Gewerkschaft der Polizei

Mitglied der Union Internationale
des Syndicats de Police

Landesbezirk Brandenburg

Landesbezirksvorstand

Postfach 90 02 03 · 14438 Potsdam

Hausadresse:
R.-Breitscheid-Straße 64 · 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 74 73 20
Telefax: (03 31) 7 47 32 99

Konten:
SEB AG
Kto. 1470 592 700 (BLZ 160 101 11)

Internet: www.gdp-brandenburg.de
E-Mail: gdp-brandenburg@gdp-online.de

Gewerkschaft der Polizei · Landesbezirk Brandenburg · PF 90 02 03 · 14438 Potsdam

Landtag Brandenburg
Ausschuss für Inneres
Frau Britta Stark
Am Havelblick 8
14473 Potsdam

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben	Unser Zeichen	Datum
		Sch/la	17.10.2013

Anhörung zum Gesetz über ergänzende Regelungen zur Neuordnung des Beamtenrechts im Land Brandenburg, Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 5/7743

Sehr geehrte Frau Stark,

ich bedanke mich für die Möglichkeit, am 24.10.2013, 10.00 Uhr im Ausschuss für Inneres eine Stellungnahme der Gewerkschaft der Polizei zu o. g. Gesetzentwurf abgeben zu können.

Gern übersenden wir Ihnen vorab unsere schriftliche Stellungnahme zu den aufgeworfenen Fragen.

Antworten zum Fragenkatalog

1. Wie beurteilen Sie den vorliegenden Gesetzentwurf?

   Es gibt positive **Ansätze** (Flexibilisierung laufbahnrechtlicher Bestimmungen und Erleichterungen beim Wechsel zwischen Landesverwaltung, Landesregierung und Kommunalverwaltung). Insbesondere bei den laufbahnrechtlichen Bestimmungen sind eine echte Modernisierung und Vereinfachung nicht erkennbar.

   Es sind deutliche Verschlechterungen für die Beamtinnen und Beamten vorgesehen. Im Zentrum des Gesetzentwurfes steht die Anhebung der Pensionsaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im Regelfall auf 67 Jahre bzw. die Anhebung der besonderen Altersgrenze auf 62, 64 und. 65 Jahre im mittleren, gehobenen bzw. höheren Vollzugsdienst der Polizei , der Feuerwehr und der Justiz. Damit wird von der im Bereich der Renten vorgenommenen Anhebung der Regelaltersgrenze um 2 Jahre abgewichen. Für den gehobenen Vollzugsdienst ist eine Anhebung um 4 Jahre und für den höheren Vollzugsdienst um 5 Jahre vorgesehen.

   Die Umsetzung des Gesetzentwurfes wird einen deutlich höheren Verwaltungsaufwand insbesondere bei der Umsetzung der Anhebung der besonderen Altersgrenze nach sich ziehen.

In der Folgenabschätzung im Rahmen der Umsetzung des Gesetzentwurfes werden keine Aussagen zu den finanziellen Auswirkungen getroffen. Gerade die Anhebung der Pensionsaltersgrenze für die Beamtinnen und Beamten bedeutet in Brandenburg einen finanziellen Mehraufwand in jährlich zweistelligen Millionenbeträgen. Diese Mehrkosten resultieren zum einen daraus, dass Beamte erst nach ca. 40 Dienstjahren ihren Pensionshöchstanspruch in Höhe von 71,75 % ihrer letzten Bezüge erreichen. Da für die „ Ostbeamten" erst ab 1990 die Dienstjahre anerkannt und berücksichtigt werden, erreichen diese frühsten 2030 ihren Höchstpensionsanspruch. Bis dahin erhöht jeder Monat Anhebung der Lebensarbeitszeit den jeweiligen Pensionsanspruch. Zum anderen wirkt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit den Bestrebungen der Landesregierung zur Personal- und damit Personalkosteneinsparung entgegen.

2. Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf im Vergleich zum Beamtenrecht anderer Bundesländer?

   Mit Umsetzung des Gesetzentwurfes wird in der Frage der Heraufsetzung des Pensionseintrittsalters eine bundesweit einmalige und mit Abstand schärfste Regelung geschaffen. In den meisten Bundesländern wird die Pensionsaltersgrenze für Vollzugsbeamte analog zur Regelaltersgrenze um 2 Jahre angehoben; mit Absenkungsmöglichkeiten bis zum 60. Lebensjahr für besonders belastete Bereiche. Einzig für den höheren Dienst ist vereinzelt eine Anhebung auf 63 (z.B. Berlin) und 64 Jahre vorgesehen.

3. Wie bewerten Sie die Änderungen im Laufbahnrecht, bei der Fortbildung, der Personalführung und –entwicklung?

   Mit dem Gesetzentwurf wird versprochen, neben der Reformierung des Dienstrechts das Laufbahnrecht flexibler und moderner zu gestalten. Dieses Ziel wird mit dem vorliegenden Entwurf nicht erreicht.

   Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen systematisch mit den Orientierungen der Beschäftigten ebenso verknüpft werden, wie mit den Anforderungen an eine leistungsfähige Verwaltung. Ein Perspektivwechsel ist erforderlich. Die Beamtinnen und Beamten sind nicht mehr überwiegend aus den hergebrachten Grundsätzen wie Lebenszeit und Laufbahnprinzip, sondern gemessen an den Erfordernissen einer modernen Verwaltung und aus dem Blickwinkel einer Beschäftigten orientierten Personalentwicklung zu betrachten. Diesen Perspektivwechsel vermissen wir im Gesetzentwurf. So fehlt z. B. ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Qualifizierung.

   Kern unserer Forderung ist es, dass Laufbahnsystem durchlässiger zu gestalten und sogleich so zu modernisieren, dass es den neuen Herausforderungen gerecht wird. Voraussetzung dafür ist ein flexibler zu gestaltender Zugang für den öffentlichen Dienst und auch die Möglichkeit, mit den im öffentlichen Dienst erworbenen Qualifikationen auch Berufe in der Privatwirtschaft auszuüben. Horizontale und vertikale Durchlässigkeit der Laufbahn sind zu verbessern; mit dem Ergebnis, weniger Bürokratie und eine größere Verwendungsbreite zu ermöglichen.

Wir fordern, dass das Laufbahnrecht weitgehend von Bildungsabschlüssen entkoppelt wird und sich an den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten orientiert.

Generell sind Laufbahngruppen in Frage zu stellen.

4. Wie bewerten Sie die Änderungen der laufbahnrechtlichen Regelungen zur Schaffung von mehr Flexibilität?

   Siehe Antwort zur Frage 3

5. Wie bewerten Sie die Erleichterung des Wechsels zwischen Landesverwaltung sowie Landesregierung und Kommunalverwaltung?

   Dieser Punkt wird begrüßt

6. Wie bewerten Sie die Förderung des Personalaustausches zwischen Landesverwaltung/-regierung und den kommunalen Wahlämtern? Welche Gründe sprechen für und welche gegen diesen erleichterten Austausch?

   Keine Bewertung aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei

7. Wie könnte das Beamtenrecht darüber hinaus modernisiert werden?

   Das Beamtenrecht müsste generell modernisiert und wesentliche Teile des Tarifrechtes übernommen werden. Es sollte sich an modernen Grundsätzen der Personalbewirtschaftung in der freien Wirtschaft orientieren.

   Der Grundsatz „nach Leistung, Eignung und Befähigung" unterliegt in der Regel dem Finanzdiktat und wird dadurch in erheblichem Maße ausgehöhlt. Das Berufsbeamtentum ist zu starr, berücksichtig zu wenig die individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten, bietet kaum Perspektiven, honoriert zu wenig Leistung, schafft selbst kaum Leistungsanreize und reagiert sehr schwerfällig und oft mit erheblichen zeitlichen Verzögerungen auf gesellschaftliche Veränderungen. Es reicht nicht, unter dem Deckmantel der Modernisierung und Flexibilisierung ständig einzelne Paragrafen des Beamtenrechtes zu verändern (um auf Engpässe zu reagieren). Das Gesamtsystem muss von Grund auf modernisiert werden.

8. Wie beurteilen Sie das künftige System der Leistungshonorierung

   Das künftige System der Leistungshonorierung **kann** Sinn machen, wenn die derzeitigen Möglichkeiten der Leistungsanerkennung (nach Leistung, Eignung und Befähigung) ausgeschöpft sind. Der Polizeiberuf z.B. ist ein Beförderungsberuf. Von den Besoldungsgruppen A7 bis A11 üben die Kollegen des Wach- und Wechseldienstes und in der Sachbearbeitung der Kriminalpolizei die gleiche Tätigkeit aus. Erst ab A12 erfolgt eine spitze Bewertung der Funktion. Nach entsprechender Stellenausschreibung, Auswahlverfahren und letztlich dem Stellenzuschlag erfolgt im Bereich der Polizei weder automatisch noch mit einer zeitlichen Vorgabe eine entsprechende Beförderung in das nun übertragene funktionale Amt. Das hat zur Folge, dass die überwiegende Zahl von Kolleginnen und Kollegen in einem niedrigeren Statusamt höher bewertete Funktionen ausfüllen. Ca. 2000 Kolleginnen und Kollegen in der Polizei könnten auf Grundlage der formalen Kriterien befördert werden. Jedoch stehen die finanziellen Mittel im Rahmen der so genannten Topfwirtschaft nicht zur

Verfügung. Hier einen Ausgleich für nicht umgesetzte Beförderungen in Form von Leistungsstufen bzw. Leistungsprämien zu schaffen, halten wir für falsch. Erst wenn durch Beförderungen das Prinzip „nach Leistung, Eignung und Befähigung" anerkannt und finanziell untersetzt ist, sollte man über Leistungsstufen und Leistungsprämien in der Polizei nachdenken.

9. Wäre es sinnvoll, Leistungsstufen wie in Bayern einzuführen?

   Nein

10. An welche Leistungskriterien sollten der Aufstieg und die Bezüge der Beamten geknüpft werden?

    anhand der tatsächlich ausgeübten Funktion; siehe Punkt 8

11. Sollten weitere oder andere Leistungsanreize über das Dienstrecht geschaffen werden?

    Weitere Leistungsanreize über Leistungsstufen und Leistungsprämien sind möglich, wenn eine leistungsgerechte Bewertung auf Grundlage der jeweilig ausgeübten Funktion umgesetzt ist.

12. Wie bewerten Sie die von der Landesregierung geplante gestufte Anhebung der Pensionsaltersgrenze?

    Die gestufte Anhebung der Pensionsaltersgrenzen erfolgt in Anlehnung an die gestufte Anhebung der Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2029. Bedingt durch das Inkrafttreten zum 01.01.2014 beträgt der erste Schritt statt 1 für die Beamtinnen und Beamten des Geburtsjahres 1949 bzw. 1954 3 Monate. Für den gehobenen Vollzugsdienst erfolgt die Anhebung generell in Stufen von 3 Monaten; für den höheren Vollzugsdienst sogar in Stufen von 3 und 6 Monaten. Bereits hier wird die erhebliche Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten des gehobenen und höheren Vollzugsdienstes deutlich, da statt einer Anhebung um 2 Jahre die Lebensarbeitszeit um 4 bzw. 5 Jahre verlängert wird.

13. Kann die in Anbetracht der demographischen Entwicklung geplante Anhebung der Altersgrenzen auf bis zu 67 anders gestaltet werden? Welche flexiblen Modelle, die die besonderen Belastungen einzelner Berufsfelder berücksichtigen, und welche Anreizmodelle, die Lebensarbeitszeit freiwillig zu verlängern, wären denkbar? Sind dadurch dieselben finanziellen Effekte zu erzielen?

    Die GdP schlägt vor, eine flexible Altersgrenze im Tarif-, Verwaltungs- und Vollzugsbereich zu schaffen. An den bisherigen Altersgrenzen orientiert, sollte es attraktive Altersteilzeit- und Vorruhestandsmodelle geben, die die Kolleginnen und Kollegen nutzen können, die auf Grund ihrer Erwerbsphilosophie und/oder gesundheitlichen Problemen nicht bereit bzw. in der Lage sind, die gesetzlich festgelegte Altersgrenze zu erreichen. Gleichzeitig sollte die Möglichkeit geschaffen werden, dass auf Antrag der Kollegin bzw. des Kollegen bei gesundheitlicher Eignung und wenn diesem Antrag kein besonderes dienstliches Interesse entgegensteht, die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Damit sind folgenden Effekte erreichbar:

- Das dienstliche Interesse wird berücksichtigt.
- Die Motivation der Beschäftigten erhöht sich, da sie entsprechend ihrer persönlichen Wünsche und psychischen und physischen Möglichkeiten die Beendigung der Lebensarbeitszeit selbst bestimmen können.
- Berufserfahrungen werden genutzt.

Insgesamt ergibt sich ein Mehrwert für den Landeshaushalt durch gut motivierte Mitarbeiter, sinkende Krankenstände. Weiterhin würden keine finanziellen Mehrbelastungen (siehe Antwort zu 1) auf den Landeshaushalt zukommen.

14. Was sollte an den Arbeitsbedingungen verbessert werden, damit Beamte physisch und psychisch die längeren Lebensarbeitszeiten auch wirklich durchstehen können?

- Konsequentes Gesundheitsmanagement
- Attraktive (Alters-)Teilzeitmodelle
- Schaffung, Beibehaltung bzw. Erweiterung von Arbeitsplätzen für eingeschränkt dienstfähige Beamtinnen und Beamten
- Erhöhung der Motivation der Beschäftigten
- Schaffung von Möglichkeiten für lebensphasengerechtes Arbeiten
- Umsetzung des Prinzips der Vereinbarkeit vom Beruf und Familie
- Flexible Arbeitszeiten

Entscheidend ist jedoch dafür, dass dieses nicht nur gesetzlich fixiert, sondern auch finanziell untersetzt wird. Die Umsetzung o. g. Punkte bedarf dabei auch der Wahrnahme entsprechender Führungsverantwortung.

15. Wie bewerten Sie die Anhebung der Altersgrenze für Beamte und die diesbezüglichen Sonderregelungen für die Polizei bzw. den feuerwehrtechnischen und den Justizvollzugsdienst? Welche Gründe sprechen für und welche gegen eine Gleichbehandlung mit der restlichen Bevölkerung? Wie bewerten Sie die Altersgrenze hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen für den Landeshaushalt?

Wegen der hohen psychischen und physischen Anforderungen an die Vollzugsbeamten der Feuerwehr, der Justiz und der Polizei sind sehr viele Beamtinnen und Beamte bereits jetzt kaum in der Lage, den Anforderungen über das 55. Lebensjahr hinaus zu entsprechen. Der Entwurf orientiert sich nicht an der tatsächlichen Belastung bzw. der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen. Der Vollzugsdienst stellt besonders hohe Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie die psychische Belastbarkeit der Beamtinnen und Beamten dieser Bereiche. Die besondere Altersgrenze von 60 Jahren für diese Kolleginnen und Kollegen wurde genau aus diesen Gründen eingeführt.

Eine Gleichbehandlung mit der restlichen Bevölkerung wird durch diesen Gesetzentwurf NICHT hergestellt. Für den Bereich des Vollzugsdienstes ergibt sich eine deutliche Schlechterstellung, da die besondere Altersgrenze im gehobenen Dienst um 4 und im höheren Dienst um 5 Jahre angehoben wird. Es gibt keine Gründe, die eine solche Schlechterstellung rechtfertigen.

Zu den finanziellen Auswirkungen für den Landeshaushalt verweisen wir auf die Ausführungen zu 1.)

16. Wie beurteilen Sie die Sonderregelungen im Vollzugsdienst?

Eine Sonderregelung für den Vollzugsbereich ist durch die besonderen Belastungen gerechtfertigt. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Sonderregelungen für den gehobenen und höheren Vollzugsdienst stellen gegenüber der restlichen Bevölkerung eine deutliche Schlechterstellung dar. Für den mittleren Polizeivollzugsdienst sind - anders als in den anderen Bundesländern - keine Absenkungsmöglichkeiten vorgesehen. Brandenburg würde mit diesem Gesetzentwurf die mit Abstand schärfste Regelung bundesweit verabschieden.

17. Halten Sie die Erhöhung der Pensionsaltersgrenzen für Polizeibeamte und Feuerwehrleute des feuerwehrtechnischen Dienstes in diesem Gesetzentwurf im Hinblick auf deren körperliche und psychische Beanspruchung für sinnvoll? Welche Altersgrenzen halten Sie für sinnvoll?

und

18. Wie bewerten Sie die nach Laufbahngruppe differenzierte Ausgestaltung der Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte (§ 110 Landesbeamtengesetz) sowie für den feuerwehrtechnischen Dienst (§ 117 Landesbeamtengesetz) und den Justizvollzugsdienst (§ 118 Landesbeamtengesetz)?

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen für den Vollzugsdienst zur Anhebung der Pensionsaltersgrenze auf 62,64 und 65 Jahre - gestaffelt nach Laufbahngruppen - sind willkürlich. Insbesondere für den gehobenen Dienst gibt es keine geringere körperliche und psychische Beanspruchung im täglichen (bzw. nächtlichen) Dienst. Auch gibt es für zahlreiche Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst diese besonderen Belastungen.

Um den nach wie vor zutreffenden besonderen Belastungen zu entsprechen, wäre eine Anhebung der Pensionsaltersgrenze analog dem Rentenbereich um 2 Jahre (auf 62 Jahre) dann gerechtfertigt, wenn für herausragend besonders belastete Tätigkeiten des Vollzugsdienstes - wie z.B. langjähriger Wechselschichtdienst - Absenkungsmöglichkeiten auf die bisherige besondere Altersgrenze von 60 Jahren geschaffen werden; und das für alle Laufbahngruppen.

Die differenzierte Ausgestaltung der Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte nach Laufbahngruppen widerspricht der mit diesem Gesetzentwurf ebenfalls verfolgten laufbahnübergreifenden Zuweisung von Ämtern.

19. Halten Sie die Regelungen zur Reduzierung der besonderen Altersgrenze in Artikel 1 - § 110 Absatz 5 des Gesetzentwurfes für sinnvoll und praktikabel?

Die Regelungen zur Reduzierung der besonderen Altersgrenze bilden nicht die tatsächlichen Gegebenheiten des Vollzugsdienstes ab. Sie sind ungerecht und spalten die Vollzugsbereiche.

Die Reduzierungsmöglichkeiten treffen lediglich für den gehobenen Vollzugsdienst zu. Für den mittleren Dienst wurde generell auf eine gesonderte Betrachtung der besonderen Belastungen verzichtet und die Lebensarbeitszeit pauschal um 2 Jahre angehoben. Für den gehobenen Vollzugsdienst wurde die Lebensarbeitszeit um 4 Jahre angehoben; mit der Schaffung von Reduzierungsmöglichkeiten. Eine Pauschalisierung in Form einer Anhebung um "nur" 2 Jahre wie im mittleren Dienst erfolgte nicht.

Zitat aus dem Brief des damaligen Innenministers Dr. Dietmar Woidke an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei des Landes Brandenburg vom 27.09.2012:

"Für den mittleren Polizeivollzugsdienst beabsichtige ich, die besondere Altersgrenze von heute 60 auf zukünftig 62 Jahre anzuheben. Eine weitere Reduzierungsmöglichkeit sehe ich nicht vor. Diese pauschale Festsetzung der Altersgrenze auf lediglich 62 Jahre begründe ich mit der erwiesenen besonderen Belastung des mittleren Vollzugsdienstes insgesamt. Erhebungen des Innenministeriums haben ergeben, dass – Bezug nehmend auf den Eckpunktebeschluss des Kabinetts vom 22. Mai 2012 - schon heute rund 85 % des mittleren Dienstes anrechenbare Zeiten wegen besonderer Belastung geltend machen könnten (z.B. WWD). Vor diesem Hintergrund meine ich, dass hier die einfachere Regelung zugleich auch die bessere ist. Ansonsten stünden bürokratischer Aufwand und Ergebnis bei der individuellen Festsetzung anrechenbarer Zeiten in keinem vernünftigen Verhältnis mehr. .. "

Diese Aussagen treffen ebenso für den gesamten Bereich des gehobenen Polizeivollzugsdienstes zu.

Bei der Definition der besonders belasteten Bereiche im gehobenen Dienst wurden die gleichen strengen Maßstäbe -Wechselschichtdienst/Schichtdienst- angesetzt, die in den anderen Bundesländern zu einer Reduzierungsmöglichkeit von 62 auf 60 (!) Jahre führen.

Bei den Reduzierungsmöglichkeiten für den gehobenen Vollzugsdienst bleiben die ebenso belastenden Dienste zu unregelmäßigen Zeiten unberücksichtigt. Diese Form der Dienstverrichtung trifft für den überaus größten Teil des Polizeivollzugsdienstes zu; im mittleren, gehobenen und auch höheren Dienst. Kriminalpolizei, Diensthundeführer, Verkehrsdienste, Revierpolizisten, Fahndungsgruppen, Sonderermittlungsgruppen und viele Bereiche mehr bleiben außen vor. Auch der Dienst in der Bereitschaftspolizei, der überwiegend Wochenendeinsätze -oft weit über 8 Stunden am Tag hinaus - beinhaltet, wird nicht berücksichtigt.

Für den höheren Vollzugsdienst, für den auch Wechselschicht-, Schichtdienst und Dienst zu unregelmäßigen Zeiten zutrifft, wird keine Reduzierungsmöglichkeit vorgesehen. Hier wird die Pensionsaltersgrenze gar um 5 Jahre angehoben.

Fazit:

In der Frage der Anhebung der Pensionsaltersgrenze für den Vollzugsdienst der Polizei, der Justiz und der Feuerwehr wird willkürlich zwischen den Laufbahngruppen differenziert, anrechnungsfähige Zeiten werden unterschiedlich bewertet und innerhalb der Laufbahngruppen nochmals willkürliche Differenzierungen vorgenommen. Diese Differenzierungen sind weder sachlich nachvollziehbar, noch vermittelbar.

Der Gesetzentwurf stellt nicht den Gleichklang zum Rentenbereich her, sondern schafft eine deutliche Schlechterstellung der Vollzugsbeamten gegenüber der restlichen Bevölkerung.

Für die Ermittlung der individuellen Altersgrenze im (gehobenen) Vollzugsdienst ist ein erheblicher Verwaltungsaufwand notwendig, weil die beruflichen Biographien jedes einzelnen Vollzugsbeamten nachvollzogen werden müssen. Für Zeiten vor 1990 wird das überwiegend nicht möglich sein.

Bereits jetzt liegt im Bereich der Polizei, des Justizvollzuges und der Feuerwehr der Eintritt in den Ruhestand durchschnittlich 2 Jahre unter der bisherigen besonderen Altersgrenze. Um der steigenden Lebenserwartung und in den damit verbundenen längeren Pensionszahlungen zu begegnen, ist nicht die Altersgrenze die geeignete Stellschraube. Vielmehr muss es darum gehen, Dienstunfähigkeit und damit verbunden vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Dienst zu verhindern. Es bedarf eines Gesamtkonzeptes, dass die Kolleginnen und Kollegen die bisher geltenden Altersgrenzen tatsächlich gesund und leistungsfähig auch erreichen.

Die Regelungen des vorliegenden Gesetzentwurfes werden das Gegenteil bewirken. In der Folge des Stellenabbaus eintretende Arbeitsverdichtung und Erhöhung des Arbeitsdrucks führen zu einem höheren Krankenstand. Dieser wiederum belastet die noch im Dienst befindlichen Kollegen zusätzlich. Eine Anhebung der Lebensarbeitszeit verschärft diese Entwicklung durch die altersbedingt zunehmenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Die Anhebung der Pensionsaltersgrenze wird in der Phase des Stellenabbaus und bis zum Jahr 2030 zudem auch zu erheblichen finanziellen Mehrbelastungen für den Landeshaushalt führen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Vorstand

i.A.

Andreas Schuster
Landesbezirksvorsitzender