

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Finanzausschuss
Lennéstraße 1 (Schloss)
19053 Schwerin**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 7/4000)**

19. September 2019

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

Olaf.Schwede@dgb.de

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

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg<http://nord.dgb.de>

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

der Finanzausschuss des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 4. September 2019 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2019, 2020 und 2021 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern gebeten (Drucksache 7/4000). Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Ebenfalls zur Stellungnahme aufgefordert ist die Gewerkschaft der Polizei (GdP) als Mitglied des DGB. Diese Stellungnahme wird in enger Abstimmung mit der GdP abgegeben.

Nicht Gegenstand des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist die geplante Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes. Zu diesem Vorhaben hat der DGB mit Schreiben vom 15. Januar 2019 an das Finanzministerium Vorschläge unterbreitet, die teilweise im Rahmen des vorliegenden Gesetzesentwurfes Berücksichtigung gefunden haben (Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit) oder aber anderweitig von der Landesregierung aufgegriffen wurden (Einstiegsamt A 13 für Grundschullehrkräfte).

Zur Gesamtbewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes

Der DGB begrüßt insgesamt den vorliegenden Gesetzesentwurf. Er dient der Übertragung des Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern. Die Form der Übertragung des Gesamtvolumens des Tarifabschlusses orientiert sich dabei an dem Vorgehen anderer Länder.

Der DGB unterstützt ausdrücklich, dass erneut der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes Maßstab für die Anpassung der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten sein soll. Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses abzüglich 0,2 Prozent für die Versorgungsrücklage in 2019, 2020 und 2021 dar.

Im Vorfeld des vorliegenden Gesetzesentwurfes haben sich die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst mit dem Finanzminister am 25. April 2019 sachgerecht auf die Eckpunkte einer Anpassung der Besoldung und Versorgung und auf die weitere Anpassung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften verständigt. Der nun vorliegende Gesetzesentwurf entspricht dieser sachgerechten Verständigung.

Grundlage der sachgerechten Verständigung waren die im Rahmen des Beteiligungs- bzw. Gesetzgebungsverfahrens zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2017/2018 getroffenen Verständigungen zu den Grundsätzen der Anpassung der Besoldung und Versorgung bis 2022 in Mecklenburg-Vorpommern. Insbesondere im Ländervergleich haben sich die damals getroffene Verständigung und die damit verbundene Fortführung des Abzuges von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung jedoch als großes Zugeständnis der Gewerkschaften an die Landesregierung herausgestellt (vgl. „Zum Vergleich der Länder“).

Im Rahmen des Gespräches 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 21 und 40 des vorliegenden Gesetzesentwurfes ausführlich und nachvollziehbar geschehen. Mit dem Verzicht auf die Mindestbeträge sind insbesondere für die unteren Besoldungsgruppen deutliche Abstriche vom Tarifergebnis verbunden.

Kritisch bewertet der DGB, dass im Gegensatz zu den am 25. April 2019 diskutierten weiteren Anpassungen besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften nun auf die Streichung der im Landesdienst nicht mehr besetzten Besoldungsgruppe A 2 verzichtet werden soll. Der DGB hält dies nicht für sachgerecht. Neben der Streichung der Besoldungsgruppe A 2 sollte vielmehr auch die Streichung der Besoldungsgruppe A 3 nach dem Vorbild des Hamburgischen Besoldungsrechtes geprüft werden. Entsprechende Pläne hierfür bestehen auch in Schleswig-Holstein (vgl. „Zur verfassungsrechtlichen Prüfung der Anpassung“).

Insgesamt werden mit dem Gesetzesentwurf nur wenige Zulagen angepasst. Der DGB plädiert dafür, weitere Zulagen zumindest einer regelmäßigen Anpassung (Dynamisierung) zu unterwerfen und teilweise langjährig nicht erfolgte Erhöhungen mit einer einmaligen Erhöhung außerhalb der Reihe auszugleichen. (vgl. „Zur Dynamisierung der Zulagen“).

Zum Vergleich der Länder

Die meisten Länder übernehmen mittlerweile die Tarifiergebnisse zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten. Einzelne Länder, wie z. B. Brandenburg und Rheinland-Pfalz, gehen im Rahmen der Anpassung der Besoldung und Versorgung sogar deutlich über das Tarifiergebnis hinaus.

Die wachsende Konkurrenz um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber hat sowohl im Bund als auch in zahlreichen Ländern zu Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes geführt. Diese Aktivitäten wirken sich an vielen Stellen auch unmittelbar auf die Höhe der Besoldung aus.

Alle anderen Länder verzichten mittlerweile auf den Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage. In Hamburg wird der Abzug in 2019 ein letztes Mal erhoben. Der DGB hat die Verlängerung des Abzuges von 0,2 Prozent in 2017 bis zum Jahr 2022 in Mecklenburg-Vorpommern als Teil eines Kompromisses akzeptiert, um eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse auf die Besoldung und Versorgung zu sichern und die Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst der Länder wieder zum Maßstab der regelmäßigen Anpassung der Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern zu machen. Dies war in den Jahren vor 2018 keine Selbstverständlichkeit mehr. Vielmehr spielten damals planwirtschaftliche Überlegungen eine zentrale Rolle in der Besoldungspolitik des Landes. Mit der sachgerechten Verständigung in 2017 konnte rückblickend eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme der Tarifiergebnisse abzüglich 0,2 Prozent zum Aufbau der Versorgungsrücklage in den Jahren 2017 bis 2022 erreicht werden.

Die bundesweit einmalige Fortsetzung des Abzuges von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage bis 2022 führt weiterhin zu einer strukturellen Absenkung des Niveaus der Besoldung und Versorgung. Dies war für den DGB nur im Rahmen eines Gesamtpaketes hinnehmbar, welches eine sachgerechte Verständigung zwischen der Landesregierung und dem DGB ermöglicht hat.

Die ersten Auswirkungen dieser Regelung auf die Wettbewerbsfähigkeit der Besoldung der Beamtinnen und Beamten Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich sind gleichwohl schon jetzt erkennbar. So liegt die Jahresbruttobesoldung in den Eingangs- und Endstufen der besonders relevanten Besoldungsgruppen A 7, A 9 und A 13 mittlerweile unterhalb des Durchschnittes des Bundes und der Länder. In der Eingangsstufe der Besoldungsgruppe A 13 liegt Mecklenburg-Vorpommern auf dem vorletzten Platz im Bundesvergleich.¹

Gerade für ein strukturschwaches Bundesland stellt sich jedoch die Frage, ob es sich einen exzellenten und entsprechend angemessen bezahlten öffentlichen Dienst zumindest in der Beamtenschaft leisten muss, oder ob es in der Konkurrenz zu – gerade für junge Menschen – hoch attraktiven Metropolen wie Hamburg bei der Nachwuchsgewinnung abgehängt wer-

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

den möchte. Angesichts der zunehmenden Konkurrenz der Länder um die besten Bewerberinnen und Bewerber und der demographischen Entwicklung ist es aus Sicht des DGB erforderlich, sich hier als strukturschwaches Bundesland einen Wettbewerbsvorteil zu erhalten.

Der vorliegende Gesetzesentwurf stellt keinen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Besoldung in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich der Länder dar. Im Gegenteil: Durch die Fortführung des Abzuges von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung vergrößert sich der Abstand zu den anderen Ländern weiter. Mecklenburg-Vorpommern sieht bisher in den Jahren 2019, 2020 und 2021 die niedrigste Erhöhung der Besoldung und Versorgung unter allen Ländern vor.

Auch die Anwärtergrundbeträge in Mecklenburg-Vorpommern liegen aktuell unterhalb der Anwärtergrundbeträge in Hamburg oder Schleswig-Holstein. Auch im Nachbarland Brandenburg werden deutlich höhere Anwärtergrundbeträge gewährt. Der DGB bittet darum zu prüfen, ob hier spätestens im Rahmen der Konsolidierung der Besoldung und Versorgung eine Anpassung zu Gunsten der Wettbewerbsfähigkeit in Mecklenburg-Vorpommern möglich ist. Der DGB hält dies für deutlich zielführender als immer wieder in einzelnen Bereichen durch Anwärtersonderzuschläge Attraktivitätssteigerungen erreichen zu wollen.

Zur verfassungsrechtlichen Prüfung der Anpassung

Das Bundesverfassungsgericht hat 2015 mehrere Urteile zur Amtangemessenheit der Alimentation der Beamtinnen und Beamten nach Artikel 33 Abs. 5 GG getroffen. Im Zentrum der Rechtsprechung stand dabei die Entwicklung einer auf Kriterien gestützten Bewertung. Aus der Rechtsprechung ergibt sich dementsprechend die Verpflichtung des Landesgesetzgebers, bei jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung anhand vorgegebener Kriterien zu prüfen, ob die Besoldung der Beamtinnen und Beamten den Anforderungen des Artikels 33 Abs. 5 GG genügt.

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist umfassend und sehr ausführlich begründet. Er geht in seiner Begründung und Prüfung über den vom Bundesverfassungsgericht zwingend vorgegebenen Rahmen hinaus und stellt damit auch einen Beitrag zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Landesbesoldungsrechtes dar.

Hinsichtlich der Prüfung des Mindestabstandes zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum auf den Seiten 29 bis 35 des vorliegenden Entwurfes hält es der DGB für angemessen, sowohl die Besoldungsgruppe A 3, Erfahrungsstufe 1, als auch die Besoldungsgruppe A 2, Erfahrungsstufe 1, als Grundlage der Berechnungen heranzuziehen. Die Besoldungsgruppe A 2 ist aktuell zwar im Landesdienst nicht besetzt, allerdings ist weder eine Ernennung in dieser Besoldungsgruppe künftig ausgeschlossen, noch ist das Land der einzige Dienstherr, der im Geltungsbereich des Gesetzes entsprechende Beamtinnen und Beamte beschäftigen könnte. Solange die Besoldungsgruppe A 2 existiert, ist sie aus Sicht des DGB auch als Grundlage einer entsprechenden Prüfung heranzuziehen.

Hinzuweisen ist auch darauf, dass der Bund im Rahmen einer entsprechenden Prüfung von deutlich höheren Kosten einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung von 428,38 Euro im Monat ausgeht (Deutscher Bundestag, Drucksache 19/4116 vom 9. März 2018). Der DGB empfiehlt hier, eine eher vorsichtige Betrachtung vorzunehmen.

Im Falle einer kritischen Betrachtung auf Basis der Besoldungsgruppe A 2 wird der Abstand der Besoldung zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum deutlich reduziert. Dies erscheint dem DGB unangemessen, wenn tatsächlich der Fall möglich erscheint, dass Beamtinnen und Beamte in dieser Besoldungsgruppe ihren Dienst für das Land oder eine Kommune leisten.

Der DGB plädiert deswegen dafür, die ursprünglich geplante Streichung der im Landesdienst nicht mehr besetzten Besoldungsgruppe A 2 vorzunehmen und perspektivisch auch die Besoldungsgruppe A 3 zur Streichung vorzusehen. Dies wäre dann notwendigerweise mit einer Hebung der Beamtinnen und Beamten in dieser Besoldungsgruppe auf A 4 verbunden. Mit einem derartigen Vorgehen, würde Mecklenburg-Vorpommern nicht nur dem Vorgehen anderer Länder folgen, sondern auch den verfassungskonformen Abstand zwischen der Besoldung und der Grundsicherung dauerhaft sichern. Eine weitere Maßnahme zur Sicherung des Mindestabstandes zur Grundsicherung wäre die Stärkung der kinderbezogenen Besoldungsbestandteile, z. B. durch eine Vereinheitlichung des Familienzuschlages oder aber eine Erhöhung des Familienzuschlages für das dritte und jedes weitere unterhaltsberechtignte Kind.

Zur Dynamisierung der Zulagen

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht eine Anpassung der Amtszulagen und der allgemeinen Stellenzulage sowie einer einzelnen Zulage 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. Stattdessen wird beispielsweise auf der Seite 47 der Begründung darauf hingewiesen, dass „nahezu alle Besoldungsbestandteile erfasst werden, die auch in den letzten Jahren regelmäßig (...) linear angehoben wurden.“ Der DGB hat bereits bei früheren Anpassungen der Besoldung und Versorgung die Dynamisierung der Erschwerniszulagen und der Zulagen nach Anlage 8 angemahnt. Eine derartige 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 erneut die Erwartung, dass die Zulagen zumindest einer regelmäßigen Anpassung (Dynamisierung) unterliegen müssen und mit der regelmäßigen Besoldungsanpassung steigen sollten. Die teilweise langjährig nicht erfolgten Erhöhungen wären zudem mit einer einmaligen Erhöhung außerhalb der Reihe auszugleichen.

Zu Artikel 6 „Änderung des Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“

Mit der vorgesehenen Regelung folgt die Landesregierung nicht nur der aktuellen Rechtsprechung und dem Vorbild anderer Länder, sondern greift auch einen Vorschlag des DGB aus einem Schreiben zur Konsolidierung des Besoldungs- und Versorgungsrechtes vom 15. Januar 2019 auf. Insofern bestehen gegen die vorgesehene Regelung keine Bedenken oder Einwände. Der DGB legt jedoch Wert darauf, dass die rückwirkende Inkraftsetzung der Regelung zum 1. Januar 2018 durch Artikel 10 Abs. 3 des vorliegenden Entwurfes zu keinen Nachteilen für die betroffenen Beamtinnen und Beamten führt. Darüber hinaus wäre aus Sicht des DGB zu prüfen, ob der vorgesehene Zuschlag nicht ruhegehaltstfähig sein kann.

Zu Artikel 7 „Änderung des Landesbesoldungsgesetzes“

Zu Nr. 1: „§ 29a Zuschlag zur Wahrung des Abstands zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf“

Mit dem vorgeschlagenen § 29a für einen „Zuschlag zur Wahrung des Abstands zum sozialhilferechtlichen Gesamtbedarf“ betritt der Landesgesetzgeber in Mecklenburg-Vorpommern besoldungsrechtliches Neuland. Eine vergleichbare Regelung existiert weder im Bund noch in einem anderen Land. Die Einführung ist aus Sicht des DGB mit erheblichen verfassungsrechtlichen Risiken verbunden.

Der DGB weist darauf hin, dass die entsprechende Regelung alimentationsfest und damit in Form eines Rechtsanspruches auszugestalten ist. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, eine amtsangemessene Alimentation sicherzustellen. Die einzelnen Besoldungsbestandteile sind damit nach dem Grundsatz der Gesetzmäßigkeit in festen und unmittelbar nachvollziehbaren Beträgen zu fassen. Dies ist mit der vorgeschlagenen Regelung nicht gegeben. Die unklaren Beträge und unklaren Fallkonstellationen tragen nicht zur Rechtssicherheit der Regelung bei. Unklar ist zudem, wie das gezielte Ausreizen der verfassungsrechtlichen Untergrenze rechtlich zu bewerten ist.

Darüber hinaus bestehen weitere verfassungsrechtliche Risiken, da sich die für die Alimentation relevanten Bestandteile der Besoldung aus dem Amt ableiten lassen müssen und nicht auf den konkreten Fall abgestellt werden dürfen.

Im Falle einer Einführung der vorgeschlagenen Regelung legt der DGB großen Wert darauf, dass die Anwendung der Regelung auf besonders atypisch gelagerte Einzelfälle, die der Besoldungsgesetzgeber nicht gesehen hat, beschränkt bleibt, um den Mindestabstand zu sichern (vgl. Begründung auf S. 57 des Entwurfes). Aus Sicht des DGB ist deswegen die Regelung in Abs. 2 zwingend. Nur auf diesem Wege ist gewährleistet, dass das für das Besoldungsrecht zuständige Ministerium in das Verfahren eingebunden ist, um eventuelle gesetzliche Anpassungsbedarfe im Besoldungsrecht prüfen zu können. Auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass es nicht zu einer unangemessenen Häufung von Anwendungsfällen kommt, gesetzliche Regelungslücken erkannt werden und die Gewährung von Zuschlägen im Einzelfall nicht zu Verletzungen des Abstandsgebotes führt.

Die Einführung einer entsprechenden Regelung entbindet den Besoldungsgesetzgeber nicht von der Pflicht, sowohl die Einhaltung des Mindestabstandes der Besoldung zum sozialhilfrechtlichen Existenzminimum als auch die Einhaltung des Abstandsgebotes zu höheren Besoldungsgruppen regelmäßig zu überprüfen und das Ergebnis dieser Prüfungen im Rahmen der Besoldungsgesetzgebung zu dokumentieren.

Aus Sicht des DGB ist der Landesgesetzgeber in der Pflicht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Einzelfälle zu vermeiden und damit die vorgesehene Regelung überflüssig zu machen. Geeignete Instrumente hierfür sind aus Sicht des DGB beispielsweise die Streichung der Besoldungsgruppen A 2 und A 3 sowie die Stärkung der kinderbezogenen Besoldungsbestandteile. Beide Fragen sollten aus Sicht des DGB spätestens im Rahmen der Konsolidierung der Besoldung und Versorgung aufgegriffen werden. Der DGB hat hierzu in seinem bereits erwähnten Schreiben vom 15. Februar 2019 Vorschläge vorgelegt.

Zu Nr. 2: Änderung der Anlage I mit den Landesbesoldungsordnungen A und B

Vor dem Hintergrund des in allen Schularten, wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise, dramatisch zunehmenden Mangels an Lehrerinnen und Lehrern wird die Streichung der bisher bei der Amtsbezeichnung „Studienrat“ vorgesehenen Beschränkung „bei einer der jeweiligen Befähigung entsprechenden Verwendung“ ausdrücklich begrüßt.

Es wird dabei davon ausgegangen, dass mit dieser Änderung auch die Gewinnung und der Einsatz von Gymnasiallehrkräften einschließlich der Übernahme von Funktionsstellen in anderen Schularten, wie dem Förderschulbereich, erleichtert werden.

In Anbetracht dessen, dass die lehrbefähigungsfremde Einstellung allerdings auch in Bezug auf die anderen Schularten (z. B. Förderschullehrer an Grund- bzw. Regionalschulen und Gymnasien) zunimmt, greift die bisher beabsichtigte Änderung jedoch zu kurz bzw. fokussiert nur auf das öffentlich thematisierte Problem. Es wird daher vorgeschlagen, diese Beschränkung auch zu streichen bezogen auf die Amtsbezeichnung

- „Förderschulrat“ und zwar dort in Fußnote 5;
- „Lehrer“ mit der Befähigung für das „Lehramt an Gymnasien bei entsprechender Verwendung“;
- „Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt im theoretischen Unterricht an beruflichen Schulen bei entsprechender Verwendung“ sowie
- „Regionalschulrat“ und zwar dort in Fußnote 6.

Konsequenterweise wäre auch die Streichung der wortgleichen Beschränkung in der Besoldungsgruppe A 12 zu prüfen.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie mit den in der Vergangenheit rechtsfehlerhaft u. a. zum Studienrat ernannten Lehrkräften umgegangen werden soll. Das gilt vor allem auch für diejenigen, die sich im Beamtenverhältnis auf Probe befinden. Hier wird zur Vermeidung dauerhafter Rechtsnachteile dringend die Aufnahme einer Übergangsvorschrift angeregt. Aus unserer Sicht darf die juristisch fehlerhaft gestaltete Situation in keinem Fall zum Nachteil der verbeamteten Lehrkräfte führen. Vielmehr muss das Land bestrebt sein, möglichst zügig,

grundlegend und für aktuell arbeitende und zu gewinnende Lehrkräfte wahrnehmbar Rechtsklarheit und einen attraktiven Arbeitsplatz Schule herzustellen.

Zu Artikel 8 „Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern“

Gegen die vorgesehene Regelung zur Übermittlung von Daten zu Dienstunfällen werden keine Bedenken oder Einwände erhoben.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede