



Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Frau Staatssekretärin Dr. Silke Schneider
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019 bis 2021- BVAnpG 2019-2021)

4. April 2019

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin,

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

Olaf.Schwede@dgb.de

Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

das Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 21. März 2019 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein (Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019 bis 2021- BVAnpG 2019-2021) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

<http://nord.dgb.de>

Im Vorfeld der beamtenrechtlichen Beteiligung zu diesem Gesetzesentwurf haben zwei Gesprächsrunden zwischen dem DGB, seinen Gewerkschaften, der Finanzministerin und dem Chef der Staatskanzlei stattgefunden. Im Rahmen dieser Gespräche hat am 12. März 2019 eine Verständigung über das Verfahren und zu Eckpunkten der Anpassung der Besoldung und Versorgung stattgefunden. Damit ist eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses gewährleistet. Die konkrete Ausgestaltung folgt allerdings einer länderspezifischen Ausgangslage, die keine Signalwirkung in andere Bundesländer besitzt. Angesichts der vorgenommenen Verständigung wird sich der DGB zu dem vorliegenden Gesetzesentwurf deswegen auf die Kritikpunkte beschränken, die bereits im Rahmen der vorbereitenden Gespräche thematisiert wurden.

Im Rahmen der Verständigung wurde ein zweistufiges Verfahren aus einem schnellen Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung und einem Besoldungsstrukturgesetz vereinbart. Der DGB wird im Rahmen dieser Stellungnahme auch Vorschläge für das kommende Gesetzgebungsverfahren zum Besoldungsstrukturgesetz unterbreiten.

Zum vorliegenden Gesetzesentwurf

Der vorliegende Gesetzesentwurf entspricht der am 12. März 2019 vorgenommenen Verständigung.

Ausdrücklich begrüßt der DGB, dass gemäß der Koalitionsvereinbarung der Landesregierung sowie der sie tragenden Parteien und Fraktionen das Tarifergebnis Maßstab für die Anpassung der Besoldung und Versorgung sein soll. Die Höhe und damit auch die Anpassung von Besoldung und Versorgung sind keine Themen, über die politisch nach einseitiger Maßgabe der Landesregierungen entschieden werden darf. Stattdessen müssen Höhe und Anpassung von Besoldung und Versorgung, unter Wahrung der Tarifautonomie und des Koalitionsrechtes der Beamtinnen und Beamten, Ergebnisse eines weitgehend kollektiven Aushandlungsprozesses sein.

Der Gesetzesentwurf ist gut begründet. Die Gesetzesbegründung macht sachgerecht die verfassungsrechtlichen Unsicherheiten deutlich, die sich aus der aktuellen Entwicklung der Rechtsprechung hinsichtlich der Amtsgemessenheit der Alimentation ergeben.

Beim Parameter Verbraucherpreisentwicklung bittet der DGB, einen Hinweis auf den fehlenden Verbraucherpreisindex für Schleswig-Holstein und die hilfsweise Heranziehung der Bundeswerte aufzunehmen. Dies fehlt im vorliegenden Gesetzesentwurf.

Im Rahmen der Gespräche im Vorfeld des Gesetzesentwurfes hat der DGB offensiv die Frage der Übernahme der Mindestbeträge aus dem Tarifabschluss thematisiert. Dies ist aus verfassungsrechtlichen Gründen aus Sicht der Landesregierung nicht möglich. Der DGB hat darum gebeten, diese Argumentation im Rahmen des Gesetzesentwurfes fundiert zu begründen. Dies ist auf den Seiten 48 und 19 des vorliegenden Gesetzesentwurfes geschehen. Mit dem Verzicht auf die Mindestbeträge sind insbesondere für die unteren Besoldungsgruppen deutliche Abstriche vom Tarifergebnis verbunden.

Im Abgleich mit der Verständigung vom 12. März 2019 fällt auf, dass der Punkt 7 der Eckpunkte im Rahmen der Gesetzesbegründung nur abstrakt aufgegriffen wird. Der DGB bittet hier, eine konkretere Wiedergabe im Rahmen der Drucksache an den Landtag zu prüfen.

Bereits im Rahmen des Gespräches am 12. März 2019 hat der DGB im Hinblick auf den nun vorliegenden Gesetzesentwurf zwei Kritikpunkte formuliert, die an dieser Stelle erneut aufgegriffen werden:

Nichtberücksichtigung der Versorgungsempfänger bei der Einmalzahlung in 2019

Der Gesetzesentwurf sieht eine Einmalzahlung für das Jahr 2019 im Bereich der Besoldung in Höhe von 100 Euro (Anwärterinnen und Anwärter 50 Euro) vor. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sind von dieser Einmalzahlung ausgenommen. Diese Frage ist im Gespräch am 12. März 2019 intensiv diskutiert worden. Der DGB und seine Gewerkschaften haben dabei ihre Kritik am geplanten Ausschluss der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger deutlich formuliert.

Die Entscheidung, die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von der Einmalzahlung auszunehmen, wird auf den Seiten 66 und 67 des Gesetzesentwurfes begründet. Der DGB macht hierzu geltend, dass die Berücksichtigung von Menschen, die über Jahrzehnte dem Land Schleswig-Holstein treu gedient haben, auch eine Frage von Respekt und Wertschätzung ist. Die Gewährung der Einmalzahlung wäre damit auch eine Anerkennung der Dienste, die diese Menschen für das Land sowie seine Bewohnerinnen und Bewohner erbracht haben. Der DGB bittet deswegen erneut darum, auch den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern die Einmalzahlung zu gewähren.

Der DGB weist darauf hin, dass sich auch die Aufwendungen für eine derartige Respektbezeugung in Grenzen halten, wenn sich diese systemgerecht an dem individuell erworbenen Ruhegehaltssatz – und damit auch an der Dauer des Dienstes für das Land und seine Menschen – orientieren würde.

Dynamisierung weiterer Zulagen

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht unter anderem eine Anpassung der Amtszulagen und der allgemeinen Stellenzulage sowie einzelner Zulagen im Rahmen der Erschwerniszulagenverordnung und der Beträge nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vor. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, birgt jedoch die Gefahr, dass Zulagen nach dem Besoldungsgesetz, die nicht der regelmäßigen Anpassung unterliegen, an Wert verlieren. Sie würden damit dauerhaft nicht ihre eigentliche Funktion erfüllen können. Dies betrifft beispielsweise die Zulagen für die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr, der Polizei und des Justizvollzuges.

Die sehr selektive Erhöhung einzelner Zulagen ist aus Sicht des DGB nicht sachgerecht. Sie wird im Gesetzesentwurf auch nicht sachlich begründet. Der DGB bittet darum, die Dynamisierung aller Erschwerniszulagen und der Zulagen nach Anlage 8 zu prüfen. Eine regelmäßige Dynamisierung wäre nicht nur sachgerecht, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die insbesondere gefährliche und belastende Tätigkeiten wahrnehmen.

Der DGB unterstreicht die Erwartung, dass die Zulagen zumindest einer regelmäßigen Anpassung (Dynamisierung) unterliegen müssen und mit der regelmäßigen Besoldungsanpassung steigen sollten. Der DGB hat diese Erwartung auch im Gespräch am 12. März 2019 formuliert und angekündigt, diese Frage im Rahmen der schriftlichen Stellungnahme erneut aufzugreifen.

Zum angekündigten Besoldungsstrukturgesetz

Im Nachgang des Gesetzgebungsverfahrens zum vorliegenden Gesetzesentwurf sollen in einem zweiten Gesetzgebungsverfahren strukturelle Verbesserungen an der Besoldung vorgenommen werden.

Der DGB bekräftigt seine mehrfach formulierte Erwartung an die Landesregierung, das angekündigte Besoldungsstrukturgesetz – über das zugesagte Volumen von 0,4 Prozent aus

dem Tarifiergebnis hinaus – angemessen finanziell zu unterlegen. Die notwendigen strukturellen Verbesserungen in der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein sind nur mit deutlich höheren Mitteln umsetzbar. Das angekündigte Besoldungsstrukturgesetz darf damit nicht bei der Übertragung des Tarifiergebnisses stehenbleiben, sondern muss deutlich darüber hinausgehen.

Mit strukturellen Verbesserungen der Besoldung und Versorgung muss auch die Wettbewerbsfähigkeit des Landes Schleswig-Holstein als Dienstherr im Wettbewerb der Länder um qualifiziertes Personal gestärkt werden. Mit einer Arbeitszeit von 41 Stunden und gekürzten bzw. abgeschafften Sonderzahlungen besitzt Schleswig-Holstein im Ländervergleich offensichtliche Wettbewerbsnachteile.

So liegen aktuell in Schleswig-Holstein sowohl die Eingangs- als auch die Endbesoldung in den Besoldungsgruppen A 7 und A 13 unterhalb des Durchschnittes des Bundes und der Länder. Selbiges gilt auch für die Endstufe der Besoldungsgruppe A 9, während die Eingangsbesoldung A 9 ganz knapp oberhalb des Durchschnittswertes liegt. Berücksichtigt man die 41-Stunden-Woche in der Betrachtung, so liegt Schleswig-Holstein in der Eingangs- und Endstufe der Besoldungsgruppe A 7 im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern jeweils auf dem vorletzten Platz. Dasselbe gilt für die Endstufe der Besoldungsgruppe A 9. In der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13 erreicht Schleswig-Holstein sogar den letzten Platz. Etwas besser schneidet Schleswig-Holstein auch in diesem Vergleich in den Eingangsstufen der Besoldungsgruppen A 9 und A 13 ab. So kommt Schleswig-Holstein in der Eingangsstufe A 13 unter Berücksichtigung der Arbeitszeit nur auf den drittletzten Platz.¹ Dies macht die erheblichen Attraktivitätsprobleme des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein deutlich.

Mit dem aus der Übertragung des Tarifiergebnisses verbleibenden Volumen von 0,4 Prozentpunkten soll gemäß der Verständigung vom 12. März 2019 insbesondere die Einstiegsbesoldung in allen Besoldungsgruppen gestärkt und daraus resultierende Glättungen in der Tabelle vorgenommen werden. Diese Maßnahmen allein werden allerdings nicht ausreichen, die strukturellen Probleme in der Besoldung und Versorgung in Schleswig-Holstein zu beseitigen.

Der DGB weist darauf hin, dass in diesem Kontext auch das Verhältnis zwischen der neuen, erhöhten Einstiegsbesoldung und den Anwärterbezügen betrachtet werden sollte. Mit dem Gesetz zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften wurden zum 1. Januar 2019 die Anwärterbezüge gestärkt. Die Gesetzesbegründung des damaligen Gesetzes hat sachgerecht auf die zu beachtende Relation zur Eingangsbesoldung hingewiesen. Dies würde konsequenterweise bei einer Stärkung der Eingangsbesoldung auch Anpassungen bei den Anwärterbezügen notwendig machen. Der DGB hat schon in der damaligen Diskussion einen Zielwert für die Höhe der Anwärterbezüge von 50 Prozent der Eingangsbesoldung des jeweiligen Amtes definiert.²

¹ DGB Bundesvorstand: Besoldungsreport 2019, Die Entwicklung der Einkommen der Beamtinnen und Beamten von Bund, Ländern und Kommunen. Berlin, März 2019.

² Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck 19/1248, Seite 2 bis 3.

Dies vorausgeschickt wiederholt der DGB seine zentralen Forderungen hinsichtlich der notwendigen strukturellen Verbesserungen der Besoldung und Versorgung:

Zur Wiederherstellung der Sonderzahlungen

Mit der Abschaffung bzw. der erheblichen Kürzung der Sonderzahlungen in 2007 ging auch ein erheblicher Attraktivitätsverlust des Beamtenstatus in Schleswig-Holstein einher. Dies wird insbesondere im Vergleich der Bundesländer bzw. im Vergleich mit dem Bund deutlich.

Berücksichtigt man die in Schleswig-Holstein für die Beamtinnen und Beamten geltende 41-Stunden-Woche im Vergleich der Besoldung, so nimmt Schleswig-Holstein in den Endstufen der Besoldungsgruppen A 7 und A 9 den vorletzten und in der Endstufe der Besoldungsgruppe A 13 sogar den letzten Platz im Vergleich mit den anderen Ländern ein.³ Dieses schlechte Bild würde sich auch nicht mit der geplanten Stärkung der ersten Erfahrungsstufen beheben lassen.

Angesichts der immer härter werdenden Konkurrenz um qualifiziertes Personal ist diese Entwicklung für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein mehr als gefährlich. Neben der regelmäßigen zeit- und wirkungsgleichen Übernahme der Tarifiergebnisse auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten wäre die Wiederherstellung der Sonderzahlung eine geeignete Maßnahme, die Einkommen der Beamtinnen und Beamten im Vergleich der Länder spürbar zu verbessern.

Im Zuge der öffentlichen Diskussionen hat der DGB mehrfach darauf hingewiesen, dass die Sonderzahlungen zu Zeiten extremer Sparpolitik gestrichen wurden. Die aktuell deutlich bessere Finanzlage des Landes gebietet es nun auch, diese Kürzung bzw. Streichung zu korrigieren.

Der DGB fordert vor diesem Hintergrund ausdrücklich die Wiedereinführung der Sonderzahlungen nach dem bis 2007 geltenden Recht unter Beibehaltung der Kinderkomponente.

Zur Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justiz

Die Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamten der Feuerwehr und der Polizei erhalten eine Zulage von aktuell 150 Euro im Monat (§§ 49 und 50 SHBesG), die Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten eine Zulage von 120 Euro im Monat (§ 51 SHBesG) und die Beamtinnen und Beamten des Verfassungsschutzes eine Sicherheitszulage von bis zu 191,73 Euro im Monat (§ 48 SHBesG). Mit der Pensionierung entfallen diese Zulagen. Sie werden bisher bei der Berechnung der Pensionen nicht berücksichtigt. Der DGB tritt dafür ein, diese Zulagen ruhegehaltsfähig zu machen. Dies wäre nicht nur ein deutliches Zeichen der Wertschätzung an die betroffenen Beamtinnen und Beamten, sondern würde auch die gesundheitlichen Belastungen der aktiven Dienstzeit und ihre Auswirkungen auf den Ruhestand berücksichtigen.

³ DGB Bundesvorstand: Besoldungsreport 2019, Die Entwicklung der Einkommen der Beamtinnen und Beamten von Bund, Ländern und Kommunen. Berlin, März 2019.

Der DGB weist in diesem Kontext darauf hin, dass viele Beamtinnen und Beamte des Vollzugs mit niedrigen Besoldungsstufen in Pension gehen. Eine entsprechende Regelung wäre damit eine erkennbare Verbesserung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Zur Besoldung der Grundschullehrkräfte und Grundschulleitungen

Als Reaktion auf langjährige Forderungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Entwicklung in anderen Bundesländern befindet sich aktuell ein Gesetzesentwurf zur Steigerung der Attraktivität des Lehramtes an Grundschulen in der Vorbereitung. Das beamtenrechtliche Beteiligungsverfahren zwischen der Landesregierung und dem DGB wurde bereits im Januar 2019 abgeschlossen. Trotzdem liegt dem Landtag bis heute kein entsprechender Gesetzesentwurf der Landesregierung vor. Erste Regelungen des Gesetzes sollen zum 1. August 2019 in Kraft treten. Dieser Zeitpunkt darf nicht durch weitere Verzögerungen gefährdet werden. Der DGB erwartet deswegen von der Landesregierung, dem Landtag zeitnah den Gesetzesentwurf zuzuleiten.

Zur Rückkehr zur freien Heilfürsorge durch Wegfall der Eigenbeteiligung

Im Rahmen von strukturellen Verbesserungen der Besoldung sollte auch die Rückkehr zur freien Heilfürsorge für die Beamtinnen und Beamten der Polizei und Berufsfeuerwehr durch Wegfall der Eigenbeteiligung geprüft werden. Seit dem 1. Januar 2006 gibt es eine Eigenbeteiligung an dem Sachbezug „Heilfürsorge“ in Höhe von 1,4 Prozent des Grundgehaltes bzw. des Anwärtergrundbetrages. Diese Eigenbeteiligung ist steuerlich nicht absetzbar und wurde und wird von den Heilfürsorgeberechtigten als reine Besoldungskürzung wahrgenommen. Auch mit dieser Maßnahme könnten insbesondere die unteren Besoldungsgruppen in besonders belasteten Bereichen entlastet werden.

Zur Abschaffung der Selbstbehalte in der Beihilfe

Der DGB hat mehrfach seine Ablehnung der in der Beihilfeverordnung verankerten Selbstbehalte bekräftigt. Sie stellen eine zusätzliche finanzielle Belastung der Beamtinnen und Beamten dar. Der DGB spricht sich deswegen für eine Abschaffung der Selbstbehalte bzw. in einem ersten Schritt für eine deutliche Reduzierung aus.

Der DGB weist darauf hin, dass eine Abschaffung bzw. Reduzierung der Selbstbehalte in der Beihilfe ein Äquivalent zu der zum 1. Januar 2019 erfolgten Entlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung darstellen würde. Darüber hinaus könnte eine Verwaltungsvereinfachung im Vorfeld der Beschaffung eines neuen Beihilfefachverfahrens erreicht werden.

Zur Einführung einer pauschalen Beihilfe

Zum 1. August 2018 ist in Hamburg das Gesetz über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten.⁴ Mehrere Länder beabsichtigen mittlerweile dem Hamburger Beispiel zu folgen und haben teilweise schon entsprechende Gesetzesentwürfe vorgelegt.⁵ Auch das Land Schleswig-Holstein sollte aus Sicht des DGB eine entsprechende Regelung nach dem Hamburger Vorbild im Landesbeamtenengesetz verankern.⁶

Das Gesetz hat für die Hamburgischen Beamtinnen und Beamten eine neue Form der Beihilfe als dienstrechtliche Regelung geschaffen. Entscheidet sich künftig eine neue Beamtin oder ein neuer Beamter für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), so kann sie oder er auf den klassischen Beihilfeanspruch verzichten und erhält dafür vom Dienstherrn eine pauschale Beihilfe grundsätzlich in Höhe der Hälfte des nachgewiesenen Krankenversicherungsbeitrages. Alternativ kann er oder sie sich jedoch nach wie vor für das bisherige klassische Modell aus der Beihilfe und einer ergänzenden Versicherung in der privaten Krankenkasse (PKV) entscheiden. Als weitere Möglichkeit ist auch eine Vollversicherung in der privaten Krankenversicherung mit oder ohne pauschale Beihilfe denkbar.

Der DGB hat bereits mehrfach im Rahmen der Diskussion über die Weiterentwicklung der Beihilfe darauf hingewiesen, dass Beamtinnen und Beamte, die sich alternativ zum Bezug von Beihilfeleistungen freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichern, aktuell sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmerbeitrag selbst zu tragen haben. Diese Variante ist damit gleichzeitig mit erheblichen finanziellen Belastungen seitens der Beamtinnen und Beamten und mit erheblichen finanziellen Entlastungen für den Dienstherrn verbunden. Eine Erstattung durch die Beihilfe für Leistungen der GKV erfolgt im Regelfall weder für den freiwillig gesetzlich versicherten Beamten bzw. für die Beamtin noch für seine oder ihre Angehörigen. Aus Sicht des DGB wäre es deswegen angemessen, wenn der Dienstherr einen Zuschuss in Form einer pauschalen Beihilfe zu den Kosten einer freiwilligen Versicherung in der GKV leisten würde. Den Beamtinnen und Beamten wäre entsprechend zum Zeitpunkt der Verbeamtung ein einmaliges Wahlrecht einzuräumen.

Eine derartige Regelung wäre eingangs eventuell mit Mehrkosten für das Land verbunden, könnte aber langfristig hohe Kompensationseffekte insbesondere bei älteren Pensionärinnen und Pensionären bewirken.

Der DGB geht davon aus, dass das neue Modell der pauschalen Beihilfe vor allem für lebensältere Neuverbeamtete, Menschen mit Familie oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie dauerhaft in Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte interessant sein wird. Insbesondere gegenüber diesen Zielgruppen würde mit einer derartigen Regelung auch die Attraktivität des Berufsbeamtentums gestärkt werden.

⁴ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 21/11426, „Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer pauschalen Beihilfe zur Flexibilisierung der Krankheitsvorsorge“.

⁵ Dies gilt beispielsweise für die Länder Berlin, Brandenburg, Thüringen und Bremen.

⁶ Der DGB hat diese Position auch mehrfach gegenüber dem Schleswig-Holsteinischen Landtag deutlich gemacht. Zuletzt mit: Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck 19/2118.

Aus dem nun vorliegenden Gesetzesentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein ergeben sich über die genannten und bereits bekannten Forderungen des DGB hinaus zwei weitere Themen:

Vereinheitlichung des Familienzuschlags

Das bisherige Besoldungsgesetz sieht in Anlage 6 einen unterschiedlich hohen Familienzuschlag für die unteren Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 und die übrigen Besoldungsgruppen vor. Die unteren Besoldungsgruppen bekommen damit auch einen niedrigeren Familienzuschlag. Der DGB plädiert dafür, den Familienzuschlag auf den höheren Wert zu vereinheitlichen.

Dies wäre auch ein Beitrag zur Wahrung des Abstandsgebotes zur Sozialhilfe bzw. Grundsicherung und damit zur Sicherung der amtsangemessenen Alimentation von Alleinverdienern mit Familie in den unteren Besoldungsgruppen. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zum Abstandsgebot erscheint eine historisch gewachsene Schlechterstellung niedriger Besoldungsgruppen in diesem Bereich als überholt.

Streichung der untersten Besoldungsgruppe

Der DGB begrüßt die Ankündigung auf Seite 52 des Gesetzesentwurfes, die Besoldungsgruppe A 2 streichen zu wollen. Er regt an, vor dem Hintergrund der auf Seite 62 des Entwurfes beschriebenen Entwicklung auch die Streichung der Besoldungsgruppe A 3 ab 2020 zu prüfen.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Hinweise und Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede