Erbauerkreis sowie die Spurensicherung und Dokumentation. Diese Prüfungen können teilweise schon erfolgen, bevor der Gegenstand durch den Sprengstoffentschärfer entschärft worden ist. Sie können auch ganz oder teilweise mittels kriminaltechnischer Untersuchungen vorgenommen werden, nachdem die Spreng- oder Brandvorrichtung entschärft worden ist (OVG Münster, Beschluss vom 25. Oktober 1995, 6 A 1701/94). Allein die Lokalisierung verdächtiger Gegenstände genügt ebenso wie die Erfassung und Beschreibung ihrer Lage, Beschaffenheit und Größe (zum Beispiel durch Sprengstoffspürhundführer) den Anforderungen dieser Tätigkeitsmerkmale nicht. Die Zulage wird pro Einsatz in Höhe des in § 11 Absatz 3 Satz 1 **SächsEMAVO** vorgesehenen Betrages gewährt. Unter Beachtung des Höchstbetrages nach § 11 Absatz 3 Satz 3 **SächsEMAVO** können durch die Zulage bis zu 15 Einsätze je Kalendermonat abgegolten werden.

56.11.4 Konkurrenz-/Höchstbetragsregelung zur Sprengstoffzulage

Aus der Systematik der Regelungen folgt, dass die Zulagen nach § 11 Absatz 1 und 2 **SächsEMAVO** für denselben Einsatz nicht nebeneinander gewährt werden können, da die Zulage nach § 11 Absatz 2 **SächsEMAVO** aus einer Erhöhung des Grundbetrags der Zulage nach dem dortigen Absatz 1 besteht. Es können jedoch – für verschiedene Einsätze – nach Maßgabe von Anzahl und Schwierigkeitsgrad oder Risiko der Einsätze Zulagen nach § 11 Absatz 1 und 2 **SächsEMAVO** zustehen. Sofern innerhalb eines Monats Zulagen nach § 11 Absatz 1 und 2 **SächsEMAVO** gewährt werden, ist zusätzlich zu den in den jeweiligen Absätzen geregelten Höchstbeträgen der monatliche Höchstbetrag des § 11 Absatz 4 **SächsEMAVO** zu berücksichtigen. Wurden beispielsweise in einem Monat 3 Einsätze absolviert, die jeweils eine Erhöhung der Zulage gemäß § 11 Absatz 2 **SächsEMAVO** auf den zulässigen Höchstbetrag je Einsatz rechtfertigen, können in diesem Monat daneben höchstens noch 2 Einsätze mit dem einfachen Zulagenbetrag nach § 11 Absatz 1 **SächsEMAVO** oder 1 Einsatz mit einem gemäß § 11 Absatz 2 **SächsEMAVO** auf das Doppelte erhöhten Zulagenbetrag abgegolten werden.

56.11a Notfallsanitäterzulage

Mit der Zulage für Beamte der Fachrichtung Feuerwehr, die als Notfallsanitäter im rettungsdienstlichen Notfalleinsatz verwendet werden, wird die mit § 4 Absatz 2 des Notfallsanitätergesetzes diesem Personenkreis übertragene besondere Verantwortung und Befugnis zu invasiven oder heilkundlichen Maßnahmen zur Lebensrettung finanziell honoriert. Durch die Zunahme multipler Krankheitsbilder wächst zudem die Herausforderung für die Notfallsanitäter, den Patientenzustand zu beurteilen und

über die einzuleitenden Rettungsmaßnahmen selbständig zu entscheiden. Verfügt der Beamte nicht über die erforderliche Qualifikation nach dem Notfallsanitätergesetz scheidet eine Zulagengewährung aus.

Die besonderen Erschwernisse, die durch diese Einsatzzulage erfasst werden, sind nicht bereits durch die Feuerwehrezulage nach § 47 abgegolten. Durch die stundenweise Erschwerniszulage sind alle damit zusammenhängenden Tätigkeiten erfasst, zum Beispiel auch Zeiten der Vor- und Nachbereitung von Einsätzen oder inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes, in denen sich Notfallsanitäter in der Rettungswache für einen Einsatz bereithalten.

56.12 Entstehung des Anspruchs der Zulagen in festen Monatsbeträgen

56.12.1 Beginn und Ende

Soweit in den §§ 13 bis 15c **SächsEMAVO** nichts anderes bestimmt ist, sind in festen Monatsbeträgen geregelte Erschwerniszulagen hinsichtlich der Entstehung und des Erlöschens des Anspruchs wie Stellenzulagen zu behandeln. Die Nummern 43.1.2 bis 43.1.4 gelten insoweit entsprechend.

56.12.2 Berücksichtigung von Teilmonaten

Beginnt oder erlischt der Zulagenanspruch im Laufe eines Monats, sodass die Zulage nicht für den vollen Kalendermonat zusteht, wird die Zulage anteilig gewährt. Dabei ist eine kalendertägliche Berechnung vorzunehmen.

56.13 Unterbrechung der zulagenberechtigenden Tätigkeit

56.13.1 Voraussetzungen, Dauer und Höhe des Fortzahlungsanspruchs

Als Ausnahme von der grundsätzlichen Anknüpfung des Zulagenanspruchs an die Wahrnehmung der zulagenberechtigenden Tätigkeit (siehe Nummer 56.12.1) sieht § 13 Absatz 1 **SächsEMAVO** eine abschließende Regelung der Fälle vor, in denen eine in festen Monatsbeträgen ausgewiesene Erschwerniszulage während einer Unterbrechung der zulagenberechtigenden Tätigkeit weitergewährt wird. Das Tatbestandsmerkmal „Unterbrechung“ impliziert grundsätzlich, dass feststehen oder zumindest absehbar sein muss, dass der Beamte die zulagenberechtigende Tätigkeit unmittelbar nach Wegfall des Unterbrechungsgrundes wieder aufnehmen wird. Anderenfalls ist die Zahlung der Erschwerniszulage mit Ablauf des letzten Tages der tatsächlichen Wahrnehmung der zulagenberechtigenden Tätigkeit einzustellen. Wird nach Eintritt der Unterbrechung festgestellt, dass der Beamte die frühere Tätigkeit nicht wieder aufnehmen wird, ist die Fortzahlung der Erschwerniszulage mit dieser Feststellung einzustellen. Sofern in diesen Fällen bei objektiver Würdigung der Umstände des Einzelfalls bereits zum Zeitpunkt des Eintritts der Unterbrechung Anhaltspunkte erkennbar waren, dass die zulagenberechtigende Tätigkeit nicht wieder aufgenommen werden würde, ist die Rückforderung der zunächst weitergewährten Zulagenbeträge zu prüfen. Aufgrund der besonderen Schutzvorschriften, die nach § 20 **SächsUrMuEltVO** zur Fortzahlung der Besoldung führen und der § 46 Absatz 2 bis 4 **SächsPersVG**, § 18 Absatz 1 **SächsGleiG** und § 179 Absatz 4 SGB IX ist in den Fällen des § 13 Absatz 1 Nummer 6 und 7 **SächsEMAVO** stets von einer Wiederaufnahme der zulagenberechtigenden Tätigkeit auszugehen; der Verlust des Zulagenanspruchs bei tatsächlicher Aufnahme einer nicht zulagenberechtigenden Tätigkeit nach Wegfall des Unterbrechungsgrundes bleibt davon unberührt. Der Katalog der Weitergewährungstatbestände entspricht der Regelung für Stellenzulagen in § 43 Absatz 3 Satz 1.

Die Weitergewährung setzt voraus, dass die Zulage im Zeitpunkt des Eintritts der Unterbrechung zugestanden hat (BVerwG, Urteil vom 27. Oktober 2011, 2 C 73/10; VG Düsseldorf, Urteil vom 30. Januar 2015, 13 K 570/14). Denn nur, wenn eine zulageberechtigende Tätigkeit zunächst aufgenommen worden war, kann diese später unterbrochen werden.

Die Dauer des Fortzahlungsanspruchs der Zulagen bei Erholungsurlaub, Beschäftigungsverbot, Tätigkeit in der Personalvertretung, als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder als Gleichstellungsbeauftragter bestimmt sich nach der Dauer der jeweiligen Unterbrechung. In den Fällen

- Urlaub aus anderen Anlässen unter Belassung der Bezüge,
- Erkrankung einschließlich Kur,
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (soweit sie der Erhaltung oder Verbesserung der Befähigung für den wahrgenommenen Dienst oder für vergleichbare Tätigkeiten dient) oder
- Dienstreise

wird die Zulage bis zum Ende des auf den Eintritt der Unterbrechung folgenden Monats gewährt. Bei einer Erkrankung oder Kur, die auf einen Dienstunfall nach § 33 **SächsBeamVG** zurückzuführen ist, verlängert sich die Frist für die Weitergewährung der Zulage bis zum Ende des sechsten auf den Eintritt der Unterbrechung folgenden Monats. Für die Ermittlung des Durchschnittsbetrags ist es unerheblich, ob in dem relevanten Bemessungszeitraum ein originärer Zulagenanspruch oder ein Fortzahlungsanspruch (aus anderen Gründen, zum Beispiel Erholungsurlaub oder Krankheit) bestand. Für Unterbrechungen nach § 13 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 **SächsEMAVO** gilt zudem Folgendes:

- a) Soweit die Durchschnittsbetrachtung zu einer nach den besonderen Schutzvorschriften (siehe oben) unzulässigen Benachteiligung führt (zum Beispiel, weil aufgrund von längerer Krankheit im Bemessungszeitraum keine Zulage zustand), ist der Beamte so zu stellen, als ob er in seinem bisherigen Aufgabengebiet verblieben wäre; Nummer 56.7.3 gilt entsprechend.
- b) Ist der Beamte für seine Tätigkeit als Interessenvertreter nur teilweise vom Dienst freigestellt und steht ihm deshalb während der teilweisen Freistellung eine Zulage aufgrund geleisteter Dienste zu, ist als Pauschale lediglich eine gegebenenfalls entstehende Differenz zwischen der zustehenden Zulage und dem Durchschnittsbetrag zu zahlen.

56.13.2 Sonderregelung für qualifizierten Dienstunfall

Die Befristungsregelungen für die Weitergewährung der Zulage bei einer Unterbrechung aufgrund von Krankheit oder Kur (3 beziehungsweise 6 Monate) gelten nicht im Falle eines qualifizierten Dienstunfalls im Sinne von § 40 **SächsBeamtVG**.

56.14 Zulage für besondere polizeiliche Organisationseinheiten

56.14.1 Anspruchsvoraussetzungen

Eine Zulage nach § 14 **SächsEMAVO** erhält, wer als Polizeivollzugsbeamter verwendet wird

- in einer Bereitschaftspolizeihundertschaft,
- in der Beweissicherungs- und Festnahmehundertschaft des Präsidiums der Bereitschaftspolizei,
- der Technischen Einsatzeinheit des Präsidiums der Bereitschaftspolizei,
- im Fachdienst Einsatzzug der Polizeidirektionen oder
- im Fachdienst Einsatzzüge der Polizeidirektionen.

Die Zulage für die Verwendung in Polizeieinheiten mit schwer planbaren Einsätzen dient der Abgeltung der Erschwernis für Polizeivollzugsbeamte, die in besonderem Maße (ständig und für einen längeren Zeitraum) von der mangelnden Verbindlichkeit ihrer Einsatzpläne im Sinne der Ziffer II Nummer 2 Buchstabe b VwV AZPol betroffen sind.

Bei den in § 14 Absatz 1 **SächsEMAVO** benannten Einsatzeinheiten handelt es sich um Organisationseinheiten, die Teil der Allgemeinen Aufbauorganisation sind. Die dort eingesetzten Polizeivollzugsbeamten sind ständig der mit dieser Norm abzugeltenden Erschwernis unterworfen. Die Aufrufzüge der Polizeidirektionen hingegen sind nicht strukturmäßig eingerichtet und werden lediglich anlassbezogen im Rahmen von Besonderen Aufbauorganisationen gebildet. Sie bestehen aus Kräften des polizeilichen Einzeldienstes und kommen dort vorrangig aus dem Streifendienst. Insofern sind die Aufrufzüge nicht ständig der mit der Zulage abzugeltenden Erschwernis unterworfen und deshalb von § 14 **SächsEMAVO** nicht erfasst.

Die bloße Zugehörigkeit zu einer der genannten besonderen polizeilichen Organisationseinheiten, die im Einzelnen in den Anlagen zur VwV PolOrg aufgelistet sind, ist allerdings nicht ausreichend, um einen Zulagenanspruch zu begründen (siehe Nummer 56.15.1).

56.14.2 Konkurrenzregelungen

56.14.2.1 Ausschluss im Falle einer anderen Erschwerniszulage

Die Zulage wird nicht neben der Zulage für besondere polizeiliche Einsätze (§ 15 Absatz 1 **SächsEMAVO**) gewährt.

56.14.2.2 Anrechnung von Stellsenzulagen

Die Zulage wird neben einer Flugzulage (§ 44) oder einer Verfassungsschutzzulage (§ 45) nur in Höhe der Differenz zwischen dem in § 14 Absatz 1 **SächsEMAVO** geregelten Betrag und dem sich aus der Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** ergebenden jeweils maßgeblichen Betrag der Stellsenzulage gewährt. Entfällt für Teile eines Monats der Anspruch auf eine der genannten Stellsenzulagen (zum Beispiel bei Wechsel des Dienstpostens), kann für diesen Zeitraum (auf einem anderen Dienstposten) durchaus ein Anspruch auf eine Zulage erworben werden

56.15 Zulage für besondere polizeiliche Einsätze

56.15.1 Anspruchsvoraussetzungen

Eine sogenannte Einsatzzulage nach § 15 Absatz 1 **SächsEMAVO** erhält, wer als Beamter des Polizeivollzugsdienstes in einem Mobilen Einsatzkommando (MEK), Spezialeinsatzkommando (SEK) oder im Personenschutz beziehungsweise als Verdeckter Ermittler verwendet wird. Entscheidend für die Zulagengewährung ist die tatsächliche Verwendung in einer der genannten Funktionen, die insgesamt durch Tätigkeiten in ganz besonderen Lagen gekennzeichnet sind, die eine gesteigerte Risikobereitschaft und eine besondere, an Extremlagen ausgerichtete Aus- und Fortbildung erfordern (BVerwG, Urteil vom 14. März 1991, 2 C 42/88). Zur Erfüllung des Verwendungsbegriffs (siehe Nummer 43.1.2) ist auf die konkrete Aufgabenzuordnung abzustellen. Es ist nicht erforderlich, dass die – durch den Beamten im Regelfall nicht zu beeinflussenden – tatsächlichen Einsatzzeiten einen

entsprechenden zeitlichen Umfang der Gesamttätigkeit des Beamten einnehmen. Die bloße Zugehörigkeit zu einer der genannten besonderen Organisationseinheiten ist indes nicht ausreichend, um einen Zulagenanspruch zu begründen, sondern der Beamte muss auch in zulageberechtigender Weise verwendet werden (BVerwG, Beschluss vom 14. Dezember 2023, 2 B 45/22; OVG Bautzen, Beschluss vom 9. Juli 2025, 2 A 12/25). So kann beispielsweise ein Beamter, der als Anwendungstechniker in einem MEK verwendet wird und dort durch seine Arbeit die technischen Grundlagen für die konkreten Einsätze schafft, ohne jedoch an diesen aktiv teilzunehmen, keine Einsatzzulage erhalten, da er nicht der spezifischen Erschwernislage wie ein Einsatzbeamter des MEK ausgesetzt ist (VGH Mannheim, Urteil vom 13. Juli 2004, 4 S 1729/03). Ebenso wenig kann eine Führungsperson von Verdeckten Ermittlern, die selbst nicht operativ tätig ist, eine solche Einsatzzulage erhalten (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28. März 2025, 4 N 61/21).

56.15.2 Konkurrenzregelungen

56.15.2.1 Anrechnung von Stellenzulagen

Die Einsatzzulage wird neben einer Flugzulage (§ 44) oder einer Verfassungsschutzzulage (§ 45) nur in Höhe der Differenz zwischen dem in § 15 Absatz 1 **SächsEMAVO** geregelten Betrag und dem sich aus der Anlage 7 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** ergebenden jeweils maßgeblichen Betrag der Stellenzulage gewährt. Entfällt für Teile eines Monats der Anspruch auf eine der genannten Stellenzulagen (zum Beispiel bei Wechsel des Dienstpostens), kann für diesen Zeitraum (auf einem anderen Dienstposten) durchaus ein Anspruch auf eine Einsatzzulage erworben werden.

56.15.2.2 Auswirkung auf eine andere Erschwerniszulage

Wenn Anspruch auf die Einsatzzulage nach § 15 Absatz 1 **SächsEMAVO** besteht, kann daneben keine Zulage nach § 14 Absatz 1 **SächsEMAVO** für besondere polizeilichen Organisationseinheiten gewährt werden (§ 14 Absatz 2 Satz 1 **SächsEMAVO**).

56.15a **Zulage für Lehrkräfte an der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Sachsen**

Mit der Erschwerniszulage wird honoriert, dass die Lehrkräfte an der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Sachsen einer vielfach stärkeren physischen und psychischen Belastung als Einsatzbeamte bei den Berufsfeuerwehren ausgesetzt sind, da die Lehrkräfte auf Grund der ständigen Aus- und Fortbildung mehrere Stunden pro Woche den Extremsituationen eines Feuerwehreinsatzes ausgesetzt sind, um die Auszubildenden und Lehrgangsteilnehmer auf den Realfall vorzubereiten (zum Beispiel Hitze, Rauchentwicklung, Radioaktivität).

Die Zulage wird nur an Lehrkräfte gewährt, die für praktische Ausbildung an der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Sachsen verwendet werden. Das heißt, dass neben Fachlehrern und Ausbildern auch alle übrigen Lehrbeauftragten eine Zulage erhalten, die für die praktische Ausbildung an der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Sachsen verwendet werden, zum Beispiel die Fachbereichsleiter der Abteilung Ausbildung. Damit wird vermieden, dass Lehrkräfte eine Zulage erhalten, die nur fachtheoretischen Unterricht erteilen.

Falls die Lehrkraft zusätzlich im Einsatzdienst verwendet wird, kann eine Stellenzulage nach § 47 in Betracht kommen.

56.15b **Zulage für Tätigkeiten in der Sicherungsverwahrung**

Mit der Zulage für Beamte der Fachrichtung Justiz mit dem fachlichen Schwerpunkt Justizvollzugsdienst, die zum Dienst in der Abteilung Sicherungsverwahrung herangezogen werden, werden die damit einhergehenden besonderen Belastungen finanziell honoriert. Infolge des Urteils des BVerfG vom 4. Mai 2011, 2 BvR 2365/09, wurden in den Leitlinien des § 66c Absatz 1 StGB sowie in dem **Sächsischen Sicherungsverwahrungsvollzugsgesetz** hohe Anforderungen an die Diagnostik und Behandlung von in der Sicherungsverwahrung Untergebrachten formuliert, die mit erheblichen Auswirkungen auf die Dienstausbildung der hier eingesetzten Beamten einhergeht. Die Erschwerniszulage gilt die mit der Verwendung in der Abteilung Sicherungsverwahrung einhergehenden psychischen Belastungen für die Bediensteten ab.

Es genügt dabei nicht, wenn außerhalb der Abteilung Sicherungsverwahrung ein Umgang mit in der Sicherungsverwahrung Untergebrachten erfolgt. Denn die Erschwerniszulage wird nicht personenbezogen, sondern ortsbezogen gewährt und setzt deshalb voraus, dass die Beamten in der Abteilung Sicherungsverwahrung tätig sind (vergleiche VGH Mannheim, Urteil vom 5. März 2024, 4 S 2695/22).

Die Zulage wird neben einer Zulage nach § 48 gewährt.

56.15c **Zulage für Observationskräfte beim Landesamt für Verfassungsschutz**

Mit der Erschwerniszulage wird honoriert, dass die überwiegend im Außendienst eingesetzten Observationskräfte beim Landesamt für Verfassungsschutz einsatzbedingt besonderen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind.

Denn bei der Observation handelt es sich um ein nachrichtendienstliches Mittel gemäß § 5 Absatz 1 **SächsVSG**. Die Beamten dieser Organisationseinheit agieren verdeckt in gewaltbereiten Milieus. Im

Falle einer Enttarnung besteht eine hohe Gefahr für deren Leben und Gesundheit. Der Dienst in der Observation erfordert eine permanent erhöhte Einsatzbereitschaft, Konzentration und Motivation. Durch den Einsatz neuer Observationstaktiken ist auch die physische Belastung dieser Bediensteten stark gestiegen.

Die Zulage wird neben einer Zulage nach § 45 gewährt.

57. Zu § 57 Mehrarbeitsvergütung

57.0 Allgemeines

§ 57 knüpft an die beamtenrechtliche Vorschrift des § 95 Absatz 2 SächsBG zur Regelung einer über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Dienstleistungspflicht des Beamten an. § 95 Absatz 2 SächsBG legt fest, unter welchen Voraussetzungen zum einen Mehrarbeit zu leisten ist und zum anderen hierfür anstelle einer Dienstbefreiung eine Vergütung möglich ist. Die auf Grundlage des § 57 erlassene Sächsische Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung regelt, ob und in welcher Höhe Beamte für geleistete Mehrarbeit eine Vergütung erhalten. Nach der Ermächtigungsgrundlage ist die Gewährung nur an Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Grundgehältern zulässig, mithin auch an Staatsanwälte der BesGr. R 1 und R 2, nicht jedoch an Beamte der BesO B oder Richter. Die Ermächtigungsgrundlage beschränkt die Vergütung auf die Abgeltung von Mehrarbeit im Umfang von bis zu 480 Stunden im Jahr. Diese Stundenhöchstgrenze ist auch bei Teilzeitbeschäftigung unverändert anzuwenden und nicht entsprechend des Arbeitszeitumfangs zu reduzieren, da § 3 SächsEMAVO die Stundenhöchstgrenze nicht erfasst.

Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift ist jeder angeordnete oder genehmigte Dienst, der

- a) von einer Arbeitszeitregelung unterliegenden Beamten,
- b) zur Wahrnehmung von Aufgaben des ihm übertragenen Hauptamtes,
- c) über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus

geleistet wird. Eine gewährte Mehrarbeitsvergütung gehört grundsätzlich in Höhe der Hälfte zu den unpfändbaren Bezügen im Sinne von § 850a Nummer 1 ZPO (Ausnahme siehe Nummer 57.19.1). Zur Systematik der nachfolgenden Gliederung wird auf Nummer 56.0 Bezug genommen.

Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann keine Mehrarbeitsvergütung nach § 57 gewährt werden, da sich die Ermächtigungsgrundlage nur auf „Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Grundgehältern“ bezieht (§ 57 Satz 1). Sie erhalten Anwärterbezüge und daneben die in § 68 Abs. 2 Satz 2 aufgeführten Besoldungsbestandteile. In diesem Positivkatalog ist die Mehrarbeitsvergütung nach § 57 nicht enthalten, da bei Anwärtern die Ausbildung im Vordergrund steht und nicht die Dienstleistung.

57.1 Geltungsbereich

Auf Nummer 56.1 wird Bezug genommen.

57.2 Zuvielarbeit

Von der rechtmäßigen Mehrarbeit ist die rechtswidrige Zuvielarbeit abzugrenzen. Zuvielarbeit liegt vor, wenn die zu leistende Arbeitszeit rechtswidrig zu hoch festgesetzt wurde. Die Rechtswidrigkeit der Arbeitszeit kann sich einerseits aus einem Verstoß gegen nationale Normen ergeben, wie zum Beispiel bei einem Bundesbeamten im Beitrittsgebiet, dessen Wochenarbeitszeit statt mit 38,5 Stunden mit 40 Stunden festgesetzt wurde (BVerwG, Urteil vom 28. Mai 2003, 2 C 28/02). Andererseits kann sich Zuvielarbeit auch aus einem Verstoß gegen Unionsrecht ergeben, was insbesondere bei der Festsetzung der Arbeitszeit von Feuerwehrbeamten relevant ist (EuGH, Urteil vom 25. November 2010, C-429/09; BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 22. Juli 2019, 2 BvR 1702/18). Unionsrechtliche Zuvielarbeit liegt dann vor, wenn der Beamte freiwillig Dienst über die nach Maßgabe der RL 2003/88/EG und ihrer Ausnahmeregelungen höchstens zulässige wöchentliche Arbeitszeit hinaus leistet (BVerwG, Urteil vom 20. Juli 2017, 2 C 31/16, Rn. 61).

Trotz des grundlegenden Unterschieds zwischen rechtmäßiger Mehrarbeit und unionsrechtswidriger Zuvielarbeit kann hinsichtlich der finanziellen Abgeltung dieser Zeiten auf die Vorschriften des Mehrarbeitsrechts zurückgegriffen werden, weil der Zweck des Ausgleichs von Mehrarbeit der gleiche ist wie derjenige von Zuvielarbeit. In beiden Fällen geht es um einen Ausgleich für eine überobligationsmäßige Heranziehung des Beamten zum Dienst. Hieraus ergibt sich zunächst die Verpflichtung, den Anspruch auf Freizeitausgleich zeitnah zu erfüllen, damit dieser seinen Zweck, die besonderen gesundheitlichen Belastungen der Zuvielarbeit auszugleichen, erreichen kann (BVerwG, Urteil vom 26. Juli 2012, 2 C 29/11, Rn. 35). Anders als die Mehrarbeit ist die unionsrechtswidrige Zuvielarbeit stets voll auszugleichen, primär durch Freizeitausgleich, sofern dies nicht mehr möglich ist, sekundär durch Geldausgleich (BVerwG, Urteil vom 20. Juli 2017, 2 C 31/16, Rn. 61).

Als Anknüpfungspunkt für den zu gewährenden Geldausgleich bieten sich allein die im jeweiligen

Zeitpunkt der Zuvielarbeit geltenden Sätze der Mehrarbeitsvergütung an. Auf die Besoldung kann nicht zurückgegriffen werden, da diese kein Entgelt im Sinne einer Entlohnung für konkrete Dienste darstellt (BVerwG, Urteil vom 13. Oktober 2022, 2 C 7/21, Rn. 33; BVerwG, Urteil vom 20. Juli 2017, 2 C 31/16, Rn. 61 f.; BVerwG, Urteil vom 26. Juli 2012, 2 C 29/11, Rn. 39; OVG Münster, Urteil vom 30. September 2024, 6 A 856/23, Rn. 153 ff.).

Bei dem Geldausgleich handelt es sich um keinen Besoldungsanspruch. Beamte haben bei rechtswidriger Zuvielarbeit einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch und einen beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch (BVerwG, Urteil vom 16. Juni 2020, 2 C 8/19, Rn. 15 mit weiteren Nachweisen), der zeitnah geltend gemacht werden muss (hierzu Nummer 7.5.3) und der allgemeinen Verjährung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch unterliegt (hierzu Nummer 7.1).

57.3 bis 57.15c (Nicht belegt.)

57.16 Bereiche mit vergütungsfähiger Mehrarbeit

57.16.0 Vergütungsfähige Mehrarbeit

Nach § 57 Satz 2 darf angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit nur vergütet werden, wenn diese messbar ist. Dies erfordert, dass die Gesamtheit der Dienstleistung nach objektiven Kriterien gemessen werden kann, weshalb die Tätigkeit des Beamten in feste Betriebsabläufe eingebunden und durch Dienst-, Einsatz- oder Unterrichtspläne geregelt sein muss. Das Kriterium ist ferner erfüllt, wenn die Tätigkeit anhand von Erledigungszahlen mit bestimmten Richtwerten verglichen werden kann. Eine rein zeitliche Messbarkeit der über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erbrachten Dienstleistung genügt hingegen nicht. So zählen Bürotätigkeiten als allgemeine Verwaltungstätigkeiten nicht zu den messbaren Tätigkeiten, weil der Beamte die Zeit für ihre Ausführung im Wesentlichen selbst einteilen kann.

Die Vergütungsfähigkeit von Reisezeiten bei Dienstreisen ist unabhängig davon, ob diese unter Umständen (teilweise) als Arbeitszeit zählen. Denn Zeiten dürfen im Arbeitszeitrecht und Vergütungsrecht unterschiedlich behandelt werden (EuGH, Beschluss vom 11. Januar 2007, C437/05). Eine Vergütung kommt nur in Betracht, wenn während der Reisezeit vorgeschriebener Dienst zu verrichten ist (zum Beispiel Bewachung eines zu überstellenden Gefangenen; nicht aber Aktenstudium für ein Dienstgeschäft am Zielort) und die regelmäßige Arbeitszeit durch die Summe aus Reise- und Arbeitszeit überschritten wird.

57.16.1 Bereiche mit messbarer Mehrarbeit

§ 16 Absatz 1 **SächsEMAVO** zählt die für den Freistaat Sachsen einschlägigen Beschäftigungsbereiche auf, für die das Vorhandensein messbarer Tätigkeiten typisch ist. Mehrarbeit, die im Rahmen eines solchen messbaren Dienstes geleistet wird, ist ebenfalls messbar, sodass die Voraussetzungen für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung bei Beamten, die in den genannten Bereichen tätig sind, dem Grunde nach vorliegen. In diesem Zusammenhang ist der in § 16 Absatz 1 Nummer 3 **SächsEMAVO** vorgesehene Tatbestand auf die Unterrichtstätigkeit von Lehrkräften beschränkt, da vergütungsfähige Mehrarbeit im Schuldienst nur im Rahmen der eigentlichen Unterrichtstätigkeit und nicht bei der Wahrnehmung von Verwaltungstätigkeiten (insbesondere bei Schulleitern oder stellvertretenden Schulleitern) anfallen kann (BVerwG, Beschluss vom 11. Dezember 2020, 2 B 10/20, Rn. 9 f.).

57.16.2 Sonstige Bereiche mit messbarer Mehrarbeit

Eine abschließende Aufzählung aller Bereiche, in denen ebenfalls messbare Tätigkeiten geleistet werden, ist nicht möglich. § 16 Absatz 2 **SächsEMAVO** enthält daher eine abstrakte Regelung, wonach Mehrarbeit in anderen Bereichen als denen des § 16 Absatz 1 **SächsEMAVO** nur messbar und somit vergütungsfähig sein kann, wenn sie in einer der in § 16 Absatz 2 Nummer 1 bis 5 **SächsEMAVO** genannten Dienstformen erbracht wird. Voraussetzung für die Gewährung einer Vergütung ist jedoch auch hier, dass der von dem Beamten insgesamt zu verrichtende Dienst tatsächlich aus messbaren Tätigkeiten besteht.

Zu den potentiell vergütungsfähigen Dienstformen des § 16 Absatz 2 **SächsEMAVO** im Einzelnen:

57.16.2.1 Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn sich der Beamte lediglich in seiner Dienststelle oder an einem anderen vom Dienstherrn bestimmten Ort aufzuhalten hat, um bei Bedarf zur Dienstleistung herangezogen werden zu können (siehe Begriffsbestimmung in § 2 Absatz 1 **SächsEMAVO**). Diese Zeiten müssen von einem „Sich-Bereit-Halten“ für einen jederzeit möglichen Einsatz geprägt sein (BVerwG, Urteil vom 29. April 2021, 2 C 32/20, Rn. 16). Entscheidend ist, ob während dieser Zeiten typischerweise mit nennenswerten Einsätzen zu rechnen ist, die den Diensten das Gepräge eines „Sich-Bereit-Haltens“ für einen jederzeit möglichen Einsatz geben, oder ob sich diese Zeiten bei wertender Betrachtung als Freizeit oder als eine Form der Rufbereitschaft darstellen, die allenfalls sporadisch von Einsätzen unterbrochen wird. Auf eine solche typisierende Gesamtbetrachtung der Häufigkeit tatsächlicher Einsätze kommt es dann nicht an, wenn sich das Gepräge des „Sich-Bereit-

Haltens“ für einen jederzeit möglichen Einsatz schon kraft Natur der Sache aus der spezifischen Art der im Dienst zu erfüllenden Aufgabe ergibt. In diesem Fall ist der Umfang der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme ohne Relevanz (BVerwG, Beschluss vom 1. Dezember 2020, 2 B 38/20, Rn. 17, wonach ein Bereitschaftsdienst kraft Natur der Sache für einen Organisatorischen Leiter Rettungsdienst der Feuerwehr angenommen wurde, der die Koordinierung der Versorgung einer Vielzahl von Verletzter bei Großschadenslagen umfasst). Die dem Beamten auferlegten Einschränkungen müssen von solcher Art sein, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen (BVerwG, Urteil vom 13. Oktober 2022, 2 C 7/21, Rn. 9 unter Verweis auf EuGH, Urteile vom 9. März 2021, C-344/19 und C-580/19 zum finanziellen Ausgleich für Pausenzeiten eines Personenschützers in „Bereithaltung“).

Bereitschaftsdienst und damit Arbeitszeit liegt beispielsweise auch bei der Verpflichtung vor, sich zu Hause aufzuhalten und einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von 8 Minuten Folge zu leisten (BVerwG, Beschluss vom 7. April 2022, 2 B 8/21, Rn. 14 unter Verweis auf EuGH, Urteil vom 21. Februar 2018, C-518/15, Rn. 66). Zum Umfang der Berücksichtigung eines Bereitschaftsdienstes vergleiche § 20 Absatz 1 **SächsEMAVO** und Nummer 57.20.1.

Rufbereitschaft, das heißt das Bereithalten des Beamten zur kurzfristigen Aufnahme des Dienstes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (siehe Begriffsbestimmung in § 2 Absatz 2 **SächsEMAVO**), stellt keinen vergütungsfähigen Dienst in Bereitschaft dar. Zeiten der Rufbereitschaft und der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft werden in dem in § 12 Absatz 5 **SächsAZVO** genannten Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet.

57.16.2.2 Schichtdienst

Der Begriff des Schichtdienstes beschreibt den Dienst nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von im Regelfall längstens einem Monat vorsieht. Dies korrespondiert mit der arbeitsrechtlichen Definition von Schichtarbeit, die erfordert, dass eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich längeren Zeitraum als die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus anfällt und deshalb von mehreren Arbeitnehmern in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge teilweise auch außerhalb der allgemeinen üblichen Arbeitszeit geleistet wird. Die Arbeitnehmer müssen sich regelmäßig nach einem feststehenden und überschaubaren Schichtplan ablösen. Die einzelnen Schichten müssen dabei nicht nahtlos aneinander anschließen, sondern können sich überlappen. Schichtarbeit erfordert nicht, dass ein Arbeitnehmer das begonnene Arbeitsergebnis des anderen Arbeitnehmers mit denselben Mitteln oder mit der gleichen Intensität und Belastung vervollständigt oder die Bediensteten zu den einzelnen Schichten gleichgewichtig herangezogen werden (BVerwG, Urteil vom 29. November 2012, 2 C 44/11). Ein durchgängiger Dienstbetrieb (24 Stunden an jedem Kalendertag) ist nicht erforderlich. Wird ein Dienst zu wechselnden Zeiten nach § 8a **SächsEMAVO** auf der Grundlage eines Dienstplans absolviert, ist daneben eine Mehrarbeitsvergütung nicht ausgeschlossen.

57.16.2.3 Dienst nach besonderem Dienstplan

Ein besonderer Dienstplan liegt vor, wenn

- durch ihn die Dienstzeit in der Weise geregelt ist, dass die Dienstleistenden zu unterschiedlichen Zeiten den in seinem Ablauf genau vorgeschriebenen Dienst antreten und beenden müssen und
- diese besondere Dienstzeitgestaltung wegen der Eigenart des Dienstes zwingend erforderlich ist, um eine sach- und zweckgerechte Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten sicherzustellen.

Der Begriff „Eigenart des Dienstes“ stellt klar, dass es sich hierbei um spezifische, das heißt einem bestimmten Dienstzweig eigentümliche Besonderheiten handeln muss, die sich aus der Aufgabenstellung der Behörde ergeben. Bei allgemeinen, grundsätzlich bei allen Dienstzweigen auftretenden Schwierigkeiten (zum Beispiel Personalknappheit) handelt es sich nicht um eine solche Eigenart. Dienstpläne, die zur Behebung solcher Schwierigkeiten aufgestellt werden, wären somit keine „besonderen“ im Sinne der Vorschrift.

Ein Dienstplan gilt „allgemein“, wenn er nicht auf die Bedürfnisse einzelner Bediensteter, sondern ausschließlich auf die Erfordernisse des Dienstbetriebs zugeschnitten ist und deshalb alle Bediensteten erfasst, die von der Eigenart des Dienstes betroffen sind. Wird ein Dienst zu wechselnden Zeiten nach § 8a **SächsEMAVO** auf der Grundlage eines besonderen Dienstplans absolviert, ist daneben eine Mehrarbeitsvergütung nicht ausgeschlossen.

57.16.2.4 Dienst zur Erledigung von Arbeitsvorgängen mit festgesetzten Richtwerten

Ein solcher Dienst liegt vor, wenn er aus Tätigkeiten besteht, für die zuverlässige Richtwerte bezüglich der Zahl der in einer bestimmten Zeit zu erledigenden Arbeitsvorgänge festgelegt werden konnten, weil diese wegen ihrer Gleichartigkeit im Wesentlichen die gleiche Bearbeitungsdauer in Anspruch nehmen und daneben keine anderen Dienstverrichtungen in nennenswertem Umfang anfallen (zum Beispiel Antragsbearbeitung im standardisierten Verfahren; Anträge ohne begleitende Zuständigkeit für

Bürgerberatung).

57.16.2.5 Dienst zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren oder termingebundenen Ergebnisses

Die Einbeziehung dieses Dienstes darf nicht als allgemeiner Auffangtatbestand für nicht messbare und somit grundsätzlich auch nicht vergütungsfähige Mehrarbeit verstanden werden oder zu einer Erweiterung des in § 16 Absatz 1 **SächsEMAVO** enthaltenen Kataloges um Bereiche mit durchgängig nicht messbaren Tätigkeiten führen. Die Vorschrift erfordert vielmehr folgende enge Auslegung der einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen:

Die „Herbeiführung eines Ergebnisses“ bedeutet, dass unter unverzüglichem Einsatz entsprechender Kräfte (Sondereinsatz) ein in § 16 Absatz 2 Nummer 5 **SächsEMAVO** näher bezeichnetes Arbeitsergebnis erzielt wird. Die laufende Bearbeitung dienstlicher Vorgänge, die möglicherweise termingebunden sind, stellt mithin keine Herbeiführung eines „Ergebnisses“ im Sinne dieser Vorschrift dar.

Im „öffentlichen Interesse“ liegt das Ergebnis, wenn seine Nichtherbeiführung erhebliche Nachteile oder nicht akzeptable Folgewirkungen für die Allgemeinheit verursachen würde. Ein allgemeines Interesse an einer funktionierenden Verwaltung genügt insoweit nicht. Zu verneinen ist ein „öffentliches Interesse“ ebenso bei (termingebundenen) Ergebnissen mit lediglich verwaltungsinterner Bedeutung, deren verspätete Herbeiführung keine Nachteile für die Allgemeinheit entstehen lässt (VG Düsseldorf, Urteil vom 20. Juli 2012, 13 K 1802/12). Daher liegt beispielsweise kein „öffentliches Interesse“ vor bei Arbeiten zur termingerechten Berichterstattung über Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit oder für Sitzungsvorbereitungen.

Als „unaufschiebbar oder termingebunden“ sind Ergebnisse zu qualifizieren, die nur dann zur Vermeidung erheblicher Nachteile für die Allgemeinheit führen, wenn sie bis zu einem bestimmten, nicht hinausschiebbaren Termin vorliegen. Einer Termingebundenheit steht es gleich, wenn ein Ergebnis sofort herbeigeführt werden muss, um solche Nachteile zu vermeiden. Sachgrundlos gesetzte Termine können eine Termingebundenheit nicht begründen.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Einschränkungen kann die Regelung des § 16 Absatz 2 Nummer 5 **SächsEMAVO** nur zur Anwendung kommen, wenn es gilt, existenzielle Leistungen für den Bürger rechtzeitig zu erbringen oder akute Gefahr für Leben, Gesundheit und Eigentum von ihnen abzuwenden, wie dies etwa regelmäßig bei Katastrophen (§ 2 Absatz 4 Satz 2 **SächsBRKG**) oder Großschadensereignissen (§ 2 Absatz 2 Satz 4 **SächsBRKG**) der Fall ist. Vergütungsfähige Mehrarbeit kann demnach nur vorliegen, wenn ihre Dringlichkeit auf unvorhersehbaren Umständen beruht und es sich um eine Situation handelt, auf die nur durch Anordnung von Mehrarbeit reagiert werden kann (OVG Koblenz, Beschluss vom 7. März 2007, 2 A 10071/07; VG Köln, Urteil vom 7. April 2021, 23 K 5149/18). Die personalverwaltenden Stellen können daher regelmäßig davon ausgehen, dass in den Fällen, in denen ein Verwaltungsstab (§ 10 **SächsKatSVO**) oder ein ressortinterner Notfall- und Krisenstab nicht nur zu Übungszwecken aufgerufen wird, die Voraussetzungen des § 16 Absatz 2 Nummer 5 **SächsEMAVO** vorliegen.

57.16.3 Ausschlussregelung

Beamte mit Anspruch auf Auslandsbesoldung nach § 64 können keine Mehrarbeitsvergütung erhalten. Dieser Ausschlussregelung liegt der Gedanke zugrunde, dass mit der gewährten Auslandsbesoldung eine dienstliche Mehrbelastung bereits in gewissem Umfang abgegolten ist und es einer zusätzlichen Vergütung daher nicht bedarf.

57.17 Allgemeine Voraussetzungen

57.17.1 Beamte mit fester täglicher Arbeitszeit

Zu den Grundvoraussetzungen für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung gehört, dass der Beamte der allgemeinen Arbeitszeitregelung des § 95 **SächsBG** unterliegt (siehe Nummer 57.0). Diese Regelung führt zum Ausschluss einer Mehrarbeitsvergütung für Hochschullehrer (zu den Ausnahmen vergleiche Nummer 57.21.2) und Gerichtsvollzieher, da diese ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei einteilen können (BVerwG, Urteil vom 25. Oktober 1972, VI C 25/70). Der weit überwiegende Teil der Beamten der BesO A unterliegt jedoch den allgemeinen beamtenrechtlichen Arbeitszeitregelungen. Für diesen Personenkreis ist die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 **SächsEMAVO** zudem an folgende Voraussetzungen geknüpft:

57.17.1.1 Anordnung oder Genehmigung der Mehrarbeit

Das Formerfordernis einer schriftlichen Anordnung oder Genehmigung (zum Beispiel durch Schreiben oder in Textform mittels einfacher E-Mail übersandter Text oder PDF-Datei) dient nicht nur der Kontrolle der Mehrarbeit und ihrer Vergütung im Einzelfall, sondern wegen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch dem Schutz des Beamten. Die Anordnung oder Genehmigung muss durch die zuständige Dienstbehörde ausgesprochen werden und sich auf konkrete, das heißt zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände beziehen. Allgemeine (pauschale) Anweisungen hinsichtlich künftiger oder

bereits geleisteter Mehrarbeit genügen nicht. Ebenso kann in einer Dienstreisegenehmigung ohne ausdrückliche entsprechende Anweisung keine Anordnung oder Genehmigung gesehen werden, selbst wenn mit der Dienstreise (wie zum Beispiel bei einer Klassenfahrt üblich) eine über die ansonsten auf diesen Zeitraum entfallende Arbeitszeit hinausgehende dienstliche Inanspruchnahme verbunden ist (BVerwG, Urteil vom 23. September 2004, 2 C 61/03); gleiches gilt für die Aufstellung eines Dienstplans (BVerwG, Urteil vom 28. Mai 2002, 2 C 28/02) oder die Teilnahme an Lehrerkonferenzen (VGH Mannheim, Urteil vom 28. Januar 2020, 4 S 2981/19). Soweit Mehrarbeit im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes erbracht wird, ist dies für die Ermittlung der Mehrarbeitsstunden relevant (vergleiche Nummer 57.20.1) und daher in der Anordnung oder Genehmigung festzuhalten.

57.17.1.2 Überschreiten der Fünf-Stunden-Grenze

Abgeltbare Mehrarbeit liegt nur vor, wenn die für den Kalendermonat ermittelten und gemäß § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO** gerundeten Mehrarbeitsstunden 5 Stunden beziehungsweise bei Lehrern 3 Unterrichtsstunden (vergleiche Nummer 57.20.2) überschreiten. Für teilzeitbeschäftigte Beamte ist die maßgebliche Mindeststundenanzahl gemäß § 95 Absatz 2 Satz 2 SächsBG, § 3 Absatz 1 **SächsEMAVO** entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten zur regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren. Eine Anwendung der starren Grenze würde eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der vergütungsfrei zu erbringenden relativen Arbeitszeit bedeuten (BVerwG, Urteil vom 13. März 2008, 2 C 128/07 mit Verweis auf EuGH, Urteil vom 27. Mai 2004, C-285/02). Nach dieser Regelung sind teilzeitbeschäftigte Beamte daher nun ebenso wie vollzeitbeschäftigte verpflichtet, monatlich vergütungsfreie Mehrarbeit im Umfang von bis zu einem Achtel (= 5/40) ihrer Arbeitszeit zu leisten. Wird die im jeweiligen Einzelfall maßgebliche Mindeststundenzahl überschritten, ist die geleistete Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten. Im Falle des Ausgleichs für rechtswidrige Zuvielarbeit ist ein Abzug von ausgleichslos zu leistenden Stunden nicht vorzunehmen (BVerwG, Urteil vom 13. Oktober 2022, 2 C 7/21, Rn. 31).

57.17.1.3 Vorrang des Freizeitausgleichs

Nach § 95 Absatz 2 Satz 2 **SächsBG**, § 17 Absatz 1 Nummer 3 **SächsEMAVO** setzt die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung im Einzelfall voraus, dass ein Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit durch eine Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang (Freizeitausgleich) aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb eines Jahres nicht möglich ist. In der Person des Beamten liegende, einem (vollständigen) Freizeitausgleich entgegenstehende Gründe zählen dazu nicht (zum Beispiel Krankheit, selbst wenn der Beamte infolge eines Dienstunfalls erkrankt und sodann wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wird [BVerwG, Urteil vom 7. März 2024, 2 C 2.23], Versetzung zu anderem Dienstherrn mit Einverständnis des Beamten, Entlassung aus dem Beamtenverhältnis) und rechtfertigen die Gewährung einer Vergütung in Geld demzufolge nicht. Dies gilt auch dann, wenn während der krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit eines Beamten vergleichbare dienstfähige Beamte eine Mehrarbeitsvergütung erhalten haben und ein späterer Freizeitausgleich zum Beispiel wegen einer Versetzung in den Ruhestand nicht mehr möglich ist (OVG Lüneburg, Beschluss vom 29. April 2013, 5 LA 186/12).

Als zwingend sind die dienstlichen Gründe anzusehen, wenn der zu gewährende Freizeitausgleich mit großer Wahrscheinlichkeit zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen oder Gefährdungen des Dienstbetriebs führen würde (BVerwG, Urteil vom 7. März 2024, 2 C 2.23), wenn also der Freizeitausgleich die Aufgabenerfüllung der Behörde in nicht unerheblichem Maße beeinträchtigen würde. Dies ist insbesondere der Fall, wenn und soweit der Dienstbetrieb dadurch in einer die Belange der Allgemeinheit (zum Beispiel die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung) gefährdenden oder gar schädigenden Weise gestört würde. Personalengpässe können zwingende dienstliche Gründe für den Ausschluss einer Dienstbefreiung darstellen, wenn diese die ordnungsgemäße Erfüllung der öffentlichen Aufgaben der jeweiligen Behörde gefährden. Sie sind es jedoch nicht, wenn sie durch organisatorische Maßnahmen wie Versetzungen oder Neueinstellungen beseitigt werden können (OVG Münster, Beschluss vom 22. April 2010, 1 A 2265/08). Letztlich ist bei der Prüfung der Frage, ob zwingende dienstliche Gründe vorliegen, ein strenger Maßstab anzulegen, da der Vorrang des Freizeitausgleichs auch ein Ausfluss der dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflicht ist. Die zeitlich am weitesten zurückliegende Mehrarbeit ist dabei immer zuerst in Freizeit auszugleichen beziehungsweise zuerst zu vergüten.

Die Jahresfrist beginnt mit dem Ersten des Monats, der auf die Mehrarbeitsleistung folgt; sie wird durch Urlaub, Krankheit, Versetzung oder Beendigung des Dienstverhältnisses nicht gehemmt oder unterbrochen. Der Ablauf der Jahresfrist schließt eine Abgeltung der Mehrarbeit durch die Gewährung von Freizeitausgleich nicht aus, wenn der Beamte damit einverstanden ist; der Beamte kann jedoch in diesem Fall nicht gegen seinen Willen auf den Freizeitausgleich verwiesen werden.

Die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung in Geld bereits vor Ablauf der Jahresfrist ist zulässig, wenn absehbar ist, dass ein Freizeitausgleich bis zum Fristablauf aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich sein wird (§ 17 Absatz 1 Satz 2 **SächsEMAVO**). Dies dient der Vereinfachung beim Vollzug.

Der in § 95 Absatz 2 **SächsBG** angelegte generelle Vorrang des Freizeitausgleichs wird dadurch nicht berührt, da die Vorschriften des § 60 **SächsBG** in Verbindung mit §§ 16 ff. **SächsEMAVO** erst dann zur Anwendung kommen, wenn ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist.

Der Vorrang des Freizeitausgleichs gilt dann nicht, wenn gesetzlich etwas Anderes angeordnet ist. So wird nach § 95 Absatz 3 **SächsBG** Lehrkräften im Schuldienst im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Kultus bei angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit für Unterrichtstätigkeit im gesamten Umfang der geleisteten Mehrarbeit ab dem 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2027 aufgrund des Lehrermangels an öffentlichen Schulen im Freistaat Sachsen statt Dienstbefreiung eine Mehrarbeitsvergütung gewährt. Ein Wahlrecht zwischen Dienstbefreiung und Mehrarbeitsvergütung besteht nicht. Für Lehrkräfte an Schulen, die nicht dem Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Kultus angehören, wie zum Beispiel an der Fachschule für Landwirtschaft im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft gelten demgegenüber die allgemeinen Regeln.

57.17.2 Beamte ohne feste tägliche Arbeitszeit

Die Ermittlung der erbrachten Mehrarbeitsstunden ist grundsätzlich für jeden Kalendermonat separat vorzunehmen (siehe Nummer 57.17.1 zum Fristenlauf). Eine Ausnahme gilt gemäß § 17 Absatz 2 **SächsEMAVO** nur für Fälle, in denen keine feste tägliche Arbeitszeit besteht, sodass die Mehrarbeit – ausgehend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Beamter – nur für volle Wochen ermittelt werden kann. In diesen Fällen sind die in einer Woche, die einen Monatswechsel beinhaltet, anfallenden Mehrarbeitsstunden vollständig dem folgenden Kalendermonat zuzurechnen. Eine proportionale Aufteilung der erbrachten Mehrarbeitsstunden auf beide Kalendermonate findet nicht statt.

57.18 Höhe der Vergütung

57.18.1 Allgemeine Vergütungssätze

Die Stundensätze der Mehrarbeitsvergütung je Zeitstunde nach § 18 Absatz 1 **SächsEMAVO** (allgemeine Vergütungssätze) sind nach Besoldungsgruppen gestaffelt. Maßgeblich für die Berechnung der Vergütungshöhe ist die Besoldungsgruppe des zum Zeitpunkt der Erbringung der Mehrarbeit übertragenen Amtes. Bei Beförderungen in ein Amt einer mit einem höheren Vergütungssatz verbundenen Besoldungsgruppe ist bei rückwirkender Planstelleneinweisung der höhere Vergütungssatz bereits für die ab dem Tag der Planstelleneinweisung geleisteten Mehrarbeitsstunden maßgeblich.

57.18.2 Spezielle Vergütungssätze für den Schuldienst

Die für an Schulen des Freistaates Sachsen tätigen Lehrkräfte geltenden Stundensätze der Mehrarbeitsvergütung je Unterrichtsstunde nach § 18 Absatz 2 **SächsEMAVO** (speziellen Vergütungssätze) sind ebenfalls nach Besoldungsgruppen gestaffelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Schulleiter und stellvertretende Schulleiter eine Mehrarbeitsvergütung nur für im Rahmen der Unterrichtstätigkeit geleistete Mehrarbeit erhalten können (vergleiche Nummer 57.16.1).

57.19 Höhe der Vergütung bei Teilzeitbeschäftigung

Die Regelung sieht vor, dass die von teilzeitbeschäftigten Beamten bis zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit geleistete Mehrarbeit mit der anteiligen Besoldung entsprechender vollzeitbeschäftigter Beamter zu vergüten ist (individueller Vergütungssatz). Sie dient damit – ebenso wie die Regelung in § 3 Absatz 1 **SächsEMAVO** (siehe Nummer 57.17.1 zum erforderlichen Überschreiten der 5-Stunden-Grenze) – der Umsetzung der Entscheidung des BVerwG vom 13. März 2008, 2 C 128/07, und stellt sicher, dass die von teil- und vollzeitbeschäftigten Beamten erbrachte Arbeitsleistung gleichbehandelt wird.

57.19.1 Grundsatz

Teilzeitbeschäftigte Beamte erhalten – abweichend von den in § 18 **SächsEMAVO** normierten allgemeinen und speziellen Vergütungssätzen – für Mehrarbeitsstunden, die zu einem zwischen der individuell vereinbarten und der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Arbeitspensum führen, eine Vergütung nach einem individuellen Vergütungssatz. Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Schuldienst ist Bezugsgröße nicht die regelmäßige Arbeitszeit, sondern das Regelstundenmaß, da nur die Unterrichtsstunden „messbar“ im Sinne des § 57 Satz 2 sind (vergleiche auch Nummern 57.16.0 und 57.16.1). Die bis zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit oder Pflichtstundenzahl gewährte Vergütung gehört nicht zu den in Höhe der Hälfte unpfändbaren Bezügen im Sinne von § 850a Nummer 1 ZPO. Für über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit oder über das Regelstundenmaß hinaus geleistete Unterrichtsstunden erhalten auch teilzeitbeschäftigte Beamte eine Vergütung nach den allgemeinen oder speziellen Vergütungssätzen.

57.19.2 Berechnung des individuellen Vergütungssatzes

Bezugsgröße für die Ermittlung des nach § 19 Absatz 1 Satz 1 **SächsEMAVO** zustehenden

individuellen Vergütungssatzes ist die monatliche Besoldung, die dem Beamten in dem betreffenden Kalendermonat zugestanden hätte, wenn er vollzeitbeschäftigt gewesen wäre; maßgeblich sind somit die Tabellenwerte zu dem in dem jeweiligen Monat geltenden Stand. Dabei sind alle dem Beamten zustehenden Besoldungsbestandteile im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 zu berücksichtigen. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Teilbetrags ist der Monatsbetrag durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beziehungsweise des wöchentlichen Regelstundenmaßes zu teilen. Der Faktor 4,348 entspricht der durchschnittlichen Wochenzahl je Kalendermonat unter Berücksichtigung von Schaltjahren (vergleiche auch § 24 Absatz 3 Satz 3 TV-L). Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich als Teiler die Zahl 173,92. Für Lehrkräfte ergibt sich ein Teiler entsprechend dem jeweils schulartspezifisch geltenden Regelstundenmaß. Nach § 19 Absatz 1 Satz 2 **SächsEMAVO** sind Bezüge, die nicht der Teilzeitkürzung unterliegen, sondern entsprechend der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gewährt werden (zum Beispiel nach geleisteten Stunden abzurechnende Erschwerniszulagen), nicht in die Berechnung der als Mehrarbeitsvergütung zustehenden anteiligen Besoldung einzubeziehen, da insoweit bereits eine Gleichbehandlung von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Beamten erfolgt. Auch andere nicht in festen Monatsbeträgen gewährte (sogenannte unständige) Besoldungsbestandteile sind nicht zu berücksichtigen. Hiervon sind insbesondere Leistungsprämien erfasst, die nach § 66 Absatz 2 Satz 5 ebenfalls nicht der Teilzeitkürzung unterliegen.

Beispiel:

Ein verheirateter teilzeitbeschäftigter Polizeibeamter der BesGr. A 10 Stufe 5 mit einer vereinbarten Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche hat im Monat April 2025 angeordnete Mehrarbeit im Umfang von insgesamt 20 Stunden geleistet, die bis zum 30. April 2026 aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden konnte. Die Voraussetzungen für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung liegen vor. Die geleistete Mehrarbeit führt in dem betrachteten Kalendermonat nicht zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit, sondern zu einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um rund 4,6 Stunden (= 20/4,348) auf 36,6 Stunden. Sie wird daher mit der Besoldung für den nächstmöglichen Monat vollständig durch die Gewährung anteiliger Besoldung ausgeglichen, die sich für den Beamten wie folgt nach seinem individuellen Vergütungssatz ermittelt:

Dienstbezüge vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Beamter

<i>Grundgehalt der BesGr. A 10 Stufe 5</i>	<i>3 994,89 Euro</i>
<i>Polizeizulage</i>	<i>150,00 Euro</i>
<i>Familienzuschlag Stufe 1</i>	<i>271,90 Euro</i>
<i>Monatliche Sonderzahlung</i>	<i>163,79 Euro</i>
<i>Summe</i>	<i>4 580,58 Euro</i>

<i>Individueller Vergütungssatz (= 4 580,58 Euro/173,92)</i>	<i>26,34 Euro</i>
<i>Mehrarbeitsvergütung nach dem individuellen Vergütungssatz (= 20 Stunden x 26,34 Euro)</i>	<i>526,80 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-2,63 Euro</i>
<i>Mehrarbeitsvergütung brutto gesamt</i>	<i>524,17 Euro</i>

57.19.3 Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Die abweichenden Vorschriften zur Vergütung der von teilzeitbeschäftigten Beamten geleisteten Mehrarbeit gelten nicht bei Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell nach § 97 Absatz 5 **SächsBG** (zum Beispiel „Sabbatjahr-Modell“), wenn während der Arbeitsphase Vollzeit vorliegt, weil in diesen Fällen eine faktische Vollbeschäftigung vorliegt. Dadurch bleibt kein Raum für die Ermittlung eines individuellen Vergütungssatzes „bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Beamter“, so wie es § 19 Absatz 1 Satz 1 **SächsEMAVO** erfordert. Liegt hingegen während der Arbeitsphase Teilzeit vor, greift der in § 19 Absatz 3 **SächsEMAVO** geregelte Ausschluss naturgemäß nicht, sodass ein individueller Vergütungssatz zu ermitteln ist.

57.20 Ermittlung der Mehrarbeitsstunden

57.20.1 Allgemeine Regelung

Die Mehrarbeitsvergütung wird grundsätzlich jeweils für volle Stunden tatsächlich geleisteter Mehrarbeit gezahlt, wobei die Mehrarbeitsstunden eines Kalendermonats gemäß § 3 Absatz 2 **SächsEMAVO** addiert und gerundet werden. Die Rundung erfolgt jedoch erst, wenn die geleistete Mehrarbeit

vergütungsfähig ist. Die Vergütungsfähigkeit tritt ein, wenn die geleistete Mehrarbeit nicht innerhalb eines Jahres durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden kann. Die Bestimmung und Rundung der nicht durch Freizeitausgleich abgegoltenen Mehrarbeit erfolgt daher erst ein Jahr nach der tatsächlichen Leistung. Abweichend hiervon wird Bereitschaftsdienst nur in reduziertem Umfang als Mehrarbeit berücksichtigt. Der konkrete Berücksichtigungsumfang muss sich in einem Korridor zwischen 15 und 50 Prozent der Bereitschaftsdienstzeit bewegen. Er wird von der personalverwaltenden Stelle (gegebenenfalls in Abstimmung mit der Beschäftigungsdienststelle) entsprechend der im jeweiligen Einsatzbereich erfahrungsgemäß während eines Bereitschaftsdienstes durchschnittlich anfallenden tatsächlichen Inanspruchnahme festgesetzt, wobei die Dauer der tatsächlichen Inanspruchnahme in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen ist. Im Interesse einer Gleichbehandlung der Statusgruppen Beamte und Arbeitnehmer legt § 20 Absatz 1 Satz 3 **SächsEMAVO** fest, dass eine sich aus tariflichen Spezialregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen ergebende abweichende Bewertung von Bereitschaftsdienst auch auf Beamte mit vergleichbaren Aufgaben übertragen werden kann. Solche Spezialregelungen bestehen im Bereich des Freistaates Sachsen insbesondere für Ärzte an Universitätskliniken und sächsischen Krankenhäusern, für Ärzte im Justizvollzugsdienst und für nichtärztliche Beschäftigte (Pflegepersonal) in Universitätskliniken und Krankenhäusern; der konkrete Berücksichtigungsumfang ist den jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen (zum Beispiel § 9 Absatz 2 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken [TV-Ärzte], § 9 Absatz 2 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an den Sächsischen Krankenhäusern [Fachkrankenhäuser für Psychiatrie und Neurologie] des Freistaates Sachsen [TV-Ärzte SKH], § 8 Absatz 6 in der Fassung des § 42 Nummer 6 Ziffer 3 oder § 43 Nummer 5 Ziffer 2 TV-L) zu entnehmen.

57.20.2 Spezielle Regelung für den Schuldienst

Für Mehrarbeit im Schuldienst gelten Sonderregelungen sowohl hinsichtlich der vergütungsfrei zu leistenden Mehrarbeit als auch hinsichtlich des maximal zulässigen jährlichen Vergütungsumfangs (vergleiche auch Nummer 57.19.1). Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Lehrkräfte nicht den allgemeinen Arbeitszeitregelungen unterliegen, sondern eine in Unterrichtsstunden bemessene Pflichtstundenzahl zu erbringen haben. Der Gewichtungsfaktor von 1,67 (es gelten jeweils 3 Unterrichtsstunden als 5 Zeitstunden) dient der pauschalen Berücksichtigung der Zeiten für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Die Sonderregelung erstreckt sich ausschließlich auf die Anwendung der in § 20 Absatz 2 **SächsEMAVO** genannten Mindest- oder Höchstgrenzen; die (speziellen) Vergütungssätze ergeben sich aus § 18 Absatz 2 und § 21 **SächsEMAVO**.

57.21 **Besondere Vergütungssätze für Beamte der Besoldungsordnung C**

Kraft Übergangsrechts noch vorhandene Beamte in Ämtern der BesGr. C 2 bis C 4, die die allgemeinen Voraussetzungen für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung erfüllen (siehe Nummern 57.0, 57.16 und 57.17), erhalten diese entsprechend den für Beamte der Laufbahngruppe 2, zweite Einstiegsebene geltenden Sätzen. Von dieser Regelung sind insbesondere Professoren erfasst, die an den Universitätskliniken Aufgaben in der Krankenversorgung wahrnehmen und insoweit in feste Dienstplanstrukturen der jeweiligen Einrichtung eingebunden sind.

58. **Zu § 58 Vollstreckungsdienstvergütung**

58.0 **Allgemeines**

Die Vergütung für im Vollstreckungsdienst tätige Beamte ist in der **Sächsischen Vollstreckungsvergütungsverordnung** geregelt. Danach erhalten

- Gerichtsvollzieher,
- Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung und
- Vollziehungsbeamte der Gemeinden und Gemeindeverbände

für die Verwendung im Außendienst zusätzlich zu ihren anderen Besoldungsbestandteilen eine Vollstreckungsdienstvergütung nach Maßgabe der in der **Sächsischen Vollstreckungsvergütungsverordnung** im Einzelnen geregelten Voraussetzungen. Hierbei handelt es sich um keine Aufwandsentschädigung, sondern um einen als Anspornvergütung ausgestalteten Dienstbezug nach § 2 Absatz 1 Nummer 5, der aufgrund der in § 6 **SächsVVergVO** geregelten Begrenzung der Vergütung Fehlanreize vermeidet; auf Nummer 77 wird hingewiesen. Für die 3 Personengruppen gelten jeweils eigenständige Vorschriften, die die Höhe der Vergütung nach Art der Erledigung regeln.

58.1 bis 58.3 (Nicht belegt)

58.4 **Finanzverwaltung**

Bemessungsgrundlage für die Vollstreckungsvergütung ist für Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung auch der unbare Zahlungsverkehr bei der Vollziehung von Vollstreckungs- und Verwertungsaufträgen. Das Landesamt für Steuern und Finanzen ist befugt, für den Bereich der

Finanzverwaltung Näheres hierzu zu bestimmen.

Die im Wege des Online-Bankings beigetribenen Beträge sind gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 **SächsVVergVO** zu berücksichtigen, soweit die Zahlung unmittelbar auf eine Handlung des Vollziehungsbeamten zurückzuführen ist, was regelmäßig die Veranlassung der Überweisung in Beisein des Vollziehungsbeamten erfordert (so auch Vollstreckungskartei Sachsen zu § 292 Abgabenordnung, Karte 2, Tz. 5). Erledigt sich der Vollstreckungsauftrag des Vollziehungsbeamten durch eine Online-Überweisung des Schuldners in seiner Anwesenheit, ist der Eingang des online überwiesenen Betrages von der Finanzkasse zu überwachen, da es bei einigen Banken möglich ist, die Überweisung zu widerrufen. Nur die tatsächlich auf dem Konto der Finanzkasse eingegangenen Beträge zählen zur Bemessungsgrundlage für die Vollstreckungsdienstvergütung. Unerheblich ist, ob die Handlung vor, während oder nach der Vollstreckungshandlung (also zwischen Erscheinen des Vollziehungsbeamten bis zur Aufnahme der Niederschrift) erfolgt.

Eine die Zahlung bewirkende Handlung des Schuldners nach der Vollstreckungshandlung löst einen Anspruch auf die Gewährung der Vollstreckungsvergütung dann aus, wenn sie unmittelbar auf eine Handlung des Vollziehungsbeamten zurückgeführt werden kann. Es muss Gewissheit bestehen, dass der spätere Zahlungseingang auf dem Konto des Finanzamtes unmittelbar durch die Tätigkeit des Vollziehungsbeamten ausgelöst wurde. Das ist dann der Fall, wenn

- die zur Bewirkung der Zahlung erforderlichen Handlungen des Schuldners im Beisein (und damit unter Kontrolle) des Vollziehungsbeamten vorgenommen worden sind, was bei Online-Überweisungen im Beisein des Vollziehungsbeamten oder bei Kartenzahlungen der Fall ist,
- bei einer Überweisung mittels Überweisungsbeleg der Überweisungsbeleg im Beisein des Vollziehungsbeamten ausgefüllt und vom Vollziehungsbeamten oder vom Vollstreckungsschuldner im Beisein des Vollziehungsbeamten bei der zuständigen Bank eingereicht wird.

Wird hingegen im Beisein des Vollziehungsbeamten nur der Überweisungsträger ausgefüllt, aber die Einreichung des Überweisungsträgers bei der Bank dem Vollstreckungsschuldner überlassen, ist das Zustandekommen der Zahlung letztlich zumindest teilweise ohne Zutun des Vollziehungsbeamten erfolgt und damit nicht mehr unmittelbar seiner Tätigkeit zurechenbar.

58.5 Kommunalverwaltung

Die Definition der beigebrachten Beträge richtet sich aufgrund von § 5 Absatz 2 **SächsVVergVO** ebenfalls nach § 4 Absatz 2 **SächsVVergVO**.

58.6 Freibeträge

Die Vollstreckungsdienstvergütung wird nach § 6 **SächsVVergVO** durch Jahresfreibeträge begrenzt. Bei Teilzeit oder Freistellung des Gerichtsvollziehers oder Vollziehungsbeamten ist eine arbeitszeitanteilige Kürzung der in § 6 Absatz 2 und Absatz 2a **SächsVVergVO** enthaltenen Beträge nicht vorzunehmen (OVG Bautzen, Urteil vom 24. November 2020, 2 A 351/19).

58.7 (Nicht belegt)

59. Zu § 59 Prüfungsvergütung

59.1.1 An Beamte gezahlte Prüfungsvergütungen sind grundsätzlich kein Bestandteil der Besoldung. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 59 hingegen handelt es sich bei einer an Professoren, Juniorprofessoren und Akademische Assistenten gezahlten Prüfungsvergütung besoldungsrechtlich um einen Dienstbezug im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 5 und somit um eine zum Hauptamt gehörende Besoldungsleistung.

59.1.2 Nach § 1 Absatz 5 **SächsBeZuVO** ist die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle für die Auszahlung der Prüfungsvergütung zuständig.

60. Zu § 60 Zuschlag zur Personalgewinnung

60.0 Allgemeines

Zur Unterstützung der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften in Bewerbermangelsituationen besteht die Möglichkeit für einen befristeten Zeitraum einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag an den in der Regelung bestimmten Personenkreis zu gewähren. Die Regelung ist als Ausnahmenvorschrift konzipiert, wodurch bei den im Rahmen der jeweiligen Haushaltsaufstellung zu verhandelnden Ausgabemitteln für diesen Zweck ein enger Maßstab anzulegen ist und in den in § 60 Absatz 6 Satz 2 genannten Fällen im staatlichen Bereich ein Einvernehmensvorbehalt seitens des Staatsministeriums der Finanzen besteht. Durch die vorübergehende deutlich unterschiedliche Besoldungshöhe, die die Gewährung eines Zuschlags zur Personalgewinnung – ohne an bestimmte besondere Funktionen oder Aufgaben anzuknüpfen – bewirkt, kann der Personalgewinnungszuschlag nur auf Ausnahmefälle begrenzt sein. Der Zuschlag besitzt keinen alimentativen Charakter. Die Entscheidung über die Gewährung eines

Zuschlags ist im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens herbeizuführen. Erforderlich ist hierfür zunächst, dass der Dienstposten ausgeschrieben worden ist. Erst nach einer erfolgten Ausschreibung kann eine realistische Aussage über die Personalsituation getroffen werden. Eine ausschließlich pauschale Begründung zu Personalgewinnungsproblemen allein reicht nicht zur Rechtfertigung aus.

60.1 Personenkreis, Konkurrenzen und Verordnungsermächtigung

60.1.1 Personenkreis

60.1.1.1 Externe Bewerber

Ein öffentlich-rechtlicher Dienstherr im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 1 Absatz 1) kann Bewerbern, die noch nicht in einem Beamten- oder Richterverhältnis zu ihm stehen, einen Zuschlag zur Personalgewinnung zahlen. Die Gewährung eines Zuschlags zur Personalgewinnung ist damit beispielsweise auch möglich, wenn ein kommunaler Beamter in ein Beamtenverhältnis zum Freistaat Sachsen berufen werden soll. Weitere Voraussetzung ist, dass eine Ernennung in ein Amt der BesO A, der BesGr. B 1 bis B 3 oder BesGr. W 1 erfolgt oder es sich um eine erstmalige Ernennung in ein Amt der BesGr. R 1 handelt.

Das unabdingbare Erfordernis an der Personalgewinnung dieses künftigen Beamten oder Richters muss bestehen. Dabei sind die Ermessenskriterien in § 60 Absatz 4 ausführlich zu prüfen und in der Entscheidung darzulegen. Auf Nummer 60.4 wird verwiesen. Aufgrund der in Artikel 97 Absatz 1 GG garantierten richterlichen Unabhängigkeit sind bereits ernannte Richter von der (Wieder)Gewährung des Personalgewinnungszuschlags ausgeschlossen. Dies gilt auch für Staatsanwälte. Ebenfalls ausgeschlossen sind bereits ernannte Beamte und Richter, die (erstmalig) in ein Amt einer anderen Besoldungsordnung desselben Dienstherrn ernannt werden sollen, da es hierbei am Personalgewinnungsinteresse fehlt.

60.1.1.2 Verhinderung der Abwanderung

Auch zur Verhinderung der Abwanderung eines bereits in einem Beamtenverhältnis zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 1 Absatz 1) stehenden Beamten kann ein Zuschlag gezahlt werden. Richter der BesGr. R 1 sind aufgrund der in Artikel 97 Absatz 1 GG garantierten richterlichen Unabhängigkeit von der Gewährung des Zuschlags zur Abwanderungsverhinderung nicht erfasst. Dies gilt auch für Staatsanwälte. Nach erfolglosen Stellenbesetzungsverfahren ist im Wege einer Prognose das durch die Abwanderung bedingte Personalgewinnungserfordernis darzulegen. Es kommen insbesondere Dienstposten in Betracht, für welche bereits der derzeitige Amtsinhaber nur schwer gewonnen werden konnte. Der Beamte hat seine ernsthaft beabsichtigte Abwanderung glaubhaft darzulegen und das Einstellungsinteresse des anderen Arbeitgebers durch ein schriftliches Einstellungsangebot nachzuweisen. Eine mündliche Zusage oder die Vorlage einer schriftlichen Einstellungs-zusage ohne detaillierte Beschäftigungsbedingungen reichen nicht aus. Vielmehr ist ein schriftliches Einstellungsangebot mit den Beschäftigungsbedingungen (Tätigkeitsfeld, Arbeitszeit, Gehalt) vorzulegen, um das Einstellungsinteresse des anderen Arbeitgebers plausibel und verifizierbar nachzuweisen.

60.1.2 Konkurrenzen

Der Zuschlag darf nicht zusätzlich zu den finanziellen Anreizen aufgrund anderer besoldungsrechtlicher Vorschriften, die ebenfalls dem Ziel der Personalgewinnung dienen, gezahlt werden (zum Beispiel Ausgleichszulagen nach den §§ 54, 55). Ein Ausschluss der Gewährung des Zuschlags hinsichtlich der Anerkennung von hauptberuflichen förderlichen Zeiten nach § 26 Absatz 2 besteht nicht (vergleiche Nummer 26.2.3). Ebenso ist die Gewährung eines Zuschlags auch neben einer Einstellung in ein höheres Amt als das Eingangsamt nach § 25 Absatz 2 **SächsBG** zulässig.

60.2 Höhe und Gewährungszeitraum

60.2.1 Höhe des Zuschlags

Im Rahmen der jeweils zutreffenden Höchstgrenze kann die oberste Dienstbehörde entsprechend dem jeweiligen Personalgewinnungsinteresse einen Zuschlag gewähren. Im Fall des § 60 Absatz 1 Satz 1 ist die Besoldungsgruppe maßgebend, welcher das Amt zugeordnet ist, in das der Bewerber ernannt werden soll. Bei § 60 Absatz 1 Satz 3 ist die Besoldungsgruppe ausschlaggebend, deren dazugehöriges Amt der Beamte zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Gewährung eines Zuschlags innehat.

Das Endgrundgehalt wird in § 60 Absatz 2 Satz 1 legal definiert. Danach ist das Endgrundgehalt das Grundgehalt der Endstufe der entsprechenden Besoldungsgruppe (vergleiche Nummer 25.2.1). Der Zuschlag nach § 61 zählt nicht zum Endgrundgehalt im Sinne dieser Vorschrift, vergleiche Nummer 61.2. Zum Begriff „Anfangsstufe“ wird auf Nummer 25.1.1 verwiesen. Bei Beamten der BesGr. W 1 tritt an die Stelle des Grundgehalts der Anfangsstufe als maßgebende Berechnungsgrundlage das Grundgehalt der Stufe 1 (vergleiche § 60 Absatz 2 Satz 2). Für die Berechnung des Zuschlags ist das Grundgehalt bei Vollzeitbeschäftigung anzusetzen. Die Prozentangabe stellt die betragsmäßige

Höchstgrenze des Zuschlags dar. In diesem Rahmen kann die oberste Dienstbehörde entsprechend dem jeweiligen Personalgewinnungsinteresse einen Zuschlag gewähren. In der Regel sollte der Zuschlag als Festbetrag festgesetzt werden; aber auch die Festsetzung in anderer Form (beispielsweise als Differenzbetrag zwischen der aktuellen und nächsten Stufe des Grundgehalts oder als Prozentsatz vom Grundgehalt der Anfangsstufe beziehungsweise der Stufe 1 in BesGr. W 1) ist möglich. Neben der Festlegung der Zahlungsmodalität ist in der Entscheidung über die Gewährung eines Zuschlags auch festzulegen, ob der Festbetrag an Anpassungen der Besoldung nach § 19 teilnimmt (§ 60 Absatz 2 Satz 6). Die Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags und dessen Teilnahme an Anpassungen der Besoldung ist gegenüber der zuständigen Bezügestelle zur Berücksichtigung bei der Bezügezahlung mitzuteilen. Bei Teilzeitbeschäftigung ist der Zuschlag gemäß § 10 Absatz 1 im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit zu vermindern. Ebenso erfolgt eine Verminderung nach § 11 Absatz 1 entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche Nummer 11.1). Die Kürzung der Besoldung gemäß § 8 ist nach einer Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1 durchzuführen.

Beispiel:

Zur Gewinnung eines hoch qualifizierten Bewerbers wird ein Zuschlag für einen Zeitraum von 5 Jahren gewährt. Bei Einstellung (BesGr. A 13) wird nach Abwägung des Personalgewinnungsinteresses die Höhe des Zuschlags auf 8 Prozent (als Festbetrag) festgelegt. Eine Teilnahme an künftigen Besoldungsanpassungen ist nicht vorgesehen. Mit Einstellung wird eine Teilzeitbeschäftigung von 90 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vereinbart.

Die Berechnung des Zuschlags stellt sich wie folgt dar:

<i>Grundgehalt der BesGr. A 13 Stufe 3 (Anfangsstufe)</i>	<i>4 838,65 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 60 Absatz 2 Satz 1 in Höhe von 8 Prozent</i>	<i>387,09 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>348,38 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-1,74 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>346,64 Euro</i>

Sollte bei der Zuschlagsgewährung nach § 60 Absatz 2 Satz 1 das Grundgehalt und der Zuschlag das Endgrundgehalt der entsprechenden Besoldungsgruppe übersteigen, ist der Zuschlag um den Differenzbetrag zu kürzen. Diese Prüfung ist im Rahmen der Festlegung der Höhe zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags vorzunehmen. Dabei ist ein künftiger Stufenaufstieg im Grundgehalt innerhalb des Gewährungszeitraums von bis zu 5 Jahren in die Betrachtung einzubeziehen.

Fortsetzung des Beispiels:

Der Bewerber wird aufgrund seiner langjährigen Berufserfahrung der Stufe 10 der BesGr. A 13 zugeordnet. Nach 4 Jahren erfolgt der Stufenaufstieg in die Stufe 11 der BesGr. A 13.

<i>Grundgehalt der BesGr. A 13 Stufe 10</i>	<i>6 207,56 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 60 Absatz 2 Satz 1 in Höhe von 8 Prozent</i>	<i>387,09 Euro</i>
<i>Summe aus Grundgehalt und Zuschlag</i>	<i>6 594,65 Euro</i>
<i>Höchstgrenze (Endgrundgehalt, BesGr. A 13 Stufe 12)</i>	<i>6 584,77 Euro</i>

<i>Übersteigender Betrag (Differenz zwischen 6 594,65 Euro und 6 584,77 Euro)</i>	<i>9,88 Euro</i>
<i>Gekürzter Zuschlag (387,09 Euro – 9,88 Euro)</i>	<i>377,21 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>339,49 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-1,70 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>337,79 Euro</i>

<i>Grundgehalt der BesGr. A 13 Stufe 11</i>	<i>6 359,71 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 60 Absatz 2 Satz 1 in Höhe von 8 Prozent</i>	<i>387,09 Euro</i>
<i>Summe aus Grundgehalt und Zuschlag</i>	<i>6 746,80 Euro</i>
<i>Höchstgrenze (Endgrundgehalt, BesGr. A 13 Stufe 12)</i>	<i>6 584,77 Euro</i>

<i>Übersteigender Betrag (Differenz zwischen 6 746,80 Euro und 6 584,77 Euro)</i>	<i>162,03 Euro</i>
<i>Gekürzter Zuschlag (387,09 Euro – 162,03 Euro)</i>	<i>225,06 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>202,55 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-1,01 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>201,54 Euro</i>

Bei dem Beispiel und deren Fortsetzung ist hinsichtlich der Kürzung der Besoldung nach § 8 zu beachten, dass diese aus der Summe der im jeweiligen Monat zustehenden maßgeblichen Besoldungsbestandteile erfolgt (vergleiche Nummer 8.4).

60.2.2

Beginn und Ende der Zahlung des Zuschlags

In der Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags ist der Zeitpunkt zu bestimmen, ab dem der Zuschlag gewährt werden soll. Ist im Einzelfall keine entsprechende Bestimmung erfolgt, so gilt für den Beginn des Gewährungszeitraums der Tag, an dem eine entsprechende Vereinbarung wirksam wird oder an dem die Entscheidung dem Beamten schriftlich bekannt gegeben wird. Die rückwirkende Gewährung von maximal 3 Monaten rechnet ab dem Datum des Beginns des Gewährungszeitraums. Dabei muss der Dienstposten auch während des Rückwirkungszeitraums wahrgenommen worden sein. Die (erstmalige) Gewährung des Zuschlags kann für bis zu 5 Jahre erfolgen. Der Gewährungszeitraum ist anhand der Dringlichkeit der Personalgewinnung festzulegen. Die Zahlung endet außer durch Ablauf der Befristung oder Widerruf des Zuschlags im Zeitpunkt einer Beförderung, sofern dies in der Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags ausdrücklich festgelegt wurde. Eine längere Erkrankung oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge führen nicht zum Wegfall des Zuschlags. Der Gewährungszeitraum wird durch Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge, in denen der Zuschlag nicht zur Auszahlung kommt, nicht verlängert. Außer an Richter kann der Zuschlag nach Ablauf des (erstmaligen) Gewährungszeitraums im Rahmen der betragsmäßigen und zeitlichen Höchstgrenzen einmalig wiedergewährt werden. Maßgebend hierfür ist, dass die Voraussetzungen des § 60 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 weiterhin oder erneut vorliegen (vergleiche § 60 Absatz 2 Satz 5). Der Zuschlag kann insgesamt maximal für einen Zeitraum von 10 Jahren gewährt werden.

60.3

Abweichende Festlegungen für bestimmte Besoldungsgruppen

60.3.1

Zahlungsweise und Höhe

Als Bezugsgröße für die Einmalzahlung ist bei Beamten der BesO A das Endgrundgehalt und bei Beamten der BesGr. B 1 bis B 3 das Grundgehalt (Festgehalt) anzusetzen. Bezüglich der maßgebenden Besoldungsgruppe wird auf Nummer 60.2.1 verwiesen. Bei der Berechnung ist vom Endgrundgehalt beziehungsweise Grundgehalt bei Vollzeitbeschäftigung auszugehen. § 5 Absatz 3 findet bei der Zahlung des Zuschlags als Einmalzahlung keine Anwendung, da die Einmalzahlung nicht für einen Kalendermonat, sondern vorbehaltlich des Fortbestandes des Beamtenverhältnisses für 1 Jahr gewährt wird. Wie in den Fällen des § 60 Absatz 2 ist die Einmalzahlung sowohl bei

Teilzeitbeschäftigung gemäß § 10 Absatz 1 im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit zu vermindern als auch nach § 11 Absatz 1 entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche Nummer 11.1) zu kürzen. Die Kürzung der Besoldung gemäß § 8 ist nach einer Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1 durchzuführen.

Beispiel:

Um die Abwanderung eines Beamten in der BesGr. A 15 zu verhindern, wird nach Vorlage eines schriftlichen Einstellungsangebotes ein Zuschlag gewährt. Die Höhe des Zuschlags wurde auf 120 Prozent festgelegt. Eine Teilnahme an künftigen Besoldungsanpassungen ist nicht vorgesehen.

<i>Grundgehalt der BesGr. A 15 Endstufe</i>	<i>8 086,21 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 60 Absatz 3 Satz 1 in Höhe von 120 Prozent</i>	<i>9 703,45 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-48,52 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>9 654,93 Euro</i>

Bei dem Beispiel ist hinsichtlich der Kürzung der Besoldung nach § 8 zu beachten, dass diese aus der Summe der im jeweiligen Monat zustehenden maßgeblichen Besoldungsbestandteile erfolgt (vergleiche Nummer 8.4).

60.3.2 Rückzahlungsverpflichtung

Ein als Einmalzahlung gewährter Zuschlag ist anteilig zurückzuzahlen, sofern der Beamte innerhalb eines Jahres nach der Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags den Dienstposten wechselt oder aus dem Dienst ausscheidet. Mit der Einmalzahlung wird die Personalgewinnung für einen Zeitraum von 1 Jahr abgegolten. Mit dem Wechsel des Dienstpostens oder dem Ausscheiden aus dem Dienst erlischt der Anspruch auf den verbleibenden Anteil des Zuschlags. In der Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags ist ein entsprechender Rückforderungsvorbehalt auszubringen. Der Rückzahlungsbetrag ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem von der Zahlung abgegoltenen Zeitraum und dem Zeitraum, in dem der Anspruch tatsächlich bestand. Für die Fristberechnung ist § 187 Absatz 2 und § 188 Absatz 2 BGB anzuwenden (vergleiche § 1 Absatz 3). Verbleiben danach Teile eines Monats, ist der der Rückzahlungsverpflichtung unterliegende Anteil des Zuschlags für diesen Monat taggenau zu ermitteln. Der Rückzahlungspflicht unterliegt der Bruttobetrag.

Beispiel:

Einem Beamten, der das Endgrundgehalt der BesGr. A 14 bezieht, wird ein Personalgewinnungszuschlag in Höhe von 80 Prozent zum 1. Juni 2025 gewährt.

<i>Grundgehalt der BesGr. A 14 Endstufe</i>	<i>7 162,10 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 60 Absatz 3 Satz 1 in Höhe von 80 Prozent</i>	<i>5 729,68 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-28,65 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>5 701,03 Euro</i>

Der Betrag in Höhe von 5 701,03 Euro wurde dem Beamten als Einmalzahlung gewährt. Von der Zahlung ist ein Zeitraum vom 1. Juni 2025 bis 31. Mai 2026 abgegolten.

Mit Wirkung vom 12. Januar 2026 scheidet der Beamte aus dem Dienst des Freistaates Sachsen aus. Für den Zeitraum vom 12. Januar bis 31. Mai 2026 ist der Anspruch auf den Zuschlag demzufolge erloschen. Der Personalgewinnungszuschlag ist daher anteilig für 4 Monate und 20 Tage zurückzufordern.

<i>Gezahlter Zuschlag</i>	<i>5 701,03 Euro</i>	<i>davon 1/12 = 475,09 Euro</i>
<i>Anteilig für Januar</i>	<i>20/31 aus 475,09 Euro</i>	<i>306,51 Euro</i>
<i>Februar bis Mai</i>	<i>4/12 aus 5 701,03 Euro</i>	<i>1 900,34 Euro</i>
<i>Rückforderungsbetrag</i>		<i>2 206,85 Euro</i>

60.4 Entscheidung über Gewährung, Höhe und Zeitraum des Zuschlags

60.4.0 Allgemeines

Im Einklang mit dem Erfordernis der Personalgewinnung zur Lenkung und Begrenzung der Ermessensentscheidung werden die Kriterien festgelegt, die bei der Entscheidung über die Gewährung eines Zuschlags, dessen Höhe und Gewährungszeitraum zu berücksichtigen sind. Die Aufzählung ist insoweit nicht abschließend und beinhaltet nur die wesentlichen zu berücksichtigenden Anhaltspunkte. Die aufgeführten Kriterien sind kumulativ in ihrer Gesamtheit zu betrachten. Erscheint beispielsweise die fachliche Qualifikation des Bewerbers in einem besonderen Maß für einen Dienstposten geeignet,

bedingt dies nicht die Gewährung eines Zuschlags, sofern weitere qualifizierte Bewerber für diesen Dienstposten vorhanden sind.

60.4.1 Bedeutung des Dienstpostens

Zu berücksichtigen ist die Bedeutung des Dienstpostens für die Erfüllung einer bestimmten wichtigen Aufgabe einer Behörde. Je bedeutungsvoller der Dienstposten und die damit verbundene Aufgabe ist, umso eher ist die Gewährung eines Zuschlags in Erwägung zu ziehen.

60.4.2 Anforderungen an den Dienstposten

Übersteigen die Anforderungen an den Dienstposten das übliche Maß vergleichbarer Dienstposten und liegt darin die Schwierigkeit, diesen zu besetzen, kann dieser Umstand für die Gewährung eines Zuschlags sprechen.

60.4.3 Bedarfs- und Bewerberlage

Die Bedarfs- und Bewerberlage ist von der obersten Dienstbehörde in Bezug auf das Verwendungsgebiet darzustellen. Zudem ist eine prognostizierte Betrachtung zur Entwicklung dieser Bedarfs- und Bewerberlage zu erstellen. In Fällen des § 60 Absatz 6 Satz 2 ist die Personalmangelage gegenüber dem im Staatsministerium der Finanzen für Besoldung zuständigen Referat aufzuzeigen. Sofern absehbar ist, dass die ausbleibenden Bewerbungen nur vorübergehend sind, weil beispielsweise die Absolventen eines neu eingerichteten Studienganges kurz vor dem Abschluss stehen, kann dies gegen die Gewährung eines Zuschlags sprechen, weil sich die Bewerberlage in einem überschaubaren Zeitraum verbessern dürfte. Ebenfalls zu prüfen ist, ob der Dienstposten durch andere personalwirtschaftliche Maßnahmen (Umsetzung, Abordnung oder Versetzung) besetzt werden kann.

60.4.4 Fachliche Qualifikation

Die fachliche Qualifikation des Bewerbers ist anhand objektiver Kriterien zu bewerten. Insbesondere sind hierfür der Studienabschluss und einschlägige Berufserfahrung heranzuziehen.

60.5 Besondere haushaltsrechtliche Regelungen

Zuschläge zur Personalgewinnung können nur gewährt werden, wenn entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Ausgaben für den Personalgewinnungszuschlag sind außer für Staatsbetriebe, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts aus dem Titel 422 03 des Sammelkapitels des jeweiligen Einzelplans zu veranschlagen und zu buchen. Staatsbetriebe, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts führen über die Gewährung von Personalgewinnungszuschlägen einen gesonderten Nachweis. Da sich eine Personalmangelage auch erst kurzfristig im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens abzeichnen kann, ist es bei der erstmaligen Gewährung eines Personalgewinnungszuschlags ausnahmsweise zulässig, die erforderlichen Ausgabemittel im betreffenden Doppelhaushalt aus einem anderen Titel bereitzustellen.

60.6 Zuständigkeit und Einvernehmensvorbehalt

Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung eines Zuschlags zur Personalgewinnung ist die oberste Dienstbehörde. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschlags ist unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu prüfen und aktenkundig zu machen. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang ein Zuschlag gewährt wird, ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Die Entscheidung über die Gewährung eines Zuschlags ist zur Personalakte zu nehmen. Gewährung und Widerruf des Zuschlags sind dem Beamten in geeigneter Weise (beispielsweise durch Schreiben oder in Textform mittels einfacher E-Mail übersandter Text oder PDF-Datei) bekannt zu geben. In der Entscheidung ist eine Festlegung über die Höhe und den Zeitraum der Gewährung sowie gegebenenfalls die Teilnahme an Anpassungen der Besoldung nach § 19 zu treffen; ergänzend kann eine Regelung zum vorfristigen Wegfall des Zuschlags im Falle einer Beförderung getroffen werden. Zur Wahrung einer einheitlichen Ermessensausübung der Rechtsvorschrift wird der Entscheidungsspielraum der obersten Dienstbehörde durch einen Einvernehmensvorbehalt des Staatsministeriums der Finanzen begrenzt. Dieser Einvernehmensvorbehalt bezieht sich auf die Entscheidung über die Gewährung des Zuschlags für Beamte der BesO A und der BesGr. W 1 sowie Richter, denen erstmalig ein Amt der BesGr. R 1 übertragen werden soll. Beamte der BesGr. B 1 bis B 3 sind nicht erfasst. Anträge der obersten Dienstbehörden auf Herstellung des Einvernehmens sollten dem im Staatsministerium der Finanzen für Besoldung zuständigen Referat mindestens 4 Wochen vor dem geplanten Einstellungszeitpunkt vorliegen. Neben einer ausführlichen Begründung zu den Voraussetzungen des § 60 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 3 (vergleiche Nummern 60.1.1.1 und 60.1.1.2) ist mitzuteilen, welche Ausgabemittel für die Gewährung des Zuschlags zur Personalgewinnung zur Verfügung stehen.

60.7 Gesundheitsdienstzuschlag

60.7.1 Personenkreis

Ein nicht ruhegehaltfähiger Gesundheitsdienstzuschlag kann an Beamte in Ämtern der BesO A und B zur Attraktivitätssteigerung ihrer Tätigkeit gewährt werden.

60.7.2 Voraussetzungen

Ein Gesundheitsdienstzuschlag kann ausschließlich an Beamte gewährt werden, die ärztliche Aufgaben im öffentlichen Gesundheitsdienst in den in § 2 Absatz 1 **SächsGDG** genannten Behörden wahrnehmen. Diese Behörden sind

- das Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt,
- die Landesdirektion Sachsen,
- die Landesuntersuchungsanstalt für das Gesundheits- und Veterinärwesen Sachsen,
- die Gesundheitsämter und die Lebensmittelüberwachungs- und Veterinärämter der Landkreise und kreisfreien Städte.

Der Anspruch auf einen Gesundheitsdienstzuschlag setzt voraus, dass andere Aufgaben als ärztliche Aufgaben nur in geringfügigem Umfang ausgeübt werden. Andere Aufgaben werden in einem geringfügigen Umfang wahrgenommen, wenn sie durchschnittlich höchstens 20 Prozent der Gesamttätigkeit des Beamten umfassen.

60.7.3 Höhe, Gewährungszeitraum und Konkurrenzen

60.7.3.1 Höhe

Die Höhe des Gesundheitsdienstzuschlags beträgt bei Vollzeitbeschäftigung monatlich bis zu 500 Euro und mit Leitungsaufgaben monatlich bis zu 800 Euro.

Im Rahmen dieser Höchstbeträge kann die oberste Dienstbehörde in Abhängigkeit der Notwendigkeit einer Attraktivitätssteigerung die Höhe des Gesundheitszuschlags als Festbetrag festlegen. Eine Teilnahme an Anpassungen der Besoldung nach § 19 erfolgt nicht.

Beispiel:

Zur Steigerung der Attraktivität wird einem vollzeitbeschäftigten Beamten im Gesundheitsamt, der die Voraussetzungen nach § 60 Absatz 7 Satz 1 erfüllt und keine Leitungsaufgaben wahrnimmt, nach pflichtgemäßem Ermessen der obersten Dienstbehörde ein Gesundheitsdienstzuschlag in Höhe von monatlich 500 Euro gewährt.

Die Berechnung des Gesundheitsdienstzuschlags stellt sich wie folgt dar:

<i>Festgesetzte Höhe (brutto)</i>	<i>500,00 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-2,50 Euro</i>
<i>Höhe des Gesundheitsdienstzuschlags (brutto)</i>	<i>497,50 Euro</i>

Bei Teilzeitbeschäftigung ist der Gesundheitsdienstzuschlag gemäß § 10 Absatz 1 im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit zu vermindern. Ebenso erfolgt eine Verminderung nach § 11 Absatz 1 entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche Nummer 11.1). Die Kürzung der Besoldung gemäß § 8 ist nach einer Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1 durchzuführen.

Fortsetzung des Beispiels:

Der bislang vollzeitbeschäftigte Beamte vereinbart eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Umfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Berechnung des Gesundheitsdienstzuschlags stellt sich wie folgt dar:

<i>Zuvor festgesetzte Höhe (brutto)</i>	<i>500,00 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>250,00 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-1,25 Euro</i>
<i>Höhe des Gesundheitsdienstzuschlags (brutto)</i>	<i>248,75 Euro</i>

Bei dem Beispiel und deren Fortsetzung ist hinsichtlich der Kürzung der Besoldung nach § 8 zu beachten, dass diese aus der Summe der im jeweiligen Monat zustehenden maßgeblichen Besoldungsbestandteile erfolgt (vergleiche Nummer 8.4).

60.7.3.2 Gewährungszeitraum

Da die gesetzliche Regelung auf den Zeitraum vom 1. August 2023 bis zum 31. Dezember 2026 begrenzt ist, kann ein Gesundheitsdienstzuschlag längstens bis zum 31. Dezember 2026 (Zeitraum von 3 Jahren und 5 Monaten) gewährt werden. Eine längere Erkrankung führt nicht zum Wegfall des Gesundheitsdienstzuschlags. Veränderungen bei einer Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechungen (beispielsweise Beurlaubung ohne Besoldung) haben keinen Einfluss auf die höchstmögliche Bezugsdauer bis zum 31. Dezember 2026. Insbesondere wird der Gewährungszeitraum hierdurch nicht verlängert.

Eine rückwirkende Gewährung von höchstens 3 Monaten ist möglich. Dabei rechnet eine rückwirkende Gewährung ab dem Datum des Beginns des eigentlichen Gewährungszeitraums. Der zuschlagsberechtigte Dienstposten muss während des Rückwirkungszeitraums wahrgenommen worden sein.

Ein Gesundheitsdienstzuschlag entfällt bei einem Wechsel des Dienstpostens, wenn für den neuen Dienstposten die Voraussetzungen nach § 60 Absatz 7 Satz 1 nicht vorliegen.

Bei einer Veränderung der Aufgaben, die auf dem zuschlagsberechtigten Dienstposten wahrgenommen werden, ist zu prüfen, ob andere Aufgaben als ärztliche Aufgaben nur in geringfügigem Umfang ausgeübt werden (vergleiche Nummer 60.7.2). In diesem Zusammenhang ist zudem zu beurteilen, ob die zuvor festgelegte Höhe des Gesundheitsdienstzuschlags auch bei dem geänderten Aufgabenzuschnitt angemessen ist. Sollten beispielsweise Leitungsaufgaben entfallen, ist der Gesundheitsdienstzuschlag neu festzusetzen.

60.7.3.3 Konkurrenz

Ein Gesundheitsdienstzuschlag wird nicht neben einem Zuschlag nach § 60 Absatz 1 gewährt.

60.7.4 Laufzeit der gesetzlichen Regelung

Der Gesundheitsdienstzuschlag kann längstens bis 31. Dezember 2026 gewährt werden.

60.7.5 Zuständigkeit

Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung eines Gesundheitsdienstzuschlags ist die oberste Dienstbehörde. Die für den betreffenden Beamten zuständige oberste Dienstbehörde ergibt sich aus § 2 Absatz 1 **SächsBG**. Die oberste Dienstbehörde ist demnach die oberste Behörde des Dienstherrn in dem Dienstbereich, in welchem der Beamte ein Amt bekleidet. Die Staatsministerien sind die obersten Dienstbehörden für die Beamten des jeweiligen Geschäftsbereichs. Bei Beamten der Gemeinden ist der Bürgermeister und bei Beamten der Landkreise der Landrat oberste Dienstbehörde.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung eines Gesundheitsdienstzuschlags ist unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu prüfen und aktenkundig zu machen. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang ein Gesundheitsdienstzuschlag gewährt wird, ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Die Entscheidung über die Gewährung eines Gesundheitsdienstzuschlags ist zur Personalakte zu nehmen. Die Gewährung und der Widerruf des Gesundheitsdienstzuschlags sind dem Beamten in geeigneter Weise bekannt zu geben (vergleiche Nummer 60.6). In der Entscheidung ist eine Festlegung über die Höhe und den Zeitraum der Gewährung eines Gesundheitsdienstzuschlags zu treffen.

Bei Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung im Zeitpunkt der Gewährung des Gesundheitsdienstzuschlags ist zu empfehlen, im Rahmen der Festlegung den Festbetrag bei einer Vollzeitbeschäftigung auszuweisen und auf die Teilzeitkürzung gemäß § 10 Absatz 1 hinzuweisen. Erläuternd sollte die Höhe des Gesundheitsdienstzuschlags unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung aufgenommen werden.

61. Zu § 61 Zuschlag zur Ergänzung des Grundgehalts

61.1 Personenkreis, Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe

61.1.1 Personenkreis und Laufzeit

Beamte der BesGr. A 9 bis A 16, der BesO C und der BesGr. W 2 und W 3 sowie Richter der BesGr. R 1 und R 2 erhalten nach einer Laufzeit von 5 Jahren in der jeweiligen Endstufe einen monatlichen ruhegehaltfähigen Zuschlag.

Beamte der BesO B und Richter der BesGr. R 3 bis R 8 erhalten diesen Zuschlag nach einer Laufzeit von 10 Jahren ab der erstmaligen Übertragung eines Amtes der BesO B oder der BesGr. R 3 bis R 8. Staatssekretären wird dieser Zuschlag nach einer Laufzeit von spätestens 3 Jahren und 274 Tagen ab der erstmaligen Übertragung dieses Amtes gewährt.

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge bleiben nach § 61 Absatz 1 Satz 4 bei der Ermittlung der jeweiligen Laufzeit unberücksichtigt. Davon ausgenommen sind die in § 26 Absatz 4 genannten Zeiten (vergleiche Nummer 26.4).

61.1.2 Ermittlung der Laufzeit

61.1.2.1 Beamte und Richter in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern

Mit dem Aufstieg in die Endstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe beginnt am Ersten eines Monats (vergleiche § 25 Absatz 1 Satz 4) die für den Zuschlag erforderliche Laufzeit.

Beispiel 1:

Ein Beamter der BesGr. A 11 steigt am 1. November 2023 in die Endstufe (Stufe 12) auf.

Lösung:

Die Laufzeit für den Zuschlag beginnt am 1. November 2023. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt nach einer Laufzeit von 5 Jahren ab dem 1. November 2028.

In einer Endstufe verbrachte Laufzeiten werden bei einer Beförderung in die Endstufe einer höheren Besoldungsgruppe berücksichtigt, da die bisher erreichte Stufe und die darin verbrachte Stufenlaufzeit unverändert erhalten bleibt (vergleiche Nummer 25.1.2).

Beispiel 2:

Der Beamte aus Beispiel 1 wird mit Wirkung vom 1. Juni 2025 in ein Amt der BesGr. A 12 befördert.

Lösung:

Der Beamte befindet sich nach der Beförderung weiterhin in der Endstufe seiner (neuen) BesGr. A 12 (Stufe 12). Die in der Endstufe der BesGr. A 11 verbrachte Laufzeit für den Zuschlag von 1 Jahr und 7 Monaten wird auf die Laufzeit für den Zuschlag für die Endstufe in der BesGr. A 12 angerechnet. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt daher unter Anrechnung der Laufzeit von 1 Jahr und 7 Monaten weiterhin ab dem 1. November 2028.

Erfolgt eine Beförderung aus der Endstufe der BesGr. A 10 (Stufe 11) in ein Amt der BesGr. A 11, deren Endstufe die Stufe 12 ist, wird die bereits verbrachte Laufzeit in der Endstufe der BesGr. A 10 zunächst auf die Stufenlaufzeit nach § 25 Absatz 2 Satz 2 von 4 Jahren in der Stufe 11 der BesGr. A 11 angerechnet und anschließend eine möglicherweise verbleibende Restzeit auf die Laufzeit von 5 Jahren für den Zuschlag.

Beispiel 3:

Ein Beamter der BesGr. A 10 steigt am 1. Oktober 2019 in die Endstufe (Stufe 11) auf. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Laufzeit von 5 Jahren für den Zuschlag. Mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 wird er in ein Amt der BesGr. A 11 befördert.

Lösung:

Der Beamte befindet sich nach der Beförderung weiterhin in der Stufe 11 seiner (neuen) BesGr. A 11, da die bisher erreichte Stufe und die darin verbrachte Stufenlaufzeit unverändert erhalten bleibt. In der BesGr. A 11 ist die Stufe 11 nicht die Endstufe, sodass die bisher verbrachte Laufzeit von 3 Jahren und 2 Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 11 von 4 Jahren anzurechnen ist. Der Stufenaufstieg in die Endstufe der Besoldungsgruppe A 11 (Stufe 12) erfolgt unter Anrechnung der Laufzeit von 3 Jahren und 2 Monaten, also zum 1. Oktober 2023. Die Laufzeit für den Zuschlag beginnt ab diesem Zeitpunkt (1. Oktober 2023) erneut zu laufen. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt nach einer Laufzeit von 5 Jahren ab dem 1. Oktober 2028.

Auch für den Fall, dass zum Zeitpunkt der Beförderung aus der Endstufe der BesGr. A 10 (Stufe 11) in ein Amt der BesGr. A 11 der Zuschlag bereits bezogen wird, erfolgt zunächst die Anrechnung der bereits verbrachten Laufzeit in der Endstufe der BesGr. A 10 auf die Stufenlaufzeit nach § 25 Absatz 2 Satz 2 von 4 Jahren in der Stufe 11 der BesGr. A 11 und anschließend die Berücksichtigung der verbleibende Restzeit auf die Laufzeit von 5 Jahren für den Zuschlag. Im Ergebnis ist abhängig von der bereits verbrachten Laufzeit die Zahlung des Zuschlags einzustellen, wenn die erforderliche Laufzeit von 5 Jahren in der Endstufe der BesGr. A 11 (Stufe 12) für den Zuschlag noch nicht vorliegt.

Beispiel 4:

Ein Beamter der BesGr. A 10 steigt am 1. März 2019 in die Endstufe (Stufe 11) auf. Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Laufzeit von 5 Jahren für den Zuschlag. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt seit 1. März 2024. Mit Wirkung vom 1. Mai 2025 wird er in ein Amt der BesGr. A 11 befördert.

Lösung:

Zunächst bleibt nach der Beförderung die Stufe 11 seiner (neuen) BesGr. A 11 erhalten, da die bisher erreichte Stufe und die darin verbrachte Stufenlaufzeit berücksichtigt werden. Die bisher verbrachte Laufzeit in der Stufe 11 der BesGr. A 10 von 6 Jahren und 2 Monaten wird vorrangig für den Stufenaufstieg in die Endstufe der BesGr. A 11 (Stufe 12) berücksichtigt. Der Beamte wird bei der Beförderung in die BesGr. A 11 folglich der Stufe 12 zugeordnet. Die bisherige Zahlung des Zuschlags ist einzustellen, da die Laufzeit für den Zuschlag am 1. Mai 2025 erneut zu laufen beginnt. Von den 6 Jahren und 2 Monaten Laufzeit in der Stufe 11 der BesGr. A 10 werden 4 Jahre für den Aufstieg in die Endstufe der BesGr. A 11 verbraucht. Es verbleibt eine Restzeit von 2 Jahren und 2 Monaten, die auf die Laufzeit für den Zuschlag anzurechnen ist. Die erneute Zahlung des Zuschlags in der BesGr. A 11 erfolgt daher nach einer weiteren Laufzeit von 2 Jahren und 10 Monaten ab dem 1. März 2028.

61.1.2.2

Beamte und Richter in Besoldungsgruppen mit Festgehältern

Bei Beamten der BesO B und Richtern der BesGr. R 3 bis R 8 beginnt die erforderliche Laufzeit für den

Zuschlag ab der erstmaligen Übertragung eines Amtes der BesO B oder der BesGr. R 3 bis R 8. Durch das Abstellen auf die erstmalige Übertragung eines Amtes kann der Beginn der Laufzeit – anders als bei Beamten und Richtern in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern – auf einen anderen Tag als den Monatsersten fallen. Für die Fristberechnung gilt § 191 BGB (vergleiche Nummer 1.3.1).

Beispiel 1:

Einem Beamten wurde zum 15. Mai 2015 das Amt eines Ministerialrates in der BesGr. B 2 übertragen. Eine rückwirkende Planstelleneinweisung erfolgte nicht.

Lösung:

Die Laufzeit für den Zuschlag beginnt am 15. Mai 2015 und endet mit Ablauf des 14. Mai 2025. Der Zuschlag wird folglich ab dem 15. Mai 2025 gezahlt.

Bei einem Wechsel von einem Amt der BesO B in ein Amt der BesGr. R 3 bis R 8 oder umgekehrt wird die in der BesO B beziehungsweise in einem Amt der BesGr. R 3 bis R 8 verbrachte Laufzeit berücksichtigt.

Beispiel 2:

Ein Richter wurde zum 1. Januar 2012 zum Richter am Oberlandesgericht ernannt (BesGr. R 2). Zum 1. Januar 2016 wurde er zum Vorsitzenden Richter am Oberlandesgericht befördert (BesGr. R 3). Er wird zum 1. Januar 2020 zum Staatsministerium des Innern versetzt und dort als Referatsleiter im Amt eines Ministerialrates (BesGr. B 3) ernannt.

Lösung:

Die Laufzeit für den Zuschlag beginnt zunächst am 1. Januar 2016 zu laufen. Die in der BesGr. R 3 verbrachte Laufzeit von 4 Jahren wird für die Laufzeit in der BesGr. B 3 berücksichtigt. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt daher nach einer Laufzeit von weiteren 6 Jahren ab dem 1. Januar 2026.

Bei einem Wechsel von einem Amt der BesO A in ein Amt der BesO B oder der BesGr. R 3 bis R 8 wird die in der jeweiligen Endstufe der BesO A bereits verbrachte Laufzeit ebenfalls berücksichtigt. Dies kann zur Unterbrechung bei der Zahlung des Zuschlags führen, wenn die Laufzeit in der jeweiligen Endstufe der BesO A zwar größer als 5, aber geringer als 10 Jahre ist. Der Zahlung des Zuschlags erfolgt dann erst, wenn eine Laufzeit von insgesamt 10 Jahren erreicht ist. Da das Grundgehalt der Endstufe der BesGr. A 16 zuzüglich Zuschlag geringer ist als das Festgehalt der BesGr. B 2 beziehungsweise R 3 ohne Zuschlag, führen diese Fälle nicht zu einem geringeren Anspruch auf Besoldung. Dies gilt entsprechend, wenn ein Richter aus einem Amt der BesGr. R 1 oder R 2 in ein Amt der BesO B oder der BesGr. R 3 bis R 8 wechselt.

Beispiel 3:

Ein Referatsleiter, dem das Amt eines Ministerialrates in der BesGr. A 16 übertragen ist, ist zum 1. August 2015 in die Endstufe (Stufe 12) aufgestiegen. Zum 1. Januar 2022 wurde ihm das Amt eines Ministerialrates in der BesGr. B 2 übertragen.

Lösung:

Die Laufzeit für den Zuschlag in der Endstufe der BesGr. A 16 beginnt zunächst am 1. August 2015 zu laufen. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt nach einer Laufzeit von 5 Jahren ab dem 1. August 2020. Mit der Beförderung in die BesGr. B 2 ist die bisherige Zahlung des Zuschlags einzustellen, da die Laufzeit für den Zuschlag am 1. Januar 2022 erneut zu laufen beginnt. Die in der Endstufe der BesGr. A 16 verbrachte Laufzeit von 6 Jahren und 5 Monaten wird für die erforderliche Laufzeit von 10 Jahren in der BesGr. B 2 berücksichtigt. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt daher nach einer weiteren Laufzeit von 3 Jahren und 7 Monaten ab dem 1. August 2025.

61.1.2.3

Staatssekretäre

Staatssekretären steht der Zuschlag spätestens nach einer Laufzeit von 3 Jahren und 274 Tagen ab der erstmaligen Übertragung dieses Amtes zu.

Der Begriff „spätestens“ ist dann relevant, wenn einem Staatssekretär bereits vor der Übertragung dieses Amtes ein Amt der BesO B oder der BesGr. R 3 bis R 8 übertragen wurde. Die Laufzeit verringert sich und führt dazu, dass Staatssekretäre, deren Amt häufig an die Legislaturperiode gekoppelt ist, den Zuschlag auch in ihrer Amtszeit beziehen können.

Die Regelung gewährleistet weiterhin, dass bei einer vorherigen Übertragung eines oder mehrerer Ämter der BesO B oder der BesGr. R 3 bis R 8 keine längere Laufzeit als 10 Jahre abzuleisten ist.

Beispiel:

Einem Beamten, dem am 15. Mai 2015 erstmalig ein Amt der BesO B übertragen wurde, wird mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 in das Amt eines Staatssekretärs ernannt.

Lösung:

Die Laufzeit für den Zuschlag beginnt mit der Übertragung des Amtes der BesO B am 15. Mai 2015 zu laufen. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt grundsätzlich nach einer Laufzeit von 10 Jahren ab dem 15. Mai 2025.

Mit der Übertragung des Amtes eines Staatssekretärs greift die Regelung des § 61 Absatz 1 Satz 3, das heißt der Zuschlag wird spätestens nach 3 Jahren und 274 Tagen ab der Amtsübertragung am 1. Oktober 2020 gewährt. In diesem Fall ist diese Laufzeit nach § 61 Absatz 1 Satz 3 für den Beamten günstiger als die Laufzeit von 10 Jahren nach § 61 Absatz 1 Satz 2. Die Zahlung des Zuschlags erfolgt daher nach einer Laufzeit von 3 Jahren und 274 Tagen ab dem 1. Juli 2024.

Für die Fristberechnung gilt § 191 BGB (vergleiche Nummer 1.3.1).

61.1.3

Höhe und Berechnungsgrundlage

Der Zuschlag wird in Höhe von 1,03 Prozent der Grundgehaltssätze

- der Endstufen in den BesGr. A 9 bis A 16, Besoldungsgruppen der BesO C, BesGr. W 2 und W 3 sowie BesGr. R 1 und R 2 sowie,
- der Festgehälter der Besoldungsgruppen der BesO B und der BesGr. R 3 bis R 8

gewährt.

Maßgebend als Berechnungsgrundlage ist das Amt der Besoldungsgruppe, welches dem Beamten oder Richter verliehen ist. Bei einer Beförderung mit rückwirkender Planstelleneinweisung erfolgt die Zahlung des erhöhten Zuschlags ab dem Tag der in der Planstelleneinweisung bestimmt ist.

Beispiel:

Einem Beamten der BesGr. A 11 wird seit 1. Juni 2024 der Zuschlag gezahlt. Am 19. Mai 2025 wird ihm die Ernennungsurkunde zum Regierungsamtmann gegen Empfangsbekenntnis ausgehändigt. Er wird rückwirkend zum 1. Mai 2025 in die entsprechende Planstelle eingewiesen.

Lösung:

Der Beamte befindet sich nach der Beförderung weiterhin in der Endstufe seiner (neuen) BesGr. A 12 (Stufe 12), da die bisher erreichte Stufe und die darin verbrachte Stufenlaufzeit unverändert erhalten bleibt. Ab dem 1. Mai 2025 wird der Zuschlag auf Grundlage der Endstufe der BesGr. A 12 gezahlt. Wäre keine rückwirkende Planstelleneinweisung erfolgt, hätte eine Teilmonatsberechnung vorgenommen werden müssen.

61.2

Ausgestaltung des Zuschlags

Der Zuschlag zählt zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (vergleiche § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 **SächsBeamtVG**) und ist unwiderruflich.

Nach § 61 Absatz 2 Satz 2 ist der Zuschlag Bestandteil des Grundgehalts im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1. Sofern als Berechnungsgrundlage das Grundgehalt dient, ist der Zuschlag einzubeziehen (vergleiche beispielsweise § 63 Satz 2).

62.

Zu § 62 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

Zusätzlich zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 11 Absatz 1 (vergleiche Nummer 11) wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gezahlt. Seine Höhe beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen den arbeitszeitanteilig gekürzten Dienstbezügen und den (fiktiven) Dienstbezügen bei Vollzeitbeschäftigung. Satz 2 bestimmt abschließend jene Dienstbezüge, welche der Berechnung des Zuschlags zugrunde zu legen sind.

Beispiel 1:

Bei einem verheirateten Beamten der BesGr. A 8, Stufe 7 wird eine begrenzte Dienstfähigkeit von 80 Prozent festgestellt. Die Arbeitszeit wird entsprechend angepasst. Er bezieht Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 11 Absatz 1 und erhält einen Zuschlag nach § 62.

Lösung:

Für die Berechnung des Zuschlags nach § 62 Satz 1 sind die folgenden Dienstbezüge maßgebend:

<i>Grundgehalt der BesGr. A 8 Stufe 7</i>	<i>3 616,08 Euro</i>
<i>Familienzuschlag Stufe 1</i>	<i>271,90 Euro</i>
<i>monatliche Sonderzahlung</i>	<i>148,26 Euro</i>
<i>Zwischensumme (Dienstbezüge bei Vollzeitbeschäftigung)</i>	<i>4 036,24 Euro</i>
<i>davon 80 Prozent (gekürzte Dienstbezüge nach § 11 Absatz 1)</i>	<i>3 228,99 Euro</i>
<i>Unterschiedsbetrag</i>	<i>807,25 Euro</i>
<i>davon 50 Prozent</i>	<i>403,63 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags nach § 62 Satz 1</i>	<i>403,63 Euro</i>

Reduziert ein begrenzt Dienstfähiger seine Arbeitszeit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unter den Prozentsatz der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit, ist der berechnete Zuschlag entsprechend dem Verhältnis zwischen der tatsächlich weitergehend reduzierten Arbeitszeit und aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit reduzierten Arbeitszeit zu verringern.

Beispiel 2:

Der Beamte aus Beispiel 1 vereinbart zum 1. Mai 2025 eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Umfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.

Lösung:

Gemäß § 62 Satz 3 ist der berechnete Zuschlag wie folgt zu verringern:

<i>Höhe des Zuschlags nach § 62 Satz 1</i>	<i>403,63 Euro</i>
<i>davon 50/80</i>	<i>252,27 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags nach § 62 Satz 3</i>	<i>252,27 Euro</i>

Als Dienstbezug gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 6 unterliegt der Zuschlag der Kürzung der Besoldung nach § 8. Eine Verminderung des Zuschlags wegen Teilzeitbeschäftigung oder begrenzter Dienstfähigkeit erfolgt nicht (§ 62 Satz 4).

63. Zu § 63 Zuschlag bei Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand

63.1 Personenkreis, Voraussetzungen für die Gewährung und Zahlungsbeginn

Sofern unter den Voraussetzungen des § 47 **SächsBG**, § 5 Absatz 2 Satz 2 und § 64 Satz 1 **SächsRiG** Beamten, Richtern und Staatsanwälten der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben wird, erhalten diese einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Dabei ist die Gewährung an den eben benannten Personenkreis an die Voraussetzungen geknüpft, dass diese in einem Beamten- oder Richterverhältnis auf Lebenszeit stehen und aus diesem keine Versorgungsbezüge gewährt werden. Welche Leistungen zu dem Begriff „Versorgungsbezüge“ zu zählen sind, ist abschließend in § 3 **SächsBeamtVG** aufgezählt.

Die Zahlung des Zuschlags beginnt ab dem Kalendermonat, der auf den Zeitpunkt des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze folgt. Davon sind alle gesetzlich geregelten Altersgrenzen (beispielsweise auch besondere Altersgrenzen) umfasst.

63.2 Höhe des Zuschlags

Für die Berechnung des Zuschlags sind das Grundgehalt und Amtszulagen heranzuziehen. Es handelt sich hierbei um eine dynamische Bezugsgröße, was eine stetige Neuberechnung des Zuschlags erforderlich macht, sofern sich Änderungen (zum Beispiel Anpassung der Besoldung nach § 19, Stufenaufstieg) ergeben, die Einfluss auf die eben benannten Dienstbezüge haben. Ein Zuschlag zur Ergänzung des Grundgehalts gemäß § 61 ist bei der Berechnung zu berücksichtigen, da dieser nach § 61 Absatz 2 Satz 2 Bestandteil des Grundgehalts ist. Bei Teilzeitbeschäftigung ist der Zuschlag gemäß § 10 Absatz 1 im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit zu vermindern (vergleiche Nummer 10.1). Ebenso erfolgt eine Verminderung nach § 11 Absatz 1 entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche Nummer 11.1). Die Kürzung der Besoldung gemäß § 8 ist nach einer Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1 durchzuführen.

Beispiel 1:

Der Eintritt in den Ruhestand eines verheirateten Richters (Direktor des Amtsgerichts) der BesGr. R 1 Stufe 12 mit Amtszulage wird hinausgeschoben. Er verrichtet mit 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit seinen Dienst. Ein Anspruch auf die Gewährung des Zuschlags ist gegeben.

Die Berechnung des Zuschlags stellt sich wie folgt dar:

<i>Grundgehalt der BesGr. R 1 Stufe 12</i>	<i>8 295,56 Euro</i>
<i>Amtszulage (Fußnote 2 zur BesGr. R 1)</i>	<i>282,37 Euro</i>
<i>Zwischensumme</i>	<i>8 577,93 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 63 in Höhe von 20 Prozent</i>	<i>1 715,59 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>1 286,69 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-6,43 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>1.280,26 Euro</i>

Beispiel 2:

Bei einem ledigen Beamten der BesGr. A 13 Stufe 12 wird der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben. Ihm wird ein Zuschlag nach § 61 gewährt. Er verrichtet mit 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit seinen Dienst. Ein Anspruch auf die Gewährung des Zuschlags ist gegeben.

Die Berechnung des Zuschlags stellt sich wie folgt dar:

<i>Grundgehalt der BesGr. A 13 Stufe 12</i>	<i>6 584,77 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 61 Absatz 1 Satz 1</i>	<i>67,82 Euro</i>
<i>Zwischensumme</i>	<i>6 652,59 Euro</i>
<i>Zuschlag nach § 63 in Höhe von 20 Prozent</i>	<i>1 330,52 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>665,26 Euro</i>
<i>Kürzung der Besoldung nach § 8</i>	<i>-3,33 Euro</i>
<i>Höhe des Zuschlags</i>	<i>661,93 Euro</i>

Bei den Beispielen 1 und 2 ist hinsichtlich der Kürzung der Besoldung nach § 8 zu beachten, dass diese aus der Summe der im jeweiligen Monat zustehenden maßgeblichen Besoldungsbestandteile erfolgt (vergleiche Nummer 8.4).

63.3 **Befristung und Evaluierung**

Die Gewährung des Zuschlags ist längstens bis zum 31. Dezember 2031 befristet. Ab dem Jahr 2029 ist eine Evaluierung der Regelung vorgesehen, um zu überprüfen, ob die damit verbundenen Ziele (Abfederung bevorstehender Altersabgänge und Entzerrung des Personalkörpers, Beitrag zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und Sicherstellung des Wissenstransfers) eingetreten sind.

64. **Zu § 64 Auslandsbesoldung**

64.1 Die Auslandsbesoldung der Beamten, die im Ausland verwendet werden, regelt sich in entsprechender Anwendung der für Bundesbeamte jeweils geltenden Vorschriften. Im Ausland verwendet werden Besoldungsempfänger, die an eine Dienststelle im Ausland abgeordnet oder versetzt (§§ 31, 32 SächsBG) oder zugewiesen (§ 20 BeamStG) sind. Neben den Vorschriften des Abschnitts 5 des Bundesbesoldungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung gelten auch die auf Grundlage dieser Vorschriften erlassenen Verordnungen (zum Beispiel Auslandszuschlagsverordnung) und Verwaltungsvorschriften des Bundes entsprechend. Bis zum Erlass einer neuen Verwaltungsvorschrift zu Abschnitt 5 des Bundesbesoldungsgesetzes sind die maßgebenden Vorschriften der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz (BBesGVwV) vom 19. November 2020 (GMBI. S. 983), geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 16. Mai 2023 (GMBI S. 715), entsprechend anzuwenden.

64.2 § 64 Absatz 2 Satz 1 stellt sicher, dass alle Kinder, für die Anspruch auf einen Auslandszuschlag nach § 53 Absatz 4 Nummer 2 oder 2a BBesG besteht, auch beim Familienzuschlag nach § 40 zu berücksichtigen sind. Dies betrifft insbesondere Kinder, für die kein Kindergeldanspruch besteht, weil sie sich im Ausland aufhalten und weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in einem Mitgliedstaat der EU oder in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, haben und auch nicht im Haushalt eines Berechtigten leben (vergleiche § 63 Absatz 1 Satz 3 EStG). Kinder, für die Anspruch auf Kindergeld besteht, werden bereits nach § 40 Absatz 2 oder 3 beim Familienzuschlag berücksichtigt. Nach § 10 Absatz 2 wird die Auslandsbesoldung, also auch der Mietzuschuss, bei einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang gezahlt (vergleiche Nummer 10.2). Bei einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell wird damit während der Arbeitsphase bei voller Arbeitsleistung der Mietzuschuss nicht

gekürzt. Dementsprechend müssen bei der Ermittlung der Mieteigenbelastung nach § 54 Absatz 1 Satz 3 BBesG die Dienstbezüge zugrunde gelegt werden, die aufgrund der tatsächlichen Tätigkeit zustehen würden. Gemäß § 64 Absatz 2 Satz 3 wird der im Einzelfall auf Basis der nach § 8 abgesenkten Dienstbezüge ermittelte Kaufkraftausgleich selbst nicht nach § 8 abgesenkt. Dies gilt entsprechend bei der Kürzung der Besoldung nach § 10 Absatz 1 oder § 11 Absatz 1.

- 64.3** Zur Zuordnung der Beamten zur Tabelle VI.1 der Anlage VI zum Bundesbesoldungsgesetz ist in Anlage 8 zum **Sächsischen Besoldungsgesetz** eine eigene Tabelle mit den Grundgehaltsspannen festgelegt. Die Grundgehaltsspannen erhöhen sich bei linearen Anpassungen der Besoldung entsprechend § 19. Die Beträge des Auslandszuschlags ergeben sich aus der Anlage VI zum Bundesbesoldungsgesetz unter Berücksichtigung der linearen Anpassungen nach Bundesrecht. Bei der Zuordnung zu den Grundgehaltsspannen sind Amtszulagen zum Grundgehalt hinzuzurechnen, da diese gemäß § 42 Absatz 2 Satz 2 unmittelbar als Bestandteil des Grundgehalts gelten.

64a. Zu § 64a Monatliche Sonderzahlung

Beamten wird monatlich eine Sonderzahlung gewährt. Die Höhe beträgt 4,1 Prozent der Summe aus den in § 64a Satz 1 abschließend aufgezählten Dienstbezügen.

Die monatliche Sonderzahlung zählt zu den Dienstbezügen (§ 2 Absatz 1 Nummer 8). Eine Kürzung der Besoldung nach § 8 erfolgt gemäß § 64a Satz 2 nicht. Anwärter haben keinen Anspruch auf die monatliche Sonderzahlung.

Beispiel:

Ein verheirateter Beamter (BesGr. A 9 Stufe 10) erhält mit Wirkung vom 1. Juli 2025 eine Amtszulage nach Fußnote 1 zur BesGr. A 9. Er ist mit 70 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Teilzeit beschäftigt.

Die Berechnung der monatlichen Sonderzahlung stellt sich wie folgt dar:

<i>Grundgehalt der BesGr. A 9 Stufe 10</i>	<i>4 191,52 Euro</i>
<i>Amtszulage (Fußnote 1 zur BesGr. A 9)</i>	<i>366,57 Euro</i>
<i>Zwischensumme</i>	<i>4 558,09 Euro</i>
<i>monatliche Sonderzahlung nach § 64a in Höhe von 4,1 Prozent</i>	<i>186,88 Euro</i>
<i>Teilzeitkürzung nach § 10 Absatz 1</i>	<i>130,82 Euro</i>
<i>Höhe der monatlichen Sonderzahlung</i>	<i>130,82 Euro</i>

Bei einer Versetzung ohne Zustimmung des Beamten gemäß § 15 Absatz 2 Satz 2 BeamStG gilt die monatliche Sonderzahlung für die zu diesem Zweck durchzuführende Vergleichsberechnung als Bestandteil des Grundgehalts (§ 64a Satz 3).

65. Zu § 65 Leistungsstufen

65.1 Definition und Voraussetzung

§ 65 Absatz 1 Satz 1 enthält die Legaldefinition einer Leistungsstufe. Demnach ist eine Leistungsstufe die Vorwegzahlung des Grundgehalts der nächsthöheren Stufe, wie sie sich nach § 25 Absatz 2 ergeben würde. Der Beamte erreicht durch die Leistungsstufe somit nicht vorzeitig die nächsthöhere Stufe des Grundgehalts, sondern erhält in seiner aktuellen Stufe bereits das (höhere) Grundgehalt der nächsthöheren Stufe vorweg. Die Leistungsstufe entfaltet damit keine dauerhafte Wirkung auf die Stufenlaufzeiten und hat keinen Einfluss auf das weitere regelmäßige Aufsteigen in den Stufen des Grundgehalts.

Beispiel:

Ein Regierungsoberinspektor (BesGr. A 10) befindet sich in der Stufe 6 des Grundgehalts. Mit Wirkung vom 1. Januar 2025 wird ihm eine Leistungsstufe gewährt.

Lösung:

Der Beamte verbleibt – trotz der Gewährung einer Leistungsstufe – zum 1. Januar 2025 in der erreichten Stufe 6. Er bekommt ab diesem Zeitpunkt das Grundgehalt der Stufe 7 vorweg gezahlt bis er tatsächlich die Stufe 7 erreicht.

Voraussetzung für die Gewährung einer Leistungsstufe ist eine dauerhaft herausragende Leistung. Eine weitergehende Konkretisierung sieht die Vorschrift nicht vor, um im Einzelfall die Entscheidung des Entscheidungsberechtigten nicht einzuschränken. Somit steht diesem ein weiter Beurteilungsspielraum zu, um eine flexible Handhabung unter Berücksichtigung der Verhältnisse im jeweiligen Einzelfall zu ermöglichen. Vorrangig kommt die Vergabe einer Leistungsstufe für konstante Leistungsträger in

Betracht. Leistungen können insbesondere dann „herausragend“ sein, wenn der Beamte innerhalb seiner Vergleichsgruppe zu den Spitzenkräften gehört. Zur Vergleichsgruppe zählen grundsätzlich Beamte der gleichen Besoldungsgruppe; der exakte Zuschnitt der relevanten Gruppe hängt allerdings stark vom Aufgabenfeld des jeweiligen Beamten ab und kann insoweit eine weitere sachgerechte Abgrenzung erforderlich machen. Der Begriff „dauerhaft“ setzt in einem repräsentativen zurückliegenden Zeitraum stetig herausragende Leistungen voraus und erfordert eine Prognose darüber, dass diese Leistungen vom Beamten auch in Zukunft zu erwarten sind. Nach der Regelung kann die Vergabe einer Leistungsstufe nur an Beamte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit der BesO A erfolgen. Beamte, die das Endgrundgehalt ihrer Besoldungsgruppe beziehen, sind von der Gewährung einer Leistungsstufe nicht erfasst. Zum Begriff „Endgrundgehalt“ wird auf Nummer 60.2.1 verwiesen. In diesen Fällen gibt es kein Grundgehalt der nächsthöheren Stufe, das vorweg gewährt werden kann. Auch Beamte auf Probe (sowohl zur späteren Verwendung auf Lebenszeit als auch bei Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion), Beamte auf Zeit und Beamte auf Widerruf sind von der Vergabe einer Leistungsstufe ausgenommen. Eine Leistungsstufe kann auch zum Zeitpunkt des regelmäßigen Stufenaufstiegs im Grundgehalt gewährt werden. Beamte erhalten in diesem Fall ab dem ersten Tag des auf die Gewährung der Leistungsstufe folgenden Monats an nicht nur das Grundgehalt der nächsthöheren Stufe, sondern „überspringen“ finanziell eine Stufe und erhalten das Grundgehalt der übernächsten Stufe. Ein Widerruf einer Leistungsstufe (zum Beispiel aufgrund Leistungsabfalls) ist nicht möglich. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit, die Dienstbezüge in Höhe der Leistungsstufe aufgrund disziplinarrechtlicher Maßnahmen zu kürzen (§ 8 SächsDG). Ein Anspruch auf die Gewährung einer Leistungsstufe besteht nicht, da die Gewährung von Leistungsstufen als ein Instrument der Personalführung konzipiert ist. So begründet beispielsweise allein die Feststellung, dass der Beamte während des Beurteilungszeitraums dauerhaft herausragende Leistungen erbracht hat, keinen Anspruch auf eine Leistungsstufe.

65.2 **Beginn und Ende der Zahlung**

Das Grundgehalt der nächsthöheren Stufe wird vom ersten Tag des auf die Gewährung der Leistungsstufe folgenden Monats an gezahlt. Sofern in der Vergabeentscheidung über die Gewährung einer Leistungsstufe nicht anders bestimmt, beginnt auch der Gewährungszeitraum der Leistungsstufe am ersten Tag des auf die Vergabeentscheidung folgenden Monats zu laufen. Es besteht jedoch die Möglichkeit einen zurückliegenden Zeitpunkt als Anfangszeitpunkt des Gewährungszeitraums einer Leistungsstufe zu bestimmen. Die maximale (gegebenenfalls rückwirkende) Bezugsdauer ergibt sich aus der Stufe im Zeitpunkt der Vergabeentscheidung und der damit verbundenen Stufenlaufzeit nach § 25 Absatz 2 Satz 2. Zur Mitteilung einer Leistungsstufe wird auf Nummer 67.3 verwiesen. Unabhängig von der Gewährung einer Leistungsstufe bestimmt sich die Zuordnung zu den Stufen des Grundgehalts nach § 25 Absatz 2. Nach Ablauf der Zeit, um die das Grundgehalt der nächsthöheren Stufe vorweg gewährt wurde, schließt sich die dann entsprechend maßgebliche Stufe an. Somit entfällt der Anspruch auf die Leistungsstufe zu dem Zeitpunkt, zu dem die nächsthöhere Stufe des Grundgehalts gemäß § 25 Absatz 2 erreicht wird. Folglich verliert zu diesem Zeitpunkt der vorweg gezahlte höhere Grundgehaltssatz den Charakter als Leistungsstufe. Die Höhe des gewährten Grundgehalts ändert sich dadurch nicht.

Beispiel:

Ein Regierungsamtmann (BesGr. A 11) erhält am 11. November 2024 die Vergabeentscheidung über die Gewährung einer Leistungsstufe. Zum 1. Dezember 2024 befindet er sich in der Stufe 8 des Grundgehalts und hat eine Stufenlaufzeit von 1 Jahr und 6 Monaten verbracht.

Lösung:

Die Leistungsstufe wird ab dem 1. Dezember 2024 gezahlt, da dies der erste Tag des auf die Gewährung der Leistungsstufe folgenden Monats ist. Der Beamte erhält in seiner aktuellen Stufe 8 das Grundgehalt der Stufe 9 vorweg gewährt. Die Zeitdauer der Gewährung der Leistungsstufe richtet sich nach den maßgebenden Stufenlaufzeiten nach § 25 Absatz 2 Satz 2. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 8 beträgt 3 Jahre bis der Aufstieg in die Stufe 9 des Grundgehalts erfolgt. Die Leistungsstufe erfasst somit den Zeitraum vom 1. Dezember 2024 bis 31. Mai 2026 (1 Jahr und 6 Monate). Zum 1. Juni 2026 erfolgt der Stufenaufstieg in die Stufe 9 des Grundgehalts.

Eine Beförderung, längere Erkrankung oder Beurlaubung ohne Besoldung führen nicht zum Wegfall der Leistungsstufe. Der Gewährungszeitraum der Leistungsstufe läuft auch dann weiter, wenn sie während Zeiten ohne Anspruch auf Besoldung nicht zur Auszahlung gelangt (vergleiche § 26 Absatz 4). Die Leistungsstufe ist bei Teilzeitbeschäftigung nach § 10 Absatz 1 (auch bei Altersteilzeit sowohl im Block- als auch Teilzeitmodell) im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit sowie bei begrenzter Dienstfähigkeit entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche § 27 Absatz 2 Satz 1 BeamStG) nach § 11 Absatz 1 zu kürzen. Eine Kürzung der Leistungsstufe nach § 8 erfolgt nicht. Eine Abordnung bei demselben Dienstherrn oder zu

einem anderen Dienstherrn hat keine Auswirkungen auf eine festgesetzte Leistungsstufe. Der Besoldungsstatus bleibt bei einer Abordnung auch im Hinblick auf die Leistungsstufe gewahrt (vergleiche § 14 Absatz 4 BeamStG). Auch bei einer Versetzung innerhalb des Bereichs desselben Dienstherrn ist die getroffene Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsstufe bindend. Dies gilt entsprechend bei einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn innerhalb des Geltungsbereiches des **Sächsischen Besoldungsgesetzes**. Bei einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereiches des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** hingegen findet das dortige Besoldungsrecht Anwendung. Die Verfahrensweise bezüglich einer Leistungsstufe ist dann den geltenden besoldungsrechtlichen Regelungen des anderen Dienstherrn unterworfen. Trotz der Regelung in § 65 Absatz 1 Satz 2, dass die Gewährung einer Leistungsstufe unwiderruflich ist, bleibt § 25 Absatz 3 und 5 während des Zeitraums des Bezugs einer Leistungsstufe unberührt. Das heißt, dass beispielsweise im Falle eines erheblichen Leistungsabfalls während des Bezugs einer Leistungsstufe auch eine Leistungsfeststellung nach § 25 Absatz 3 zu erfolgen hätte. Bei Feststellung, dass die erbrachten Leistungen nicht im Wesentlichen den mit dem Amt verbundenen Anforderungen entsprechen, ist der weitere Stufenaufstieg zu hemmen. Auch bei vorläufiger Dienstenthebung im Rahmen eines Disziplinarverfahrens entfällt mit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der vorläufigen Dienstenthebung die Gewährung der Leistungsstufe. Auf die Nummern 25.3 und 25.5 wird insoweit verwiesen.

66. Zu § 66 Leistungsprämie und Ausgleichspauschale

66.1 Voraussetzung für die Gewährung einer Leistungsprämie

66.1.1 Besondere Leistung

Anders als bei der Vergabe einer Leistungsstufe, die bei dauerhaft herausragender Leistung gewährt werden kann, bildet eine besondere Leistung (Einzel- und Dauerleistung) die Voraussetzung für die Vergabe einer Leistungsprämie nach § 66 Absatz 1 Satz 1. Kriterien, wann eine honorierungsfähige besondere Leistung vorliegt, nennt die Vorschrift nicht, sondern überlässt dies der Einschätzung des Entscheidungsberechtigten und räumt diesem damit einen weiten Beurteilungsspielraum ein. Im Hinblick auf die Aufgabenvielfalt in den einzelnen Behörden könnten Kriterien ohnehin nur einen beispielhaften Charakter haben. Ein Anspruch auf die Gewährung einer Leistungsprämie besteht nicht, da die Gewährung von Leistungsprämien als ein Instrument der Personalführung konzipiert ist. Die Leistungsprämie dient insbesondere der Honorierung kurzfristiger Leistungen besonderer qualitativer oder quantitativer Art. Sie bietet sich beispielsweise dann an, wenn zeitgebundene Projekte zu bearbeiten sind oder zusätzliche Aufgaben wahrgenommen werden, wodurch eine vorübergehende Mehrbelastung eintritt und diese mit einer besonderen Leistung verbunden ist. Auch wenn der Beamte Aufgaben, die besondere Anforderungen mit sich bringen, sachgerecht erledigt, kann eine Leistungsprämie gezahlt werden.

66.1.2 Berechtigter Personenkreis

Die Vergabe einer Leistungsprämie kann an Beamte der BesO A und BesO B erfolgen; Beamte auf Probe und Beamte auf Zeit sind – anders als bei der Leistungsstufe – von der Vergabe einer Leistungsprämie nicht ausgenommen. § 66 Absatz 1 Satz 2 zählt abschließend die Ausnahmen hiervon auf.

Die Abteilungsleiter der Sächsischen Landtagsverwaltung sind vom Ausschluss nach § 66 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe b erfasst, da ihre ausgeübte Funktion vergleichbar ist mit Abteilungsleitern in obersten Staatsbehörden. Zu den obersten Staatsbehörden zählt auch der Sächsische Rechnungshof (§ 1 Absatz 1 **RHG**) und der Sächsische Datenschutz- und Transparenzbeauftragter (§ 15 Absatz 2 **SächsDSDG**, § 13 Absatz 2 **SächsTranspG**). Geschäftsführer und stellvertretende Geschäftsführer von Staatsbetrieben sind (nach der Systematik des **Sächsischen Verwaltungsorganisationsgesetzes**) Leiter oder stellvertretende Leiter einer Behörde im Sinne der Regelung. Für den Fall, dass diese die Geschäftsführung oder Stellvertretung nicht allein wahrnehmen, sondern diese zum Beispiel für die fachlichen und kaufmännischen Bereiche getrennt ist (zum Beispiel Technischer Geschäftsführer und Kaufmännischer Geschäftsführer), gilt der Ausschluss auch für die Stellvertreter der jeweiligen Bereiche. Diese sind ebenso als Ausnahmen von dem berechtigten Personenkreis nach § 66 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe a und Nummer 5 zu behandeln.

66.1.3 Gruppenprämie

Es besteht die Möglichkeit der Vergabe von (einzelnen) Leistungsprämien an eine Gruppe, wenn das Arbeitsergebnis dieser Gruppe eine besondere Leistung im Sinne der Vorschrift darstellt. Folglich besteht nicht die Notwendigkeit, die individuelle (besondere) Leistung des einzelnen Beamten zu bestimmen, sondern es genügt, dass die Gruppe eine honorierungsfähige besondere Leistung erbracht hat und der betreffende Beamte an dieser Leistung wesentlich beteiligt war. Dadurch kann das Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl der Arbeitseinheit gestärkt werden. Anknüpfungspunkt ist dabei das gemeinsame Arbeitsergebnis (zum Beispiel ein Projekt), welches durch enges, arbeitsteiliges

Zusammenwirken der Gruppe angestrebt und umgesetzt wurde. Es erfordert regelmäßig die wechselseitige Abhängigkeit auf die Arbeit der weiteren Gruppenmitglieder. Eine rein organisatorische Zusammenfassung von Beamten (zum Beispiel eines Referats) genügt nicht.

66.2

Zahlung und Höhe einer Leistungsprämie

66.2.1

Einzelprämie

Eine Leistungsprämie an Beamte der BesO A kann maximal in Höhe des jeweiligen Endgrundgehalts gewährt werden. Zum Begriff „Endgrundgehalt“ wird auf Nummer 60.2.1 verwiesen. Bei den Ämtern der BesO B ist die Höhe einer Leistungsprämie entsprechend der Systematik (feste Gehälter) auf das Grundgehalt beschränkt. Maßgebend ist dabei die Besoldungsgruppe, welcher der Beamte zum Zeitpunkt der Vergabeentscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie angehört. Da nach § 42 Absatz 2 Satz 2 Amtszulagen als Bestandteil des Grundgehalts gelten, sind diese insoweit bei Beamten, denen eine Amtszulage gezahlt wird, in den Höchstbetrag einzubeziehen. Innerhalb dieses gesetzten Rahmens kann die Höhe einer Leistungsprämie entsprechend der Bewertung der besonderen Leistung durch den Entscheidungsberechtigten festgelegt werden.

Beispiel 1:

Ein Regierungsamtsinspektor (BesGr. A 9) erhält eine Amtszulage nach Fußnote 1 zur BesGr. A 9. Ihm soll für eine besondere Leistung eine Leistungsprämie gewährt werden.

Lösung:

Die Summe aus dem Endgrundgehalt der BesGr. A 9 und der Amtszulage bildet den Höchstbetrag für die Leistungsprämie.

Beispiel 2:

Ein Regierungsrat (BesGr. A 13) wird mit Wirkung vom 1. Dezember 2024 zum Regierungsobererrat (BesGr. A 14) befördert. Am 24. November 2024 erhält der Beamte die Vergabeentscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie.

Lösung:

Als Höchstbetrag ist das Endgrundgehalt der BesGr. A 13 anzusetzen.

Da die Leistungsprämie insbesondere zur zeitnahen Honorierung einer bereits abgeschlossenen besonderen Leistung geeignet ist, soll diese auch in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der honorierungsfähigen besonderen Leistung gewährt werden. Jedoch ist in begründeten Einzelfällen auch eine Honorierung von länger zurückliegenden Leistungen nicht ausgeschlossen.

Eine Leistungsprämie ist stets als konkreter Betrag festzusetzen und nicht als ein Prozentsatz des Endgrundgehalts oder Grundgehalts. Sie kann als Einmalbetrag oder in bis zu 12 monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt werden. Die Entscheidung über die Zahlungsmodalität ist im Rahmen der Vergabeentscheidung über die Gewährung der Leistungsprämie zu treffen. Sofern die Leistungsprämie in monatlichen Teilbeträgen festgesetzt wird, bleibt der monatliche Betrag über die gesamte Laufzeit gleich; dies gilt beispielsweise auch bei einer Anpassung der Besoldung nach § 19 oder Beförderung, die in die Laufzeit fällt. Ein rückwirkender Beginn der Zahlung ist nicht vorgesehen. Die Regelungen der § 5 Absatz 3, §§ 14 und 15 finden bei der Zahlung einer Leistungsprämie keine Anwendung. Dies bedeutet, dass sowohl die als Einmalzahlung als auch in monatlichen Teilbeträgen zu gewährende Leistungsprämie ungemindert zu zahlen sind, auch wenn der Beamte nicht für einen vollen Kalendermonat Anspruch auf Besoldung hat. Es erfolgt keine Anrechnung anderer Einkünfte oder eine Kürzung beim Fernbleiben vom Dienst. Bei einer vorliegenden Teilzeitbeschäftigung oder begrenzten Dienstfähigkeit wird anders als bei der Leistungsstufe eine Kürzung nach § 10 Absatz 1 im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit oder nach § 11 Absatz 1 entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche § 27 Absatz 2 Satz 1 BeamStG) nicht vorgenommen. Im Rahmen des zur Verfügung stehenden Höchstbetrages ist die erbrachte besondere Leistung unabhängig von der individuellen Arbeitszeit zu würdigen. § 8 findet auf die Leistungsprämie keine Anwendung. Auch besteht die Möglichkeit bei der Gewährung einer Leistungsprämie von der Zahlungsweise nach § 6 Absatz 1 abzuweichen. Sofern innerhalb der Laufzeit der in monatlichen Teilbeträgen zu zahlenden Leistungsprämie eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge den Zeitraum von 1 Kalendermonat überschreitet (zum Beispiel Elternzeit) oder Beendigungstatbestände eintreten (zum Beispiel Wechsel des Dienstherrn oder Tod), sind verbleibende Teilbeträge, die deswegen nicht mehr gezahlt werden könnten, in einem Restbetrag zusammenzufassen und für den zuvor liegenden letzten Monat mit Anspruch auf Dienstbezüge auszuzahlen. Werden innerhalb eines Jahres an einen Beamten mehrere Leistungsprämien gewährt, ist der Höchstbetrag pro Sachverhalt jeweils das Endgrundgehalt oder Grundgehalt der maßgebenden Besoldungsgruppe.

Beispiel 3:

Ein Regierungshauptsekretär (BesGr. A 8) erhält im April 2025 eine Leistungsprämie von 2 500 Euro aufgrund der Einarbeitung von 2 neuen Mitarbeitern. Mit Wirkung vom 1. Juni 2025 wird er zum Regierungsamtsinspektor (BesGr. A 9) befördert. Wegen einer Erkrankung seines Vorgesetzten und der von ihm wahrgenommenen Vertretung erhält er im Dezember 2025 eine Leistungsprämie von 3 000 Euro, die beginnend mit Januar 2026 in 12 monatlichen Teilbeträgen gezahlt wird. Vom 14. April 2026 bis 13. Juni 2026 wird der Beamte ohne Besoldung beurlaubt (Elternzeit).

Lösung:

Der Beamte erhält im April 2025 eine Leistungsprämie von 2 500 Euro. Der maßgebende Höchstbetrag seiner BesGr. A 8 von 3.989,97 Euro wird nicht überschritten. Die Wahrnehmung der Vertretung des Vorgesetzten stellt einen neuen Sachgrund dar, für welchen eine (weitere) Leistungsprämie gezahlt werden kann. Die Leistungsprämie von 4 200 Euro (12 monatliche Teilbeträge je 350 Euro) übersteigt den maßgebenden Höchstbetrag seiner BesGr. A 9 von 4 330,17 Euro nicht. Aufgrund der Elternzeit ist der im Monat April 2026 verbleibende Restbetrag der Leistungsprämie von 3 150 Euro vollständig auszus zahlen, da der Beamte ohne Besoldung länger als 1 Kalendermonat beurlaubt ist.

66.2.2

Gruppenprämie

Bei der Vergabe von Leistungsprämien an eine Gruppe kann jedes Gruppenmitglied eine Leistungsprämie nach den individuellen Gegebenheiten erhalten. Der Entscheidungsberechtigte kann somit im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel bis zu dem jeweiligen individuellen Höchstbetrag eine Leistungsprämie gewähren.

Beispiel:

Eine Gruppe besteht aus 3 Beamten, die ein Projekt erfolgreich durchgeführt haben. Dadurch haben sie eine honorierungsfähige besondere Leistung im Sinne des § 66 Absatzes 1 Satz 1 erbracht.

Gruppenmitglied Beamter in der BesGr. A 9 Beamter in der BesGr. A 15 Beamter in der BesGr. B 2

Höchstbetrag	Endgrundgehalt der BesGr. A 9	Endgrundgehalt der BesGr. A 15	Endgrundgehalt der BesGr. B 2
--------------	----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

66.3

Gewährung einer Leistungsprämie bei Abordnung

Durch die Regelung besteht die Möglichkeit, dass die zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn – innerhalb oder außerhalb des Geltungsbereiches des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** – abgeordneten Beamten in die dortige Vergabe von Leistungsprämien einbezogen werden. Dies erstreckt sich auf alle abgeordneten Beamten, die unter den anspruchsberechtigten Personenkreis nach § 66 Absatz 1 fallen. Die Gewährung einer Leistungsprämie erfolgt allerdings nur dann, wenn die Personalkosten durch den jeweils aufnehmenden öffentlich-rechtlichen Dienstherrn erstattet werden. Dies bedeutet, dass ein Verzicht auf die Erstattung, beispielsweise nach Ziffer III SÄVAZVwV, eine Gewährung ausschließen würde.

66.4

Gewährung einer Ausgleichspauschale

Nach § 66 Absatz 4 Satz 1 erhalten Richter mit den Dienstbezügen für den Monat September eines jeden Jahres eine Ausgleichspauschale als Zuschlag gewährt. Anders als bei der Gewährung einer Leistungsprämie bemisst sich die Ausgleichspauschale nicht nach einer konkreten besonderen Leistung, sondern wird entsprechend der in § 66 Absatz 4 Satz 2 festgelegten Berechnungsmethode ermittelt. Der Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichspauschale knüpft an den Anspruch auf Dienstbezüge im Monat September an. Eine Ausgleichspauschale erhalten demnach nur Richter, die im Monat September mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge haben. Sofern der Anspruch auf Dienstbezüge nicht für den vollen Monat September besteht, wird auch nur der Teil der Ausgleichspauschale gewährt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt (§ 5 Absatz 3). Zudem findet § 10 Absatz 1 Anwendung, sodass bei Teilzeitbeschäftigung die Ausgleichspauschale im gleichen Verhältnis wie die verringerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit zu vermindern ist. Beim Vorliegen einer begrenzten Dienstfähigkeit wird die Ausgleichspauschale entsprechend der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit (vergleiche § 27 Absatz 2 Satz 1 BeamStG) gekürzt (§ 11 Absatz 1). § 8 findet auf die Ausgleichspauschale keine Anwendung. Bei der Festlegung der Höhe der Ausgleichspauschale wird nach § 66 Absatz 4 Satz 2 die im Durchschnitt pro potenziell anspruchsberechtigtem Besoldungsempfänger zur Verfügung stehende Summe ermittelt. Die Kopfzahl der potenziell Anspruchsberechtigten orientiert sich dabei am Personenkreis nach § 66 Absatz 1 und 4.

67.

Zu § 67 Allgemeines und Verfahren

67.1

Besondere haushaltsrechtliche Regelungen

Leistungsstufen und Leistungsprämien können nur im Rahmen besonderer haushaltsrechtlicher

Regelungen gewährt werden. In dem jeweiligen Haushaltsgesetz sollten daher Regelungen aufgenommen werden, die beispielsweise Möglichkeiten der Erwirtschaftung von Ausgabemitteln für leistungsorientierte Besoldung vorsehen. Ausgabemittel für leistungsorientierte Besoldung können in dem jeweiligen Haushaltsplan ausgebracht werden. In der Vergangenheit wurden im Sammelkapitel des jeweiligen Einzelplans bei Titel 422 06 – Leistungsorientierte Besoldung – Ausgabemittel eingestellt, die für die Vergabe von Leistungsstufen und Leistungsprämien an Beamte zur Verfügung standen. Die Ausgleichspauschale ist an die zur Verfügung stehenden Ausgabemittel in den Titeln Leistungsorientierte Besoldung (Titel 422 06) gekoppelt (vergleiche § 66 Absatz 4 Satz 2). Richter partizipieren somit entsprechend dem Umfang der hierin bereitgestellten Ausgabemittel.

67.2 Verfahren

Leistungsstufen und Leistungsprämien können nicht aufgrund eines Sachverhaltes gewährt werden, der bereits der Gewährung einer anderen erfolgsorientierten Leistung zugrunde lag. Die Vergabe einer Leistungsstufe oder Leistungsprämie muss auf einem neuen honorierungsfähigen Sachverhalt beruhen. So ist die Vergabe einer Leistungsstufe oder Leistungsprämie beispielsweise ausgeschlossen, wenn der Beamte eine Zulage nach § 51, eine Vergütung nach § 57 oder § 58 oder Belohnungen für Vorschläge zur Verwaltungsvereinfachung erhalten hat. Damit soll sichergestellt werden, dass derselbe Sachverhalt nicht doppelt abgegolten wird. Auch innerhalb der Leistungselemente (Leistungsstufe und Leistungsprämie) soll eine bestimmte honorierungsfähige Leistung nur einmal belohnt werden. Beispielsweise kann für eine besondere Leistung bei einer jährlich wiederkehrenden Aufgabenerledigung auch in verschiedenen Kalenderjahren jeweils eine Leistungsprämie gewährt werden. Zudem schließt § 67 Absatz 2 nicht aus, dass eine Leistungsprämie gezahlt werden kann, obwohl bereits eine Leistungsstufe für eine dauerhaft herausragende Leistung gewährt wird, wenn damit eine besondere Leistung honoriert wird, die auf einem anderen Sachverhalt basiert. Die Gewährung einer Leistungsstufe hat sowohl in einem 12-Monats-Zeitraum nach einer Beförderung als auch in engem zeitlichen Zusammenhang vor einer Beförderung zu unterbleiben. Ein enger zeitlicher Zusammenhang liegt insbesondere vor, wenn die Beförderung bereits absehbar oder schon in Vorbereitung ist. Die Vergabe einer Leistungsprämie wird hingegen durch eine Beförderung nicht gehindert. Grundsätzlich bleibt es bei mehreren honorierungsfähigen Leistungen eines Beamten dem Entscheidungsberechtigten vorbehalten, welche Möglichkeiten er zur Setzung von Leistungsanreizen und zur Honorierung jener Leistungen nutzt. Im Ergebnis ist es eine Frage der Personalführung, ob – insbesondere vor dem Hintergrund der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Ausgabemittel für leistungsorientierte Besoldung – die Kumulation von mehreren Leistungselementen in einer Person vertretbar ist.

67.3 Zuständigkeit und Mitteilung

Zuständig für die Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsstufe oder Leistungsprämie ist grundsätzlich die zuständige oberste Dienstbehörde. Die oberste Dienstbehörde kann in eigener Verantwortung diese Entscheidungsbefugnis auf eine andere Stelle delegieren. Dies hat nach § 84 Absatz 2 durch Rechtsverordnung der obersten Dienstbehörde zu erfolgen. Möglich ist beispielsweise die Delegation auf die jeweiligen nachgeordneten Dienstbehörden. Damit können die Wahrnehmung von dezentraler Führungsverantwortung ermöglicht werden und die Verhältnisse vor Ort Berücksichtigung finden. Zur Unterstützung der Entscheidungsfindung sollen die (unmittelbaren) Vorgesetzten (zum Beispiel Referatsleiter) gehört werden. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung einer Leistungsstufe oder Leistungsprämie ist durch die Darstellung der honorierungsfähigen Leistung aktenkundig zu machen. Die Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsstufe oder Leistungsprämie ist zur Personalakte zu nehmen und nach § 67 Absatz 3 Satz 3 dem Beamten schriftlich mitzuteilen, wobei die dauerhaft herausragende Leistung oder besondere Leistung im Einzelnen darzustellen ist. Es handelt sich bei dieser Vergabeentscheidung um einen feststellenden Bescheid. Zwar ist dem Verwaltungsakt grundsätzlich eine Rechtsbehelfsbelehrung beizufügen (§ 1 SächsVwVfZG in Verbindung mit § 37 Absatz 6 VwVfG). Allerdings bezieht sich diese Belehrungspflicht nur auf Verwaltungsakte, die der Anfechtung unterliegen, und nicht auf ausschließlich begünstigende Verwaltungsakte, sodass bei der Gewährung einer Leistungsstufe oder Leistungsprämie auf eine Rechtsbehelfsbelehrung verzichtet werden kann.

68. Zu § 68 Anwärterbezüge

68.1 Anwärter erhalten grundsätzlich Besoldung, aber nicht als Dienstbezüge nach § 2 Absatz 1, sondern als sonstige Bezüge nach § 2 Absatz 2 Nummer 2. Die Mitgliedschaft eines Anwärters im Europaparlament, im Bundestag oder in einem Landtag steht dem Anspruch auf Anwärterbezüge nicht entgegen, soweit der Beamte nicht ohne Anwärterbezüge beurlaubt ist (§ 8 Absatz 3 des Europaabgeordnetengesetzes sowie § 5 Absatz 3 Satz 1 des Abgeordnetengesetzes des Bundes und entsprechendes Landesrecht). Wird der Vorbereitungsdienst in Teilzeit absolviert (zum Beispiel als schwerbehinderte oder dieser gleichgestellten Person nach § 97 Absatz 8 SächsBG, als Rechtsreferendar nach § 8 Absatz 2 Satz 3

SächsJAG oder als Studienreferendar nach § 12 Absatz 3 LAPO II), erfolgt eine Teilzeitkürzung nach § 10.

68.2 Gesetzlich ist die Gewährung der folgenden Zulagen an Anwärter zugelassen:

- die Polizeizulage nach § 46,
- die Feuerwehrezulage nach § 47,
- die Sicherheitszulage nach § 48 und
- die Zulagen für besondere Erschwernisse nach § 56.

Anspruch auf die Zulagen besteht bei Erfüllung der gleichen Voraussetzungen, wie sie für Beamte mit Anspruch auf Dienstbezüge gelten. Wie die Anwärterbezüge unterliegen auch die neben diesen zu zahlenden Besoldungsbestandteile der Kürzung nach § 8. Auf Nummer 8 wird verwiesen. Die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung an Anwärter ist ausgeschlossen, weil dieser Besoldungsbestandteil im Positivkatalog des § 68 Absatz 2 Satz 2 nicht enthalten ist.

69. Zu § 69 Anwärterbezüge nach Ablegung der Laufbahnprüfung

69.1 Satz 1 sieht eine befristete Fortzahlung der Anwärterbezüge nach § 68 Absatz 2 Satz 1 und der daneben gewährten Besoldungsbestandteile nach § 68 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und 3 nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes vor. Zulagen sind von der Weitergewährung nicht umfasst; ihre Zahlung endet mit Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf.

Der Fortzahlungsanspruch setzt voraus, dass Anwärterbezüge tatsächlich bis zum Ende des Beamtenverhältnisses zustehen. Verliert der Anwärter den Anspruch auf Anwärterbezüge bereits vorher, zum Beispiel wegen des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst nach § 14 ab dem Tag nach der Laufbahnprüfung bis zur schriftlichen Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses (§ 40 Absatz 1 **SächsBG**), so entfällt auch die Fortzahlung der Anwärterbezüge nach § 69.

69.2 Endet das Beamtenverhältnis nicht mit dem Bestehen oder endgültigen Nichtbestehen der Laufbahnprüfung oder einer vorgeschriebenen Zwischenprüfung nach § 40 Absatz 1 **SächsBG**, so werden die Anwärterbezüge und die übrigen Besoldungsbestandteile nur bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf gewährt (§ 5 Absatz 2 und 3). Dies ist beispielsweise der Fall bei Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf durch Entlassung (§ 23 Absatz 4 BeamStG). Endet das Beamtenverhältnis am letzten Tage eines Kalendermonats, so stehen die Anwärterbezüge nur noch für diesen Kalendermonat zu.

69.3 Die Fortzahlung entfällt ab dem Zeitpunkt, ab dem bereits ein Anspruch auf Besoldung oder Entgelt aus einer hauptberuflichen Tätigkeit (§ 3) bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 4 Absatz 1) oder bei einer Ersatzschule im Sinne des § 3 **SächsFrTrSchulG** besteht. Ein Anspruch auf Besoldung ist auch gegeben bei erneutem Eintritt in einen Vorbereitungsdienst als Beamter auf Widerruf. Dadurch werden Doppelzahlungen aus öffentlichen Kassen vermieden.

70. Zu § 70 Anwärtergrundbetrag

70.1 (Nicht belegt.)

70.2 Voraussetzungen für die Gewährung und Rückforderung

70.2.1 Anwärter, die im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes ein Studium (zum Beispiel an einer verwaltungsinternen Hochschule) ableisten, aber nach ihrer Ausbildung nicht im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn verbleiben, sollen keine finanziellen Vorteile gegenüber anderen Studierenden erlangen. Ihnen wird der Anwärtergrundbetrag deshalb unter den Voraussetzungen gewährt, dass

- a) die Ausbildung nicht vor Ablauf der in den Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften festgelegten oder im Einzelfall festgesetzten Ausbildungszeit aus einem vom Anwärter zu vertretenden Grund endet,
- b) der Anwärter im Anschluss an den Vorbereitungsdienst unverzüglich in den öffentlichen Dienst eintritt und
- c) der Anwärter im Anschluss an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von 5 Jahren aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet.

Öffentlicher Dienst ist die Tätigkeit in einem Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis (OVG Bautzen, Beschluss vom 25. Mai 2021, 2 A 1137/18) bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn nach § 4 Absatz 1.

Der Dienstherr darf die Zahlung der Anwärterbezüge mithin daran knüpfen, dass der Anwärter nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus dem Vorbereitungsdienst ausscheidet. Das Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst ist dann von dem Beamten auf Widerruf mit der Folge einer möglichen Rückforderung von Anwärterbezügen zu vertreten, wenn es auf Umständen beruht, die seinem Verantwortungsbereich zuzurechnen sind. Dies ist bei einer Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf

Widerruf wegen mangelnder charakterlicher Eignung nicht per se ausgeschlossen, sondern nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls zu prüfen (BVerwG, Beschluss vom 4. Juli 2022, 2 B 5/22, Rn. 8).

- 70.2.2 Die Bewerber sind über die Voraussetzungen und die Möglichkeit der Herabsetzung des Anwärtergrundbetrages nach § 73 Absatz 1 frühzeitig (zum Beispiel im Zusammenhang mit der Übersendung der Einstellungsunterlagen) zu unterrichten. Die Voraussetzungen sind in einem Schreiben (vergleiche Anhang 3) festzulegen, dessen Kenntnisnahme von dem Bewerber (Anwärter) spätestens bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf auf einer zu den Akten zu nehmenden Ausfertigung mit seiner Unterschrift zu bestätigen ist. Dem Anwärter ist eine Ausfertigung zu überlassen. Eine Kopie der vom Anwärter bestätigten Ausfertigung ist der zuständigen Bezügestelle durch die personalverwaltende Stelle zur Kenntnis zu geben.
- 70.2.3 Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen hat die Rückforderung eines Teils der gezahlten Anwärtergrundbeträge zur Folge. Die Rückzahlungspflicht beschränkt sich auf den Teil des Anwärtergrundbetrages, der den Betrag von 450 Euro monatlich übersteigt. Für Rückforderungszeiträume ab dem 1. Oktober 2024 gilt ein Betrag von 500 Euro monatlich. Der Rückzahlungspflicht unterliegt der Bruttobetrag.
Soweit noch nicht bestandskräftig über die Rückforderung des Anwärtergrundbetrages entschieden worden ist, kommt abweichend von dem ursprünglichen Schreiben zur Gewährung des Anwärtergrundbetrages für Zeiträume ab dem 1. Oktober 2024 der Mindestbelassungsbetrag von 500 Euro zur Anwendung, soweit das ursprüngliche Schreiben keinen höheren Betrag vorsieht.
- 70.2.4 Auf die Rückforderung soll unter anderem verzichtet werden, wenn
- a) der Vorbereitungsdienst innerhalb von 12 Monaten seit der Einstellung als Beamter auf Widerruf abgebrochen wird,
 - b) der Vorbereitungsdienst abgebrochen wird, um unverzüglich eine andere Ausbildung innerhalb des öffentlichen Dienstes aufzunehmen; der Verzicht ist unter der auflösenden Bedingung auszusprechen, dass die zweite Ausbildung nicht vorzeitig aus einem vom ehemaligen Anwärter zu vertretenden Grund endet und sich nach Bestehen der Ausbildung eine mindestens 5-jährige hauptberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst anschließt,
 - c) der Vorbereitungsdienst abgebrochen wird, um unverzüglich eine hauptberufliche Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes aufzunehmen; der Verzicht ist unter der auflösenden Bedingung auszusprechen, dass eine mindestens 3-jährige hauptberufliche Tätigkeit im öffentlichen Dienst erbracht wird,
 - d) ein Beamter ausscheidet, um durch ein Studium die Befähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 für die erste oder zweite Einstiegsebene zu erlangen, unter der auflösenden Bedingung, dass er
 - nach Abschluss des Studiums und gegebenenfalls eines anschließenden Vorbereitungsdienstes unverzüglich in den öffentlichen Dienst eintritt,
 - nicht vor Ablauf von 3 Jahren aus einem von ihm zu vertretenden Grund wieder ausscheidet und
 - der früheren Bezügestelle seine berufliche Verwendung nach Abschluss der Ausbildung anzeigt und bis dahin jede Verlegung seines Wohnsitzes mitteilt,
 - e) in den Fällen unter den Buchstaben b und d eine Verwendung des Beamten im öffentlichen Dienst nach der Ausbildung trotz nachgewiesener Bemühungen im Zeitraum von 5 Jahren aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich ist,
 - f) ein Beamter auf eigenen Antrag ausscheidet, um einer Entlassung durch den Dienstherrn wegen eines vom Beamten nicht zu vertretenden Grundes zuvorzukommen,
 - g) ein Beamter aus Gründen der Kinderbetreuung oder der Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 7 Absatz 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes) ausscheidet, um sich überwiegend der Kinderbetreuung oder Pflege zu widmen,
 - h) ein Beamter nicht in den öffentlichen Dienst eintritt oder vorzeitig dort ausscheidet, um eine Tätigkeit bei einer dem öffentlichen Dienst nahestehende Einrichtung, die öffentliche Dienste erbringt und die aus dem öffentlichen Dienst (§ 4 Absatz 1) ausgegliedert und privatrechtlich oder zum Teil öffentlich-rechtlich organisiert ist (zum Beispiel Ersatzschulen in freier Trägerschaft, Notare, öffentliche Verkehrs- oder Versorgungseinrichtungen in privater Rechtsform, kommunale Landes- oder Zweckverbände), aufzunehmen; der Verzicht ist unter der auflösenden Bedingung auszusprechen, dass er dort mindestens 5 Jahre oder bei Wechsel die Restdauer der Mindestdienstzeit tätig ist.

Der unter den Buchstaben b bis d und h ausgesprochene Verzicht ist dem Beamten gegen Unterschrift zur Kenntnis zu bringen. Im Übrigen kann auf die Rückforderung ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn sie eine unzumutbare Härte bedeuten würde, zum Beispiel aus sozialen Gründen.

- 70.2.5 Bei einem Ausscheiden nach der Aufnahme der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ermäßigt sich der zurückzuzahlende Betrag für jedes voll geleistete Dienstjahr um ein Fünftel. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Entgelt führen zu einer Verlängerung der Mindestdienstzeit. Dies gilt nicht für Zeiten nach § 26 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 bis 6. Zeiten einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder des Mutterschutzes ohne Entgelt sind unschädlich. Die Erfüllung der Mindestdienstzeit wird durch eine Ermäßigung der Arbeitszeit nicht berührt.
- 70.2.6 Ein Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst liegt nicht vor, wenn beim Wechsel in ein anderes Rechtsverhältnis (zum Beispiel als Beschäftigter) innerhalb des öffentlichen Dienstes eine von dem Beamten nicht zu vertretende Unterbrechung eintritt.
- 70.2.7 Wechselt ein Beamter vor Erfüllung der Voraussetzungen zu einem anderen öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder Arbeitgeber, der dem öffentlichen Dienst nahesteht (vergleiche Nummer 70.2.4 Satz 1 Buchstabe h), so ist dieser von der zuständigen Bezügestelle über die noch abzuleistende Mindestdienstzeit zu unterrichten und aufzufordern, ein vorzeitiges Ausscheiden des (ehemaligen) Beamten mitzuteilen, sofern der Beamte dem Datenaustausch zugestimmt hat.
- 70.2.8 Die Rückforderung richtet sich nach § 18 Absatz 2; sie obliegt dem Dienstherrn, der die Anwärterbezüge gezahlt hat. Die Entscheidung trifft die zuständige oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Für den staatlichen Bereich wird auf § 6 **SächsBeZuVO** verwiesen, wonach das Zustimmungserfordernis der obersten Dienstbehörden nach § 18 Absatz 2 Satz 3 auf das Landesamt für Steuern und Finanzen übertragen wird. Bei Entscheidungen über die Rückforderung sind insbesondere § 1 **SächsVwVfZG** in Verbindung mit den §§ 28, 39 VwVfG zu beachten. Der Betroffene ist im Rahmen der Anhörung auf die Möglichkeit von Härtefall- und Billigkeitsentscheidungen hinzuweisen (§ 18 Absatz 2 Satz 3). In belastende Bescheide ist aufzunehmen, ob Gründe für eine Härtefall- oder Billigkeitsentscheidung dargelegt wurden oder erkennbar waren und wie die getroffene (Ermessens-)Entscheidung begründet ist. Die Vorschrift des § 59 SÄHO zur Stundung, Niederschlagung und zum Erlass von Ansprüchen bleibt unberührt.
- 70.2.9 Zu Nummer 70.2.4 Satz 1 Buchstabe e wird auf Folgendes hingewiesen:
- 70.2.9.1 Der Begriff der „nicht zu vertretenden Gründe“ stellt auf die Willenssphäre des Beamten ab. Entscheidend ist, ob das Verhalten des Beamten unter Einbeziehung seiner Motivation in dem jeweiligen rechtlichen Zusammenhang „billigerweise“ seinem eigenen Verantwortungsbereich oder dem des Dienstherrn zuzuordnen ist (BVerwG, Urteil vom 12. März 1987, 2 C 22/85 sowie BVerwG, Beschluss vom 15. Juni 2011, 2 B 82/10). Ein in der Willenssphäre des Beamten liegendes Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst ist hiernach grundsätzlich von ihm „zu vertreten“, da der Abbruch der Tätigkeit im öffentlichen Dienst vor Ablauf der Mindestdienstzeiten in seinen eigenen Risikobereich fällt. Ein Rückforderungsverzicht setzt die Notwendigkeit voraus, dass zum Beispiel nach einem weitergehenden Studium um eine Neueinstellung in nachgewiesener Weise ersucht wird (vergleiche Nummer 70.2.9.2). Kommt es daraufhin nicht zu einer Neueinstellung in den öffentlichen Dienst, sind die dafür maßgeblichen Gründe zu untersuchen. „Nicht zu vertretende Gründe“ können dabei nur in besonderen Ausnahmefällen angenommen werden. Das kann der Fall sein bei zwischenzeitlich eingetretener, eine Neueinstellung hindernder Krankheit, wenn ohne die Krankheit einer Einstellung kein nennenswertes Hindernis entgegenstünde. Es ist nicht der Fall bei einer zwischenzeitlich verschlechterten Einstellungssituation.
- 70.2.9.2 Nach beendeter Ausbildung – unabhängig von deren Abschlussergebnis – ist der ehemalige Beamte gehalten, sich in zumutbarem Maß um eine Einstellung in den öffentlichen Dienst zu bemühen. Es muss glaubhaft dargelegt werden, dass auf eine der Bewerberlage und Stellensituation angemessene Zahl ernsthafter Bewerbungen keine Einstellungszusage erreicht wurde. Im Rahmen der Zumutbarkeit kann dabei von dem Bewerber auch ausreichende Mobilität verlangt werden, wenn eine Einstellung in den öffentlichen Dienst andernorts möglich erscheint. Zur Vermeidung der Rückforderung kann ehemaligen Beamten, die die Befähigung für eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erste Einstiegsebene erworben haben und denen nach der weiteren Ausbildung oder dem Studium keine Verwendung in einer Laufbahn der Laufbahngruppe 2, zweite Einstiegsebene möglich ist, eine Beschäftigung in einer Laufbahn der Laufbahngruppe 2, erste Einstiegsebene angeboten werden. Die Annahme einer solchen Beschäftigung ist den Beamten zumutbar. An der Ernsthaftigkeit einer Bewerbung fehlt es, wenn sie nicht erkennbar mit dem Ziel der Einstellung eingereicht wird. Ohne Berücksichtigung bleiben also Bewerbungen, wenn der ehemalige Beamte mit der Ablehnung der Bewerbung rechnet oder rechnen muss, insbesondere wenn die Bewerbung nur zum Zweck des Nachweises der Bemühung um Einstellung erfolgt. Ein solcher Fall kann auch dann gegeben sein, wenn der Anwärter keine nennenswerten Anhaltspunkte dafür anführen kann, dass die konkret angeschriebene Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung entsprechenden Bedarf gehabt haben könnte. Dies bleibt insbesondere im Fall von Blind- oder Initiativbewerbungen in jedem Einzelfall besonders sorgfältig und kritisch zu prüfen. Für die Frage der Ernsthaftigkeit von Bemühungen um eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst können im Wege einer Gesamtschau auch andere Indizien herangezogen

werden, die darauf schließen lassen, dass der betreffende Anwärter eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst nicht aufrichtig anstrebt. Aufgrund ihres regelmäßig geringen Aussagewertes ist jedoch hier besondere Sorgfalt angezeigt.

- 70.2.10 Der Begriff der „nicht zu vertretenden Gründe“ in Nummer 70.2.4 Satz 1 Buchstabe f unterscheidet sich in der Sache nicht von dem in Buchstabe e. Eine Entlassung auf eigenen Antrag ist nicht ausnahmslos von dem Beamten zu vertreten. Entscheidend ist, ob das Verhalten des Beamten bei Einbeziehung seiner Motivation in dem jeweiligen rechtlichen Zusammenhang „billigerweise“ dem von dem Beamten oder dem Dienstherrn zu verantwortenden Bereich zuzuordnen ist. Von dem Beamten „nicht zu vertretende Gründe“ im Rahmen einer vorbeugenden Entlassung auf eigenen Antrag wären beispielsweise darin zu sehen, dass er trotz ernsthafter Bemühungen die Prüfungen nicht besteht oder aus anlagebedingten gesundheitlichen Gründen zu einer erfolgreichen Absolvierung des Vorbereitungsdienstes oder der anschließenden Dienstausbildung dauerhaft außerstande ist. Hingegen ist vom Beamten zu vertreten, wenn bei vorübergehender Dienstunfähigkeit zum Zeitpunkt des Entlassungsantrages die Wahl zwischen der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit mit der Folge der Verlängerung des Vorbereitungsdienstes und der sofortigen Beendigung des Beamtenverhältnisses bestand (BVerwG, Beschluss vom 15. Juni 2011, 2 B 82/10).

71. Zu § 71 Anwärtersonderzuschläge

71.1 Grundsatz

Die Vorschrift eröffnet die Möglichkeit, durch Verwaltungsvorschrift die Gewährung besonderer Zuschläge für Anwärter vorzusehen. Die nach § 30 Satz 1 SächsBG zuständigen Staatsministerien legen darin im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen den anspruchsberechtigten Personenkreis und die Höhe der Anwärtersonderzuschläge fest. Der anspruchsberechtigte Personenkreis wird entsprechend der Mangel- und Bewerbersituation in den einzelnen Laufbahnen gegebenenfalls nach fachlichen Schwerpunkten geregelt.

71.2 Voraussetzungen für die Gewährung und Rückforderung

- 71.2.1 Die Anwärtersonderzuschläge sind unter den Voraussetzungen zu gewähren, dass
- a) der Anwärter nicht vor Abschluss des Vorbereitungsdienstes oder wegen schuldhaften Nichtbestehens der Laufbahnprüfung aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet und
 - b) der Anwärter nach Bestehen der Laufbahnprüfung mindestens 5 Jahre im Dienst des Freistaates Sachsen in der Laufbahn verbleibt, für den er die Befähigung erworben hat, oder, wenn das Beamtenverhältnis nach Bestehen der Laufbahnprüfung endet, in derselben Laufbahn in ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen für mindestens die gleiche Zeit eintritt. Für bestimmte Laufbahnen können Ausnahmen zugelassen werden, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt (zum Beispiel bei Aufnahme einer Tätigkeit von Studienreferendaren bei Ersatzschulen in freier Trägerschaft oder von Vermessungsreferendaren bei kommunalen Gebietskörperschaften im Freistaat Sachsen oder bei einem der im Freistaat Sachsen Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure). Die Laufbahn bestimmt sich jeweils nach Fachrichtung und gegebenenfalls fachlichem Schwerpunkt.
- 71.2.2 Die Bewerber sind über die Voraussetzungen frühzeitig (zum Beispiel im Zusammenhang mit der Übersendung der Einstellungsunterlagen) zu unterrichten. Die Voraussetzungen und die Rückzahlungspflicht sind in einem Schreiben (Anhang 4) festzulegen, dessen Kenntnisnahme von dem Bewerber (Anwärter) spätestens bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf auf einer zu den Personalakten zu nehmenden Ausfertigung mit seiner Unterschrift zu bestätigen ist. Dem Anwärter ist eine Ausfertigung zu überlassen. Eine Kopie der vom Anwärter bestätigten Ausfertigung ist der zuständigen Bezugsstelle durch die personalverwaltende Stelle zur Kenntnis zu geben.
- 71.2.3 Werden diese Voraussetzungen aus Gründen, die der Beamte zu vertreten hat, nicht erfüllt, ist der Anwärtersonderzuschlag in voller Höhe zurückzuzahlen. Der Rückzahlungspflicht unterliegt der Bruttobetrag.
- 71.2.4 Auf die Rückforderung soll unter anderem verzichtet werden, wenn
- a) der Vorbereitungsdienst innerhalb von 12 Monaten seit der Einstellung als Beamter auf Widerruf abgebrochen wird,
 - b) ein Beamter ausscheidet, um durch ein Studium die Befähigung für das erste oder zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in derselben Fachrichtung gegebenenfalls mit demselben fachlichen Schwerpunkt zu erlangen, unter der Bedingung, dass er
 - nach Abschluss des Studiums und gegebenenfalls eines anschließenden Vorbereitungsdienstes unverzüglich in den Dienst zum Freistaat Sachsen eintritt,
 - nicht vor Ablauf von 3 Jahren aus einem von ihm zu vertretenden Grund wieder ausscheidet,

- der früheren Bezügestelle seine berufliche Verwendung nach Abschluss der Ausbildung anzeigt und bis dahin jede Verlegung seines Wohnsitzes mitteilt;
der unter diesen Bedingungen ausgesprochene Verzicht ist dem Beamten gegen Unterschrift zur Kenntnis zu bringen,

- c) in den Fällen des Buchstaben b eine Verwendung des Beamten im Dienst zum Freistaat Sachsen nach der Ausbildung trotz nachgewiesener Bemühungen im Zeitraum von 5 Jahren aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht möglich ist,
- d) ein Beamter auf eigenen Antrag ausscheidet, um einer Entlassung durch den Dienstherrn wegen eines vom Beamten nicht zu vertretenden Grundes zuvorzukommen,
- e) ein Beamter aus Gründen der Kinderbetreuung oder der Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 7 Absatz 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes) ausscheidet, um sich überwiegend der Kinderbetreuung oder Pflege zu widmen.

Im Übrigen kann auf die Rückforderung ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn sie eine unzumutbare Härte bedeuten würde, zum Beispiel aus sozialen Gründen.

71.2.5 Bei einem Ausscheiden nach der Aufnahme der hauptberuflichen Tätigkeit in der gleichen Laufbahn (Fachrichtung und gegebenenfalls Schwerpunkt) im Dienst des Freistaates Sachsen ermäßigt sich der zurückzuzahlende Betrag für jedes voll geleistete Dienstjahr um ein Fünftel. Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Entgelt führen zu einer Verlängerung der Mindestdienstzeit. Zeiten einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder des Mutterschutzes ohne Entgelt sind unschädlich. Die Erfüllung der Mindestdienstzeit wird durch eine Ermäßigung der Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht berührt.

71.2.6 Nummer 70.2.6 gilt entsprechend mit folgenden Maßgaben:

- a) An die Stelle des öffentlichen Dienstes (§ 4 Absatz 1) tritt der Freistaat Sachsen.
- b) Bei einem Wechsel in ein anderes Rechtsverhältnis muss es sich um die gleiche Laufbahn (Fachrichtung und gegebenenfalls fachlicher Schwerpunkt) handeln.

Die Nummern 70.2.8 bis 70.2.10 gelten entsprechend.

72. Zu § 72 Anrechnungsregelung

72.0 Allgemeines

Die Anwärterbezüge werden unter dem gesetzlichen Vorbehalt gezahlt, dass der Anwärter keine anzurechnenden Entgelte aus Nebentätigkeiten oder anderen Tätigkeiten im Sinne des § 72 Absatz 1 während der Dauer des Anwärterverhältnisses erhält. Überzahlte Anwärterbezüge sind daher nach § 18 Absatz 2 auch rückwirkend zurückzufordern. Eine Berufung auf den Wegfall der Bereicherung ist hiernach nicht möglich. Die Voraussetzungen für die Anrechnung sind in einem Schreiben (Anhang 5) darzulegen, dessen Kenntnisnahme von dem Bewerber (Anwärter) spätestens bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf auf einer zu den Akten zu nehmenden Ausfertigung mit seiner Unterschrift zu bestätigen ist. Dem Anwärter ist eine Ausfertigung zu überlassen. Eine Kopie der vom Anwärter bestätigten Ausfertigung ist der zuständigen Bezügestelle durch die personalverwaltende Stelle zur Kenntnis zu geben.

72.1 Anrechnung nach § 72 Absatz 1

72.1.1 Entgelte für Nebentätigkeiten sind nur auf Anwärterbezüge im Sinne des § 68 Absatz 2 Satz 1 anzurechnen. Zu berücksichtigen sind dabei nur Entgelte für eine Nebentätigkeit in einer Zeit, in der das Anwärterverhältnis bestanden hat. Entgelte aus einer Nebentätigkeit umfassen sowohl Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit als auch Einkünfte aus selbstständiger Arbeit. Bei der Ermittlung der Einkünfte ist grundsätzlich auf die Bruttobeträge ohne Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und Werbungskosten abzustellen.

72.1.2 Bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit ist bei dem erforderlichen Vergleich auf den Monat abzustellen, für den das Bruttoentgelt aus geleisteter Nebentätigkeit bestimmt ist. Steht aus einer Nebentätigkeit ein Auslagen- oder Aufwendungsersatz (wie zum Beispiel Reisekosten, Spesen, Tagegelder, Übernachtungskosten- oder Mietkostenerstattung), eine jährliche Sonderzahlung oder ähnliche Leistung zu, so bleiben diese bei der Anrechnung unberücksichtigt.

72.1.3 Bei Einkünften aus selbstständiger Arbeit (zum Beispiel Gewerbebetrieb oder Werkvertrag) sind Aufwendungen oder Betriebsausgaben in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. Der Nachweis kann durch Vorlage geeigneter Unterlagen (zum Beispiel die betriebswirtschaftliche Auswertung mit einer Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben) erfolgen. Einkommensteuerbescheide alleine reichen in der Regel als Nachweis nicht aus.

Grundsätzlich ist auch hier eine monatliche Betrachtung durchzuführen. Nur wenn eine monatliche

Zuordnung nicht (zum Beispiel bei Einnahmen aus einem Werkvertrag) oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist, sind die maßgebenden Einkünfte auf alle infrage kommenden Monate gleichmäßig aufzuteilen.

72.1.4 Die Nummern 72.1.1 und 72.1.2 gelten entsprechend für Anwärter, die ein Entgelt für eine in den Ausbildungsrichtlinien vorgeschriebene Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes erhalten (zum Beispiel für die Tätigkeit eines Rechtsreferendars bei einem Rechtsanwalt im Rahmen der Wahlstation).

72.1.5 Stehen einem Anwärter für einen Monat mehrere Entgelte aus einer Nebentätigkeit oder einer in den Ausbildungsrichtlinien vorgeschriebene Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes zu, so sind die Entgelte zusammenzurechnen und in einer Summe auf die Anwärterbezüge anzurechnen.

72.2 Anrechnung nach § 72 Absatz 2

72.2.1 Eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst (§ 4 Absatz 1) liegt zum Beispiel vor, wenn der Anwärter

- mit Anspruch auf Entgelt mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist oder
- gleichzeitig mit Anspruch auf Dienstbezüge als Soldat auf Zeit vom Dienst freigestellt ist.

72.2.2 Ist ein Anwärter unter Fortzahlung des Wehrsoldes vom Grundwehrdienst oder freiwilligen Wehrdienst beurlaubt, so ist der Wehrsold nicht auf die Anwärterbezüge anzurechnen.

72.2.3 Die Vorschrift ist nur anzuwenden, wenn das Entgelt aus der Tätigkeit im öffentlichen Dienst (§ 4 Absatz 1) die Anwärterbezüge einschließlich der daneben gewährten Besoldungsbestandteile übersteigt.

72.2.4 Tätigkeiten im öffentlichen Dienst (§ 4 Absatz 1) mit weniger als der Hälfte der dafür geltenden regelmäßigen Arbeitszeit sind aus der Sicht des Beamtenverhältnisses des Anwärters Nebentätigkeiten. Die Anrechnung daraus bezogener Entgelte richtet sich nach § 72 Absatz 1.

73. Zu § 73 Kürzung der Anwärterbezüge

73.1 Verfahren bei der Kürzung der Anwärterbezüge

73.1.1 Die Vorschrift eröffnet der jeweiligen obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle die Möglichkeit, den Anwärtergrundbetrag um bis zu 30 Prozent herabzusetzen, wenn der Anwärter die vorgeschriebene Laufbahnprüfung nicht bestanden hat oder sich die Ausbildung aus einem vom Anwärter zu vertretenden Grund verzögert. Von diesen Regelungen soll im Regelfall Gebrauch gemacht werden.

73.1.2 Die Bewerber sind über die Möglichkeit der Kürzung des Anwärtergrundbetrages frühzeitig (zum Beispiel im Zusammenhang mit der Übersendung der Einstellungsunterlagen) zu unterrichten. Die Voraussetzungen der Kürzung sind in einem Schreiben (Anhang 5) darzulegen, dessen Kenntnisnahme von dem Bewerber (Anwärter) spätestens bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf auf einer zu den Personalakten zu nehmenden Ausfertigung mit seiner Unterschrift zu bestätigen ist. Dem Anwärter ist eine Ausfertigung zu überlassen. Eine Kopie der vom Anwärter bestätigten Ausfertigung ist der zuständigen Bezugsstelle durch die personalverwaltende Stelle zur Kenntnis zu geben.

Der Anwärtergrundbetrag wird in der Regel gekürzt

- a) um 15 Prozent, wenn der Anwärter
 - die vorgeschriebene Laufbahnprüfung oder eine Zwischenprüfung (auch Modulprüfung) nicht bestanden hat,
 - ohne Genehmigung einer solchen Prüfung ferngeblieben oder von dieser zurückgetreten ist oder
 - aus Gründen, die er zu vertreten hat (Nummer 73.1.3), die Ausbildung verzögert,
- b) um 30 Prozent, wenn der Anwärter wegen eines Täuschungsversuches oder eines Ordnungsverstoßes von der Laufbahnprüfung ausgeschlossen worden ist.

Sofern nicht nach § 73 Absatz 2 von einer Kürzung abzusehen ist, soll der Anwärtergrundbetrag in der Regel gekürzt werden. Eine Kürzung kommt nur in Betracht, wenn sich wegen der genannten Tatbestände der Vorbereitungsdienst verlängert.

Eine Kürzung ist unabhängig vom Ausgang eines Widerspruchs- oder Klageverfahrens über das Ergebnis der Laufbahnprüfung zulässig (BVerwG, Urteil vom 9. März 1989, 2 C 59/86 und OVG Bautzen, Urteil vom 15. Oktober 2018, 2 A 145/17).

73.1.3 Gründe, die der Anwärter im Sinne von Nummer 73.1.1 und 73.1.2 zu vertreten hat, sind insbesondere gegeben, wenn der Anwärter

- das Ziel eines Ausbildungsabschnitts nicht erreicht hat,
- einen Ausbildungsabschnitt unterbrochen hat oder

- nicht zur Laufbahnprüfung zugelassen worden ist.

Nicht vom Anwärter zu vertreten sind zum Beispiel

- Krankheit,
- Zeiten eines Beschäftigungsverbot oder einer Elternzeit nach der **Sächsischen Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung**,
- Ableistung des Grundwehr- oder Zivildienstes,
- Freistellung für bestimmte staatsbürgerliche Aufgaben oder
- Sonderurlaub aus zwingenden Gründen.

73.1.4 Der Zeitraum der Kürzung des Anwärtergrundbetrages beginnt mit dem Ersten des Monats, der auf den Monat folgt, in den das für die Kürzung maßgebende Ereignis fällt. Er darf nicht länger sein als der Zeitraum, um den sich der Vorbereitungsdienst verlängert. Im Falle einer Entlassung eines Beamten auf Widerruf kommt eine Kürzung des Anwärtergrundbetrages auch für den Zeitraum der dabei zu wahren Fristen in Betracht.

73.1.5 Die Entscheidung über die Kürzung des Anwärtergrundbetrages einschließlich der Höhe und des Zeitraums ist dem Anwärter mitzuteilen. Eine Kopie der Entscheidung ist der zuständigen Bezugsstelle zuzuleiten. Überzahlte Anwärterbezüge sind nach § 18 Absatz 2 auch rückwirkend zurückzufordern. Eine Berufung auf den Wegfall der Bereicherung ist wegen der Unterrichtung über die Kürzungsmöglichkeit nicht gegeben.

73.2 Besondere Härtefälle

Über die Anerkennung besonderer Härtefälle, in denen von einer Kürzung abzusehen ist, entscheidet im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens (§ 1 **SächsVwVfZG** in Verbindung mit § 40 VwVfG) die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

73.3 Nichtbestehen einer Zwischenprüfung

Nummer 73.1.4 gilt entsprechend.

74. Zu § 74 Anspruchsvoraussetzungen

74.1 Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Anlageformen nach § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung gewährt. Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Dienstherr für die Besoldungsempfänger anlegt. Die verschiedenen Anlageformen lassen sich in das Beteiligungssparen und das Bausparen unterteilen. Beim Beteiligungssparen wird in Kapitalbeteiligung oder in Aktienfonds angespart. Beim Bausparen wird für den Erwerb von Immobilieneigentum angespart oder die vermögenswirksamen Leistungen werden zur Entschuldung im Zusammenhang mit dem Immobilienkauf (Kredittilgung) gezahlt. Die Berechtigten können nach § 3 Absatz 1 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes auch bestimmen, dass die vermögenswirksamen Leistungen in den Fällen des § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 4 bis 7 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes angelegt werden zugunsten

- a) ihrer nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner,
- b) der in § 32 Absatz 1 EStG bezeichneten Kinder, die zu Beginn des maßgebenden Kalenderjahrs das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten oder die in diesem Kalenderjahr lebend geboren wurden oder
- c) der Eltern oder eines Elternteils des Berechtigten, wenn der Berechtigte als Kind die Voraussetzungen nach Buchstabe b erfüllt.

74.2 Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen knüpft an die tatsächliche Zahlung von Dienst- oder Anwärterbezügen an. Bestehen ausnahmsweise mehrere Dienstverhältnisse (§ 12), stehen die vermögenswirksamen Leistungen aus dem Dienstverhältnis zu, aus dem die Besoldung gewährt wird. Dies gilt in Fällen des § 72 Absatz 2 entsprechend. Die vermögenswirksamen Leistungen sind auch dann monatlich zu zahlen, wenn im Anlagevertrag abweichende Anlagezeitpunkte vereinbart sind.

74.3 Die Mitteilung der Anlageform erfolgt im Allgemeinen durch Vorlage des Anlagevertrages bei der zuständigen Bezugsstelle (zum Beispiel durch Schreiben oder in Textform mittels einfacher E-Mail übersandter Text oder PDF-Datei). Können die vermögenswirksamen Leistungen für die bisherige Anlageform nicht mehr überwiesen werden, so sind sie für eine von den Besoldungsempfängern gewählte neue Anlageform zu überweisen, wenn die entsprechende neue Mitteilung bei der zuständigen Bezugsstelle eingegangen ist. Damit die vermögenswirksamen Leistungen ohne Unterbrechung angelegt werden können, sollen die Berechtigten diese Mitteilung mindestens 3 Monate vor dem Monat vorlegen, in dem die Überweisung für die bisherige Anlageform endet. Die vermögenswirksamen Leistungen, die nach § 2 Absatz 1 Nummer 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (zum Beispiel Bau, Erwerb, Ausbau oder Erweiterung eines Hauses oder

Eigentumswohnung im Inland) angelegt werden sollen, sind entweder an den Gläubiger oder auf Verlangen des Besoldungsempfängers an diesen zu überweisen, wenn der Besoldungsempfänger eine Bestätigung seines Gläubigers vorgelegt hat, dass die Anlage bei ihm die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Nummer 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erfüllt. Die Bezügestelle hat die Richtigkeit der Bestätigung nicht zu prüfen. Die zweckentsprechende Verwendung der angelegten Beträge ist der zuständigen Bezügestelle auf Anforderung nachzuweisen, gegebenenfalls auch in Textform. Wird der Nachweis nicht erbracht, ist die Zahlung der vermögenswirksamen Leistungen einzustellen und die zu Unrecht gezahlten Beträge sind zurückzufordern. Der Besoldungsempfänger hat die Beendigung seiner Verpflichtung zur Zahlung an den Gläubiger seiner Bezügestelle unverzüglich mitzuteilen.

- 74.4** Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitteilung nach § 74 Absatz 3 bei der zuständigen Bezügestelle eingegangen ist, sowie für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahrs, wenn für diese Monate die sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Mängel in der Mitteilung beeinträchtigen die Entstehung des Anspruchs nicht. Die höchstmögliche Sparzulage nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz kann nur erhalten, wer sowohl in die Anlageform Beteiligungssparen als auch Bausparen oder Entschuldung anlegt. Der Dienstherr ist damit verpflichtet, maximal 2 Verträge zu bedienen, damit der Berechtigte die höchstmögliche Sparzulage erhalten kann.

75. Zu § 75 Höhe der vermögenswirksamen Leistung

- 75.1** Teilzeitbeschäftigte oder begrenzt Dienstfähige erhalten die vermögenswirksamen Leistungen nur im Umfang ihrer Dienstverpflichtung (§ 10 Absatz 1). Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung (oder umgekehrt) werden die vermögenswirksamen Leistungen entsprechend taggenau berechnet. Dies gilt auch, wenn der Berechtigte nur für Teile eines Monats Anspruch auf Besoldung hat (§ 5 Absatz 3). Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen können zusammentreffen beim Nebeneinanderbestehen mehrerer Rechtsverhältnisse (Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis) oder bei Übertritt aus einem Rechtsverhältnis in ein anderes während des laufenden Monats. Erhält zum Beispiel ein Beamter aus einer Nebentätigkeit vermögenswirksame Leistungen, so schließt das die Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Gesetz nicht aus.

- 75.2** Der Familienzuschlag wird nur dann in die Berechnung einbezogen, wenn der Anwärter den Familienzuschlag aufgrund seiner persönlichen Verhältnisse auch tatsächlich erhält.

- 75a. Zu § 75a Inflationsausgleichszahlungen** (Nicht belegt.)

76. Zu § 76 Aufwandsentschädigungen

76.1 Entschädigungsvoraussetzungen

- 76.1.1** Aufwandsentschädigungen dienen der Erstattung dienstbedingter Aufwendungen. Sie werden zur Abgeltung solcher Aufwendungen aus dienstlichem Anlass gewährt, die sich aus der Art der Dienstaufgabe zwangsläufig ergeben und nicht durch die Besoldung aus dem übertragenen Amt oder durch Entschädigungen auf Grund besonderer Vorschriften abgegolten werden. Die Gewährung einer Aufwandsentschädigung ist nur dann zulässig, wenn die zugrundeliegenden Aufwendungen ausschließlich dienstlich erforderlich und deshalb dem Dienstherrn zuzurechnen sind, weil er den Besoldungsempfänger veranlasst, Aufwendungen zu machen, ohne die dieser außerstande wäre, die ihm übertragenen dienstlichen Aufgaben zu erfüllen. Typische Anwendungsfälle liegen vor, wenn auf eigene Kosten Schutz- oder Berufskleidung angeschafft werden muss (zur Zulässigkeit einer Teilzeitkürzung des Dienstkleidungszuschusses bei einem teilzeitbeschäftigten Polizeibeamten im Hinblick auf die Richtlinie 97/81/EG des Rates vergleiche VGH München, Urteil vom 6. September 2023, 3 B 23.733).

Die Vorschrift geht davon aus, dass es jedem Besoldungsempfänger zumutbar ist, dienstlich veranlassten Aufwand in gewissen Grenzen ohne weitere Entschädigung selbst zu tragen. Ein Aufwand kann somit nur insoweit erstattet werden, als diese Grenzen überschritten sind. Bei der Frage der Zumutbarkeit ist ein strenger Maßstab anzulegen, da die durch Gesetz geregelte Besoldung nicht im Verwaltungsweg durch weitere Leistungen zur Bestreitung des allgemeinen Lebensunterhaltes ergänzt werden darf (grundlegend BVerwG, Urteil vom 8. Juli 1994, 2 C 3/93, Rn. 10; vergleiche auch Nummer 3.2.1). Regelmäßig ist entstehender Aufwand durch die Besoldung (einschließlich etwaiger Stellen- und Erschwerniszulagen) mit abgegolten. Je höher der Besoldungsempfänger besoldet ist, desto höher liegen auch diese, an der Zumutbarkeit auszurichtenden Grenzen, wobei nicht in jedem Fall eine Staffelung der Aufwandsentschädigung nach Besoldungsgruppen erforderlich ist. Aufwandsentschädigungen dürfen insbesondere nicht gewährt werden, um damit eine besondere Arbeitsbelastung, Mehrarbeit oder Dienst zu ungünstigen oder wechselnden Zeiten abzugelten oder

einen besonderen Anreiz für die Übernahme eines Amtes oder einer Funktion zu bieten. Eine Aufwandsentschädigung liegt nicht mehr vor, wenn sie der Höhe nach die üblicherweise mit der Wahrnehmung der Tätigkeit verbundenen Unkosten erheblich übersteigt (BVerwG, Beschluss vom 27. September 2012, 2 B 92/11). Denn die Erstattung dienstbedingter Aufwendungen darf den tatsächlichen Aufwand nicht übersteigen; andernfalls würde es sich um eine unzulässige Nebenbesoldung handeln.

76.1.2 Die Gewährung von Aufwandsentschädigungen ist weiterhin nur zulässig, wenn der Haushaltsplan Mittel hierfür zur Verfügung stellt. Wegen § 51 SÄHO dürfen Personalausgaben, die nicht auf Gesetz beruhen, nur geleistet werden, wenn dafür im Haushaltsplan Ausgabemittel zur Verfügung gestellt sind. Mindestanforderung für die Zulässigkeit ist, dass die Aufwandsentschädigung in den Erläuterungen des Titels, aus dem sie gezahlt werden sollen, der Art nach besonders aufgeführt sind (vergleiche zum Beispiel Erläuterung in Kapitel 03 12 Titel 422 01 des Haushaltsplans 2025/2026 zur VwV Aufwandsentschädigung Kriminalitätsbekämpfung). Im Übrigen wird auf den Grundsatz hingewiesen, wonach durch den Haushaltsplan Ansprüche nicht begründet werden (§ 3 Abs. 2 SÄHO).

76.1.3 Der Aufwand braucht nicht im Einzelfall abgerechnet zu werden, sondern darf in typisierender und pauschalierender Weise abgegolten werden. Die Entschädigung ist dabei an den tatsächlich anfallenden notwendigen Kosten auszurichten und realitätsnah festzusetzen (BVerwG, Urteil vom 19. August 2004, 2 C 41/03, Rn. 10; OVG Bautzen, Urteil vom 9. Dezember 2005, 2 D 7/04, Rn. 20). Voraussetzung hierfür ist, dass aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte oder tatsächlicher Erhebungen nachvollziehbar ist, dass und in welcher ungefähren Höhe dienstbezogene finanzielle Aufwendungen typischerweise entstehen. Als abgeltbarer dienstbezogener Aufwand kommt nicht schon eine allgemein aufwändigere Lebensführung in Betracht. Auch genügen bloße Mutmaßungen über dienstbezogene finanzielle Aufwendungen ohne hinreichende, eine wirklichkeitsnahe Schätzung ermöglichende tatsächliche Anhaltspunkte nicht für die Gewährung einer Aufwandsentschädigung.

76.2 **Verordnungsermächtigung**

Entsprechend dem Grundsatz, wonach Aufwandsentschädigungen als nicht unmittelbare Besoldungsbestandteile durch die jeweiligen Fachressorts geregelt werden, enthält Absatz 2 für diese eine Verordnungsermächtigung zur Gewährung von Aufwandsentschädigungen an Kommunalbeamte und Beamte der sonstigen der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, wobei das Einvernehmen des Staatsministeriums der Finanzen als für das Besoldungsrecht zuständiges Ressort erforderlich ist. Auf der Grundlage der Vorgängerregelung wurde beispielsweise die Kommunaldienstaufwandsentschädigungsverordnung erlassen.

77. **Zu § 77 Bürokostenentschädigung**

Die Bürokostenentschädigung der Gerichtsvollzieher ist eine spezielle Form der Aufwandsentschädigung im Sinne des § 76. Das Staatsministerium der Justiz hat von der Ermächtigungsgrundlage – im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen als für das Besoldungsrecht zuständiges Ressort – Gebrauch gemacht. Die entsprechende Aufwandsentschädigung für Bürokosten der Gerichtsvollzieher ist in der [Sächsischen Gerichtsvollzieherentschädigungsverordnung](#) geregelt.

78. **Zu § 78 Übergangsvorschrift für wissenschaftliches Personal**

78.1 **Überleitung der Akademischen Assistenten**

Nach Satz 2 ist eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit nach § 77 Absatz 1 Satz 2 [SächsHSG](#) zwingend mit einem Wechsel in das Amt des Akademischen Assistenten der BesGr. W 1 verbunden. In diesem Fall werden die betreffenden Beamten der BesGr. W 1 Stufe 2 zugeordnet. Sofern mit diesem Wechsel – in Abhängigkeit von der in dem Amt der BesGr. A 13 erreichten Stufe des Grundgehalts – eine Verringerung der ausgleichsfähigen Dienstbezüge einhergeht, wird eine Ausgleichszulage nach § 53 gewährt. Das hierfür erforderliche Vorliegen dienstlicher Gründe ist zu bejahen, da die maßgebliche Ursache – eine im Zusammenhang mit der Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit wirksam werdende Änderung der Rechtslage – der Sphäre des Dienstherrn zuzurechnen ist und dieser letztlich ein Interesse daran hat, die vorhandenen Beamten in das neue System zu überführen.

78.2 **Übergangsregelungen zu gewährten Leistungsbezügen**

78.2.1 **Allgemeines**

§ 78 Absatz 2 trifft für in das Stufensystem der BesO W übergeleitete Professoren der BesGr. W 2 oder W 3 – neben einer Sonderregelung zur Ruhegehaltfähigkeit der auf Grundlage des alten Rechts gewährten Leistungsbezüge – Bestimmungen zur Anrechnung der Erhöhung des Grundgehalts auf

bereits am 31. März 2014 gewährte Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge. Der zur Kürzung dieser Leistungsbezüge erforderliche Eingriff in die insoweit zahlungsbegründenden individuellen Regelungen der jeweiligen Berufungs- oder Bleibevereinbarung erfolgt unmittelbar durch den Gesetzgeber. Eine konkret-individuelle Regelung durch die Exekutive ist folglich nicht erforderlich. Die Minderung kann auf der gesetzlichen Grundlage des § 78 Absatz 2 unmittelbar vollzogen werden. Die entsprechend den folgenden Ausführungen verminderten Beträge der Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge nach § 34 Absatz 1 Nummer 1 ersetzen die vor dem 1. April 2014 auf Grundlage von § 13 Absatz 1 **SächsBesG** in der am 31. März 2014 geltenden Fassung festgesetzten Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge. Ihre einzelfallspezifische Ausgestaltung hinsichtlich Befristung, Teilnahme an Anpassungen der Besoldung nach § 19 und Ruhegehaltfähigkeit bleibt unverändert bestehen.

78.2.2 Minderung der Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge – Grundsatz

Am 31. März 2014 auf der Grundlage des § 13 Absatz 1 **SächsBesG** in der am 31. März 2014 geltenden Fassung gewährte Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge sind am 1. April 2014 um den entsprechend der individuellen Stufenzuordnung bei Überleitung in das neue Grundgehaltssystem der BesO W wirksam werdenden Erhöhungsbetrag des Grundgehalts zu mindern. Die zeitgleich am 1. April 2014 wirksam werdende Anpassung der Besoldung nach § 19 stellt keinen anrechnungspflichtigen Erhöhungsbetrag des Grundgehalts dar; dieser ist vielmehr als Differenz zwischen dem bisherigen Grundgehalt und dem fiktiven neuen Grundgehalt ohne Anpassung nach § 19 zu ermitteln. Die minderungspflichtigen Leistungsbezüge sind, soweit sie an Anpassungen der Besoldung teilnehmen, nach der Minderung zu dynamisieren.

Beispiel:

*Inkrafttreten des **Sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes** am 1. April 2014 und zeitgleiches Wirksamwerden der Besoldungsanpassung 2014. Ein Professor der BesGr. W 2 hatte am 31. März 2014 einen BerufsLeistungsbezug in Höhe von monatlich 1 000 Euro erhalten, der laut Berufsvereinbarung an Anpassungen der Besoldung teilnimmt. Er wurde zum 1. April 2014 der BesGr. W 2 Stufe 2 zugeordnet.*

Lösung:

Der Minderungsbetrag des Leistungsbezugs ermittelte sich wie folgt:

- *Grundgehalt BesGr. W 2 altes System bis 31. März 2014: 4 491,53 Euro*
- *Grundgehalt BesGr. W 2 Stufe 2 neues System ab 1. April 2014: 5 224,63 Euro*
- *Grundgehalt BesGr. W 2 Stufe 2 neues System ab 1. April 2014 (fiktiv ohne lineare Erhöhung): 5 074,92 Euro*
- *Erhöhungsbetrag Grundgehalt: 583,39 Euro (= 5 074,92 Euro – 4 491,53 Euro)*
- *Minderung des Leistungsbezugs ab 1. April 2014: 416,61 Euro (= 1 000 Euro – 583,39 Euro)*
- *Dynamisierung des Leistungsbezugs: 428,90 Euro (= 416,61 Euro x 1,0295).*

78.2.3 Minderung der Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge – Sockelbetrag

Der entsprechend vorstehenden Ausführungen zu ermittelnde Minderungsbetrag darf 70 Prozent der am 31. März 2014 zustehenden Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge nicht übersteigen. Zur Einhaltung dieser Begrenzung ist eine einzelfallbezogene Kontrollrechnung und gegebenenfalls Kappung des Minderungsbetrages vorzunehmen, sodass dem Professor ein Sockelbetrag in Höhe von mindestens 30 Prozent der am 31. März 2014 zustehenden Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge verbleibt. Die am 1. April 2014 wirksam werdende Anpassung der Besoldung nach § 19 bleibt bei der Berechnung des Sockelbetrags zunächst unberücksichtigt. Bei dynamischen Leistungsbezügen ist der ermittelte Sockelbetrag um den Steigerungsfaktor zu erhöhen.

Beispiel:

*Inkrafttreten des **Sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes** am 1. April 2014 und zeitgleiches Wirksamwerden der Besoldungsanpassung 2014. Ein Professor der BesGr. W 2 hatte am 31. März 2014 einen BerufsLeistungsbezug in Höhe von monatlich 650 Euro erhalten, der laut Berufsvereinbarung an Anpassungen der Besoldung teilnimmt. Er wurde zum 1. April 2014 der BesGr. W 2 Stufe 2 zugeordnet.*

Lösung:

Der Minderungsbetrag des Leistungsbezugs ermittelte sich wie folgt:

- *Erhöhungsbetrag Grundgehalt: 583,39 Euro (vergleiche Beispiel zu Nummer 78.2.2)*
- *Leistungsbezug nach altem Recht bis 31. März 2014: 650 Euro*
- *Neuer Leistungsbezug ohne Berücksichtigung Sockelbetragsregelung: 66,61 Euro (= 650 Euro – 583,39 Euro)*

- Prüfung Sockelbetragsregelung: $650 \text{ Euro} \times 30 \text{ Prozent} = 195 \text{ Euro} > 66,61 \text{ Euro}$;
Sockelbetragsregelung greift durch Dynamisierung des neuen Leistungsbezugs: $200,75 \text{ Euro}$
($= 195 \text{ Euro} \times 1,0295$).

78.2.4

Berücksichtigung nebeneinander gewährter Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge

Mehrere nebeneinander gewährte Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind bei der Minderung unabhängig von ihrer konkreten Ausgestaltung als befristeter oder unbefristeter, dynamisierter oder statischer Leistungsbezug anteilig, das heißt jeweils entsprechend ihrem Anteil an den nach altem Recht insgesamt gewährten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen, zu berücksichtigen. Die Sockelbetragsregelung ist für jeden minderungspflichtigen Teilbetrag separat zu prüfen. Bei teilzeitbeschäftigten Professoren werden gemäß § 10 Absatz 1 sowohl das Grundgehalt als auch die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, sodass sich eine Teilzeitbeschäftigung rechnerisch nicht auf den Umfang der Anrechnung auswirkt.

Beispiel:

Inkrafttreten des *Sächsischen Dienstrechtsneuordnungsgesetzes* am 1. April 2014 und zeitgleiches Wirksamwerden der Besoldungsanpassung 2014. Ein Professor der BesGr. W 2 hatte am 31. März 2014 einen Berufsleistungsbezug in Höhe von monatlich 650 Euro (LB 1) und einen Bleibeleistungsbezug in Höhe von monatlich 350 Euro (LB 2) erhalten. LB 1 nimmt laut Berufsvereinbarung an Anpassungen der Besoldung teil. Der Professor wurde zum 1. April 2014 der BesGr. W 2 Stufe 2 zugeordnet.

Lösung:

Der Minderungsbetrag der Leistungsbezüge ermittelte sich wie folgt:

- Erhöhungsbetrag Grundgehalt: 583,39 Euro (vergleiche Beispiel zu Nummer 78.2.2)
- Anteil LB 1 (erhöhter Betrag) an Gesamtbetrag der minderungspflichtigen Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge: 65 Prozent ($= 650 \text{ Euro} / 1.000 \text{ Euro}$)
- Anteil LB 2 an Gesamtbetrag der minderungspflichtigen Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen: 35 Prozent ($= 350 \text{ Euro} / 1.000 \text{ Euro}$)
- Anteiliger Kürzungsbetrag LB 1: 379,20 Euro ($= 583,39 \text{ Euro} \times 65 \text{ Prozent}$)
- Anteiliger Kürzungsbetrag LB 2: 204,19 Euro ($= 583,39 \text{ Euro} \times 35 \text{ Prozent}$)
- Neuer LB 1: 270,80 Euro ($= 650 \text{ Euro} - 379,20 \text{ Euro}$)
- Neuer LB 2: 145,81 Euro ($= 350 \text{ Euro} - 204,19 \text{ Euro}$)
- Prüfung Sockelbetragsregelung LB 1: $650 \text{ Euro} \times 30 \text{ Prozent} = 195 \text{ Euro} < 270,80 \text{ Euro}$
- Prüfung Sockelbetragsregelung LB 2: $350 \text{ Euro} \times 30 \text{ Prozent} = 105 \text{ Euro} < 145,81 \text{ Euro}$
- Sockelbetragsregelung greift jeweils nicht durch
- Dynamisierung des LB 1 ab 1. April 2014: 278,79 Euro ($= 270,80 \text{ Euro} \times 1,0295$)

78.2.5

Minderung der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge bei weiterem Stufenaufstieg

Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, die vor dem 1. April 2014 auf der Grundlage von § 13 Absatz 1 *SächsBesG* in der am 31. März 2014 geltenden Fassung gewährt worden sind, werden auch beim weiteren Stufenaufstieg nach der Überleitung in das Grundgehaltssystem der BesO W nach § 33 Absatz 3 Satz 3 gemindert. Als für die Minderung maßgeblicher Erhöhungsbetrag gilt in diesem Fall der jeweilige Stufendifferenzbetrag. Die Ausführungen zur Belassung eines Sockelbetrages in Höhe von 30 Prozent der am 31. März 2014 (gegebenenfalls unter Berücksichtigung der am 1. April 2014 wirksam werdenden Anpassung der Besoldung) zustehenden Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge (vergleiche Nummer 78.2.3) gelten im Falle der Minderung bei Stufenaufstieg entsprechend.

Beispiel 1:

Ausgangssituation wie im Beispiel zu Nummer 78.2.2 nach der Überleitung in das neue System. Der Professor der BesGr. W 2 erhielt ab 1. April 2014 neben dem Grundgehalt der Stufe 2 in Höhe von monatlich 5 224,63 Euro einen (geminderten) Berufsleistungsbezug in Höhe von monatlich 428,90 Euro. Er schloss zum Wintersemester 2014/2015 eine Bleibevereinbarung ab, nach der ab 1. Oktober 2014 ein (zusätzlicher) Bleibeleistungsbezug in Höhe von monatlich 500 Euro gewährt wurde. Zum 1. Februar 2015 erfolgte der Aufstieg in die Stufe 3 des Grundgehalts der BesGr. W 2.

Lösung:

Zu diesem Zeitpunkt wurde folgende Minderung der Leistungsbezüge vorgenommen:

- Grundgehalt BesGr. W 2 Stufe 2 bis 31. Januar 2015: 5 224,63 Euro
-

Grundgehalt BesGr. W 2 Stufe 3 ab 1. Februar 2015: 5 477,38 Euro

- *Erhöhungsbetrag Grundgehalt: 252,75 Euro (= 5 477,38 Euro – 5 224,63 Euro)*
- *Minderungspflichtiger Betrag der Leistungsbezüge: 428,90 Euro (keine Berücksichtigung des nach dem 1. April 2014 vereinbarten Bleibeleistungsbezuges)*
- *Neuer Berufsleistungsbezug ohne Berücksichtigung Sockelbetragsregelung: 176,15 Euro (= 428,90 Euro – 252,75 Euro)*
- *Prüfung Sockelbetragsregelung (maßgeblich ist die ursprüngliche Höhe des Leistungsbezugs vor dem 1. April 2014 unter Berücksichtigung der zeitgleich wirksam gewordenen Besoldungsanpassung): 1 029,50 Euro x 30 Prozent = 308,85 Euro > 176,15 Euro*
- *Sockelbetragsregelung greift durch; neuer Berufsleistungsbezug: 308,85 Euro; aufgrund des Rückfalls auf die Sockelbetragsregelung ist beim Aufstieg in die Stufe 4 des Grundgehalts keine weitere Minderung des Berufsleistungsbezugs vorzunehmen.*

Für den Fall, dass bei der ursprünglichen Minderung zum 1. April 2014 nebeneinander gewährte unbefristete und befristete Leistungsbezüge berücksichtigt worden sind (zur anteiligen Berücksichtigung vergleiche Nummer 78.2.4) und der nach der Minderung verbliebene befristete Leistungsbetrag im Zeitraum bis zum nächsten Stufenaufstieg entfallen ist, ist dies für die Minderung der verbleibenden Leistungsbezüge beim weiteren Stufenaufstieg ohne Belang. Die verbleibenden Leistungsbezüge sind weiterhin mit ihrem ursprünglichen Anteil an den nach altem Recht insgesamt gewährten Berufs- und Bleibeleistungsbezügen zu berücksichtigen; ein „Auffüllen“ des durch den ausgelaufenen befristeten Leistungsbezug frei gewordenen Anteils an den minderungspflichtigen Leistungsbezügen mit anderen nach altem Recht gewährten Leistungsbezügen erfolgt nicht.

Beispiel 2:

Ausgangssituation wie im Beispiel zu Nummer 78.2.4 nach der Überleitung in das neue System. Der Professor der BesGr. W 2 erhielt ab 1. April 2014 neben dem Grundgehalt der Stufe 2 in Höhe von monatlich 5 224,63 Euro einen jeweils anteilig geminderten Berufsleistungsbezug in Höhe von 278,79 Euro und einen Bleibeleistungsbezug in Höhe von 145,81 Euro; der Bleibeleistungsbezug wurde befristet bis zum 31. Dezember 2014 gewährt. Zum 1. Februar 2015 erfolgt der Aufstieg in die Stufe 3 des Grundgehalts der BesGr. W 2.

Lösung:

Zu diesem Zeitpunkt wurde folgende Minderung des Leistungsbezuges vorgenommen:

- *Erhöhungsbetrag Grundgehalt: 252,75 Euro (vergleiche Beispiel 1)*
- *Minderungspflichtiger Betrag der Leistungsbezüge: 278,79 Euro (Berufsleistungsbezug als unbefristeter Teil des ursprünglichen Gesamtbetrags der Leistungsbezüge)*
- *Anteiliger Kürzungsbetrag bzgl. des verbleibenden minderungspflichtigen Leistungsbezuges: 164,29 Euro (= 252,75 Euro x 65 Prozent, verbleibende Leistungsbezüge sind weiterhin nur mit ihrem ursprünglichen Anteil zu berücksichtigen, der Kürzungsbetrag greift somit nicht zu 100 Prozent durch)*
- *Neuer Leistungsbezug ohne Berücksichtigung Sockelbetragsregelung: 114,50 Euro (= 278,79 Euro – 164,29 Euro)*
- *Prüfung Sockelbetragsregelung (vergleiche Beispiel zu 78.2.4) unter Berücksichtigung der Anpassung zum 1. April 2014: 200,75 Euro (= 195 Euro x 1,0295) > 114,50 Euro*
- *Sockelbetragsregelung greift durch; neuer Leistungsbezug: 200,75 Euro; aufgrund des Rückfalls auf die Sockelbetragsregelung ist beim Aufstieg in die Stufe 4 des Grundgehalts keine weitere Minderung des Berufs-Leistungsbezugs vorzunehmen.*

78.2.6 Keine Minderung anderer Leistungsbezüge

Besondere Leistungsbezüge und Funktions-Leistungsbezüge unterliegen nicht der Minderung um den Erhöhungsbetrag des Grundgehalts. Bei hauptberuflichen Leitern und Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen, die in einem Doppelbeamtenverhältnis nach § 87 Absatz 4 oder § 89 Absatz 3 SächsHSG stehen und denen im Beamtenverhältnis auf Zeit ein Professorenamt der BesGr. W 2 oder W 3 übertragen ist, unterliegen die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gegebenenfalls am 31. März 2014 grundsätzlich zustehenden (aber ruhenden) Berufs- und Bleibeleistungsbezüge der Minderung um den sich für das Lebenszeitamt am 1. April 2014 (fiktiv) ergebenden Erhöhungsbetrag des Grundgehalts entsprechend den vorstehenden Ausführungen.

78.2.7 Sonderregelung zur Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen

Vor dem 1. April 2014 auf Grundlage von § 13 Absatz 1 **SächsBesG** in der am 31. März 2014 geltenden Fassung festgesetzte unbefristete Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge sind weiterhin kraft Gesetzes ruhegehaltfähig, und zwar zusammen mit vor dem 1. April 2014 gewährten unbefristeten besonderen Leistungsbezügen bis zur Höhe von 30 Prozent des jeweiligen Endgrundgehalts. Sofern unbefristete Leistungsbezüge vor dem 1. April 2014 auf Grundlage von § 13 Absatz 3 **SächsBesG** in der am 31. März 2014 geltenden Fassung in höherem Umfang für ruhegehaltfähig erklärt wurden, ist eine Anpassung dieser Erklärung an die in § 35 Absatz 2 geregelten Prozentsätze vorzunehmen. Dies sollte durch eine dem Beamten auszuhändigende entsprechende Erklärung der Hochschule erfolgen, der angesichts der eindeutigen gesetzlichen Regelung nur deklaratorische Bedeutung beizumessen ist.

Beispiel 1:

Ein Professor der BesGr. W 2 hat vor dem 1. April 2014 einen unbefristeten Berufsleistungsbezug in Höhe von monatlich 1 000 Euro erhalten, der laut Berufsvereinbarung an Anpassungen der Besoldung teilnimmt. Nach der Überleitung in BesGr. W 2 Stufe 2 und weiterem Aufstieg in Stufe 3 beträgt dieser Leistungsbezug (vorbehaltlich weiterer Besoldungsanpassungen) dauerhaft 308,85 Euro (siehe Beispiel 1 zu Nummer 78.2.5).

Lösung:

Der Leistungsbezug ist in dieser Höhe weiterhin kraft Gesetzes (das heißt ohne eine entsprechende Ergänzung der Berufsvereinbarung) ruhegehaltfähig; die insoweit maßgebliche Obergrenze (30 Prozent des Endgrundgehalts der BesGr. W 2: 5 730,15 Euro x 30 Prozent = 1 719,05 Euro) ist gewahrt.

Beispiel 2:

*Ein Professor der BesGr. W 3 erhält einen bereits vor dem 1. April 2014 gewährten, unbefristeten und ursprünglich auf Grundlage von § 13 Absatz 3 Nummer 2 **SächsBesG** in der am 31. März 2014 geltenden Fassung in Höhe von 60 Prozent des Grundgehalts für ruhegehaltfähig erklärten Berufsleistungsbezug.*

Lösung:

*Bei Überleitung in das neue System erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 4 des Grundgehalts; der entsprechend den einschlägigen Regelungen geminderte Berufsleistungsbezug beträgt fortan noch 3 573,85 Euro pro Monat. Gemäß § 78 Absatz 4 Satz 6 ist der Umfang der über den regelmäßigen Anteil hinaus erklärten Ruhegehaltfähigkeit auf nunmehr 50 Prozent des Endgrundgehalts anzupassen (diese Grenze des § 37 Absatz 2 Nummer 2 entspricht der bisherigen Regelung des § 13 Absatz 3 Nummer 2 **SächsBesG** in der am 31. März 2014 geltenden Fassung). Der Leistungsbezug ist somit noch in Höhe von 3 299,07 Euro (= 6 598,13 Euro x 50 Prozent) ruhegehaltfähig.*

79. Zu § 79 Übergangsvorschrift zu weiteren Zulagen

79.1 Ausgleichszulagen nach § 13 BBesG in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung

79.1.1 Ausgleichszulagen für Grundgehalt und Amtszulagen

Die Zulage wird „in gleicher Höhe“ weitergewährt, das heißt sie ist weiterhin in Höhe des Unterschiedsbetrages zu den ausgleichsfähigen Dienstbezügen zu bemessen, die in der früheren Verwendung zugestanden hätten. Somit sind auch Anpassungen der Besoldung nach § 19 zu berücksichtigen. Auf Nummer 53.1.1 wird ergänzend Bezug genommen.

79.1.2 Ausgleichszulagen für Stellenzulagen

Ausgleichszulagen, die für Stellenzulagen gewährt werden, unterliegen der Minderung (vergleiche insoweit Nummer 53.2.3). Aufgrund der Weitergewährung der am 31. März 2014 zustehenden Ausgleichszulagen als Zulage nach § 53 sind diese ab dem 1. April 2014 entsprechend den dortigen Minderungsvorschriften abzuschmelzen. Dabei gilt, dass der am 1. April 2014 (noch) zustehende Betrag der ursprünglich für eine weggefallene oder verringerte Stellenzulage gewährten Ausgleichszulage als Ausgangsbetrag für die nach neuem Recht grundsätzlich in 5 gleichmäßigen Jahresschritten vorzunehmende Minderung gilt.

79.2 Zulagen für die Wahrnehmung befristeter Funktionen oder eines höherwertigen Amtes

Mit dem Inkrafttreten des **Sächsischen Besoldungsgesetzes** am 1. April 2014 wurde die Zulage für die Wahrnehmung befristeter Funktionen modifiziert und die bisherige Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes abgeschafft. Gleichwohl wird eine Zulage nach § 45 oder § 46 BBesG in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung, die einem Beamten am 31. März 2014 zugestanden hat, auch über den 31. März 2014 hinaus weitergewährt; ein Antragserfordernis besteht insoweit nicht. Im Falle der Zulage nach § 46 BBesG in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung gilt dies auch, wenn erst

nach dem 31. März 2014 (zum Beispiel durch Gerichtsentscheidung) festgestellt wird, dass zum maßgeblichen Stichtag ein Zulagenanspruch nach altem Recht bestanden hat. Die Weitergewährung erfolgt im Einzelfall grundsätzlich bis zum Ablauf des jeweiligen Bewilligungszeitraums oder einem anderweitigen Wegfall der Bewilligungsvoraussetzungen (zum Beispiel Entzug der zulagenberechtigenden Funktion). Außerdem endet die Gewährung einer Zulage nach altem Recht, wenn vor Ablauf des ursprünglichen Bewilligungszeitraums (und weiterhin gegebenen Bewilligungsvoraussetzungen) eine Funktionszulage nach neuem Recht (§ 51) gewährt wird. Bei der Weitergewährung der Zulage nach § 46 BBesG in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung ist Folgendes zu berücksichtigen: Übersteigt die Anzahl der Anspruchsberechtigten im Rahmen der sogenannten „Topfwirtschaft“ die Anzahl der besetzbaren Planstellen der entsprechenden Wertigkeit, kann der sich aus § 46 Absatz 2 BBesG in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung ergebende Zulagenbetrag nur anteilig gezahlt werden. Die Anzahl der Anspruchsberechtigten und die Anzahl der besetzbaren Planstellen der entsprechenden Wertigkeit sind deshalb seitens der personalverwaltenden Stellen monatlich pro Kapitel des jeweiligen Einzelplanes zu ermitteln und ins Verhältnis zu setzen. Sollte der Haushaltsplan zu einer kapitelübergreifenden Stellenbesetzung ermächtigen, ist die Berechnung des Verhältnisses auch kapitelübergreifend möglich. Die personalverwaltenden Stellen sind verpflichtet, eine einmal gewählte Verfahrensweise bei dem betreffenden Kapitel beizubehalten. Die sich daraus ergebende Quote ist der Bezügestelle für den jeweiligen Anspruchszeitraum in geeigneter Weise mitzuteilen. Dieses wendet die Quote auf den auszahlenden Zulagenbetrag an. Teilzeitbeschäftigte sind entsprechend ihrer Beschäftigungsquote zu berücksichtigen (BVerwG, Urteil vom 25. September 2014, 2 C 21/13; BVerwG, Beschluss vom 26. Januar 2023, 2 B 20/22). Bei Wegfall einer zunächst kraft Übergangsvorschrift weitergewährten Zulage nach § 45 BBesG in der am 31. Oktober 2007 geltenden Fassung besteht kein Anspruch auf Gewährung einer Ausgleichszulage nach § 53.

80. Zu § 80 Übergangsvorschrift aufgrund der Neuregelung der Auslandsbesoldung

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Bundes wurden die Auslandszuschläge zum 1. Juli 2010 neu geregelt. Die neuen Auslandszuschläge weichen insbesondere für europäische Dienstorte (zum Beispiel Brüssel) erheblich von denen nach bisherigem Recht nach unten ab. Die Übergangsregelung sieht die Gewährung des Auslandszuschlags und des Auslandskinderzuschlags in bisheriger Höhe vor, soweit diese höher sind als nach neuem Recht. Dies gilt solange die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind bis zum Ende der jeweiligen Verwendung im Ausland. Eine Erhöhung des Auslandszuschlags und des Auslandskinderzuschlags nach altem Recht erfolgt nach dem Sinn und Zweck der Übergangsvorschrift nicht mehr. Der Vergleich zwischen altem und neuem Recht ist bei jeder Anpassung der Auslandsbesoldung nach Bundesrecht durchzuführen. Wird der Besoldungsempfänger während seiner Auslandsverwendung befördert, sind der Auslandszuschlag und der Auslandskinderzuschlag nach altem Recht entsprechend der am 31. März 2014 maßgebenden Besoldungsgruppe und der Auslandszuschlag nach neuem Recht entsprechend der neuen Besoldungsgruppe zu vergleichen. Eine Erhöhung des Auslandszuschlags nach altem Recht aufgrund der Beförderung findet nicht statt. Das Gleiche gilt bei Änderungen der persönlichen Verhältnisse, zum Beispiel, wenn der Ehegatte nach dem 31. März 2014 in das Ausland nachzieht oder Kinder hinzukommen. Bei einer Erhöhung der Dienstbezüge (zum Beispiel durch Anpassungen der Besoldung, Stufensteigerungen oder Beförderungen) nach dem 31. März 2014 sind in jedem Fall der Mietzuschuss und der Kaufkraftausgleich neu festzusetzen.

81. Zu § 81 Übergangsregelung zum Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (Nicht belegt.)

82. Zu § 82 Übergangsvorschrift für Hochschulpersonal (Nicht belegt.)

83. Zu § 83 Anpassung von Bezügen nach fortgeltendem Recht (Nicht belegt.)

84. Zu § 84 Übertragung von Zuständigkeiten

84.1 Zuständigkeitsübertragung

§ 87 **SächsBG** ermächtigt die Staatsregierung allgemein Zuständigkeiten oberster Dienstbehörden des Freistaates Sachsen auf eine besondere Staatsbehörde zu übertragen. Dies gilt ausdrücklich auch für die Zuständigkeiten oberster Dienstbehörden im Besoldungsrecht. Durch die **Sächsische Bezügezuständigkeitsverordnung** sind die den obersten Dienstbehörden des Freistaates Sachsen zustehenden Befugnisse auf dem Gebiet der Besoldung auf das Landesamt für Steuern und Finanzen übertragen.

In den in § 84 Absatz 1 aufgeführten Fällen sieht das **Sächsische Besoldungsgesetz** allerdings vor, dass eine Aufgabe konkret von einer bestimmten Behörde erfüllt werden soll. Eine Übertragung auf eine andere Stelle ist hier nicht erwünscht, soweit die aufgeführten Regelungen nicht ausdrücklich die Bestimmung einer anderen Stelle zulassen. Die Gültigkeit des § 87 **SächsBG** wird daher eingeschränkt; damit bestimmt sich die Zuständigkeit in den aufgeführten Fällen allein nach den jeweils getroffenen besonderen Regelungen.

84.2 Bestimmung der anderen Stelle

84.2.1 In den in § 84 Absatz 2 genannten Fällen ist eine Bestimmung der anderen Stelle durch Rechtsverordnung erforderlich. Die Bestimmung durch eine Verwaltungsvorschrift der jeweiligen obersten Dienstbehörde, wie es § 92 Absatz 2 **SächsBesG** in der bis zum 31.12.2023 geltenden Fassung ermöglichte, genügt nicht mehr. Ebenso wenig wirken unter der Vorgängerregelung erlassene Verwaltungsvorschriften zur Bestimmungen der anderen Stelle fort, da Artikel 83 Absatz 1 Satz 1 **SächsVerf** für die Zuständigkeit zur Übertragung von Entscheidungen mit Außenwirkung in den in § 84 Absatz 2 genannten Fällen ein (formelles oder materielles) Gesetz erfordert.

84.2.2 Für die Bestimmung der anderen Stelle nach § 84 Absatz 2 ist zu unterscheiden, ob die zu bestimmende andere Stelle innerhalb oder außerhalb des eigenen Geschäftsbereiches liegt. Die Bestimmung der anderen Stelle nach § 18 Absatz 2 Satz 3 erfolgte für den Bereich der Staatsministerien auf Grundlage des § 16 Absatz 1 Satz 2 **SächsVwOrgG** durch § 6 Absatz 2 Satz 1 **SächsBeZuVO**. Danach trifft das Landesamt für Steuern und Finanzen die Entscheidung über das ganze oder teilweise Absehen von einer Rückforderung aus Billigkeitsgründen. Im Rahmen der **Sächsischen Bezügezuständigkeitsverordnung** ist die Bestimmung nach § 18 Absatz 2 Satz 3 nur durch die verordnungsgebenden Ressorts möglich. Alle anderen obersten Dienstbehörden müssen die zuständige Stelle innerhalb ihres Geschäftsbereiches gemäß § 84 Absatz 2 selbst bestimmen; auf § 5 **SächsVwOrgG**, der Regelungen bei Änderungen der Geschäftsbereiche der Staatsministerien und bei der Umbenennung oder Zusammenlegung von Staatsbehörden enthält, wird hingewiesen. Soll die zuständige Stelle in einem anderen Geschäftsbereich bestimmt werden, ist die Festlegung mittels Verwaltungsvereinbarung zu sichern. Dies betrifft im staatlichen Bereich insbesondere die Verwaltung des Sächsischen Landtages, den Sächsischen Rechnungshof und den Sächsischen Datenschutzbeauftragten, da diese vom Geltungsbereich des **Sächsischen Verwaltungsorganisationsgesetzes** ausgenommen sind (§ 1 Absatz 2 **SächsVwOrgG**). In den Fällen des § 25 Absatz 3 Satz 5, § 26 Absatz 2 Satz 2, § 67 Absatz 3 Satz 1 und § 73 Absatz 1 erfolgt die jeweilige Bestimmung der anderen Stelle in der Regel im eigenen Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörden.

85. Zu § 85 Erlass von Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften, die nur einzelne Geschäftsbereiche betreffen, ergeben sich beispielsweise aus Abschnitt 4 zur Erstattung dienstbedingter Aufwendungen. Das Einvernehmen des im Staatsministerium der Finanzen für Besoldung zuständigen Referats ist nicht nur bei Erlass der Verwaltungsvorschriften, sondern auch bei jeder weiteren Änderung einzuholen.

86. Zu § 86 Lehrkräfte mit Lehrbefähigungen nach dem Recht der DDR (Nicht belegt.)

III. Außerkrafttreten

Die **Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen zum Vollzug des Sächsischen Besoldungsgesetzes** (VwV SächsBesG) vom 17. November 2015 (SächsABl. SDr. 2016 S. S 2), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 2. Dezember 2025 (SächsABl. SDr. S. S 222), tritt am 1. Januar 2026 außer Kraft.

IV. Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Dresden, den 22. Dezember 2025

Der Staatsminister der Finanzen
Christian Piwarz

Anlagen

Anhang 1 (zu Nummer 24.4.3.1)

Anhang 2 (zu den Nummern 24.4.3.2 und 24.4.3.3)

Anhang 3 (zu Nummer 70.2.2)

Anhang 4 (zu Nummer 71.2.2)

Anhang 5 (zu den Nummern 72.0 und 73.1.2)