

# dbb Hessen

dbb beamtenbund und tarifunion  
Landesbund Hessen

dbb Hessen · Eschersheimer Landstr. 162 · 60322 Frankfurt a. M.

Hessisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kunst  
Rheinstraße 23 - 25  
65185 Wiesbaden

31. Juli 2012

AZ: I 5.1 - 131.021-(0027) -

**Entwurf eines Gesetzes zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Hochschullehrerbesoldung und zur Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes (Hessisches Professorenbesoldungsreformgesetz);**

Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend übermitteln wir Ihnen die Stellungnahme des dbb Hessen zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Hochschullehrerbesoldung und zur Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes (Hessisches Professorenbesoldungsreformgesetz):

**Vorbemerkung:**

Das Bundesverfassungsgericht hatte mit seiner Entscheidung vom 14.02.2012, Az.: 2 BvL 4/10 festgestellt, dass die sogenannte W-Besoldung der Professoren – bezogen auf einen Universitätsprofessor der Besoldungsordnung W2 in Hessen – verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, mit Wirkung spätestens zum 01.01.2013, eine verfassungskonforme Regelung zu schaffen.

Mit dem Entwurf eines *Gesetzes zur Ersetzung von Bundesrecht auf dem Gebiet der Hochschullehrerbesoldung und zur Änderung des Hessischen Besoldungsgesetzes* (Hessisches Professorenbesoldungsreformgesetz) soll das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes umgesetzt werden, so dass Artikel 33 Absatz 5 GG und der hergebrachte Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation im Rahmen der Besoldung der Hochschullehrer/innen ausreichend Beachtung finden.

**Kernpunkte des Gesetzentwurfes sind:**

- Die amtsangemessene Alimentation soll allein durch die deutlich angehobenen Grundgehälter sichergestellt werden.
- Es werden 5 Erfahrungsstufen sowohl in der Besoldungsgruppe W2 als auch W3 eingeführt, wobei die Stufenlaufzeit jeweils 5 Jahre beträgt und den Erfahrungszuwachs abbilden soll.
- Die Gewährung von variablen, leistungsabhängigen Besoldungsbestandteilen wird beibehalten. Die Leistungszulagen stellen weiterhin keinen einklagbaren Rechtsanspruch dar.

- Für die Wahrnehmung hauptamtlicher Leitungsfunktionen werden die eigenständigen Besoldungsgruppen W L1, W L2 und W L3 als feste Gehälter eingeführt.
- Alle vorhandenen nach W besoldeten Professorinnen und Professoren werden in das neue System übergeleitet.

### **Bewertung:**

Mit dem 2001 verabschiedeten Professorenbesoldungsreformgesetz wurde die W-Besoldung eingeführt, bestehend aus den 3 Besoldungsgruppen W1, W2 und W3 mit Festbetragsgehältern ohne Dienstalters- oder Erfahrungsstufenaufstieg und mit zusätzlichen leistungsabhängigen Bezügen. Die W-Besoldung löste die C-Besoldung – bestehend aus 4 Besoldungsgruppen und 14 (in C1) bzw. 15 Dienstaltersstufen (in C2, C3 und C4) – ab. Damit wurden aus damals 59 möglichen Differenzierungen 3 Besoldungsgruppen geschaffen - verbunden mit einer rechtswidrigen Absenkung im Grundgehalt. Dass es bei solch einer erheblichen Systemänderung Rechtsprobleme geben würde, insbesondere dann, wenn die Leistungsbezüge nicht das geringere Grundgehalt auffangen, überraschte letztlich nicht.

Der mit Datum vom 29. Juni 2012 vorgelegte Gesetzentwurf ist insgesamt mit o. g. Kernpunkten geeignet, die Besonderheiten der Besoldung der Hochschullehrerinnen und -lehrer unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtsurteils umzusetzen. Er vermeidet überdies eine Rechtszersplitterung, indem er die wesentlichen Regelungen in einem einzigen Gesetz zusammenfasst.

Die Anhebung der Grundgehälter nicht nur in W2, sondern konsequenterweise auch in W3 war zwingende Folge der vorherigen rechtswidrigen Unteralimentation im Grundgehalt. Mit der Anhebung soll die amts- und qualifikationsangemessene Alimentation gesichert werden. Ob dies in jeder Besoldungsgruppe gelungen ist, bleibt ggf. nachfolgender Rechtsprechung vorbehalten. Dem Grunde nach sehen wir aber diese gesetzliche Absicht als im wesentlichen mit dem Entwurf umgesetzt an. Der Entwurf folgt der Vereinbarung der Ministerrunde der Konferenz der Kultusminister der Länder vom 21. Juni 2012, sich für W2 mindestens am Grundgehalt der Besoldungsgruppe A15 Dienstaltersstufe 8 zu orientieren, und betont damit die Tatsache, dass die Hochschullehrerinnen und -lehrer trotz einiger Besonderheiten Teil des gesamten Besoldungsgefüges des öffentlichen Dienstes sind.

An der Gewährung von variablen Leistungsbezügen wird festgehalten. Durch dieses zweispurige Besoldungssystem soll die Attraktivität der Tätigkeit in Forschung und Lehre an den Hochschulen gesteigert werden.

Richtig und sachgerecht umgesetzt erscheint die Überleitung aller Hochschullehrer/innen der W-Besoldung zum 01.01.2013 in das neue W-Besoldungssystem des Landes Hessen. Aufgrund der zum Teil inhaltsgleichen Übernahme der Regelungen der Bundesbesoldungsordnung in der Fassung vom 31.08.2006 und der Hessischen Besoldungsordnung werden umfangreiche Überleitungsregelungen entbehrlich.

Die Regelungen in den Besoldungsgruppen W1 sowie W L1, W L2 und W L3 orientieren sich an der Festbetragsbesoldung, wie dies z. B. in der Besoldungsordnung B oder dem oberen Bereich der BesO R langjährig geregelt ist.

Problematisch ist, dass hier kein Erfahrungsaufstieg vorgesehen ist. Das Argument, Erfahrungsstufen seien für Ämter auf Zeit ungeeignet, vermag nicht zu überzeugen. Auch bei Ämtern auf Zeit kann Erfahrungsgewinn eine bessere Bezahlung rechtfertigen. Außerdem ist ein Ungleichgewicht zwischen Hochschullehrern, die nach der vierten Erfahrungsstufe nach der Besoldungsgruppe W2 besoldet werden, gegenüber bestimmten Ämtern in Leitungsfunktionen (s. hierzu die Einzelanmerkungen) im Falle der Festbewertung zu konstatieren.

Insgesamt aber sind der in den Besoldungsgruppen W2 und W3 aufgenommene Erfahrungsaufstieg und die Einführung weiterer Besoldungsgruppen W L1, W L2 und W L3 für die Wahrnehmung einer hauptamtlichen Leitungsfunktion zu begrüßen. Dies führt zu einer größeren Besoldungsgerechtigkeit; Qualifikation, Erfahrung und Mehrtätigkeit finden mehr Beachtung.

Auch die Tatsache, dass grundsätzlich kein Unterschied zwischen der Besoldung von Professorinnen und Professoren sowie Leitungspositionen an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen einerseits und Fachhochschulen andererseits gemacht wird, verdient positive Hervorhebung, selbst wenn über die hochschulartenspezifische Aufschlüsselung der Ämter nach W 2 und W 3 nichts ausgesagt wird.

### **Anmerkungen zu den Regelungen im Einzelnen:**

#### Artikel 1 – Hessisches Professorenbesoldungsgesetz

Anzuerkennen ist, dass mit dem Gesetzentwurf ein schlankes, ergebnisorientiertes Regelwerk geschaffen wurde, das zur Vermeidung einer Zersplitterung alle wesentlichen, hochschulspezifischen Regelungen zur Besoldung von Professorinnen und Professoren zusammenfasst. Praktikabel erscheint, dass das Bundesbesoldungsgesetz in der am 31.08.2006 geltenden Fassung in großen Teilen weiter gilt, soweit keine anderen Regelungen getroffen wurden.

#### **Zu § 1:**

Die Vorschrift bestimmt den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes, der inhaltsgleich mit § 32 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung ist. Zu begrüßen ist die Klarstellung und Ersetzung der „eingefrorenen“ Bundesvorschriften. So werden unnötige Verweisungen vermieden, und damit wird insgesamt eine Vereinfachung im Umgang mit den Regelungen erreicht.

Der sachliche Geltungsbereich des Gesetzes bezieht sich auf Grundgehalt und Leistungsbezüge, also ausschließlich auf die Bezügebestandteile, die der Neufassung bedurften. Die Anwendung des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31.08.2006 geltenden Fassung für die weiteren zur Besoldung gehörenden Dienstbezüge, wie beispielsweise der Familienzuschlag oder Zulagen, ist als zweckdienlich zu erachten.

#### **Zu § 2:**

Die Vorschrift verweist auf die Anlage I, die die Zuordnung der Ämter der Hochschullehrerinnen und -lehrer in der Besoldungsordnung W regelt. Sie ist nicht zu beanstanden, denn sie folgt der Anlage II des § 32 BBesG in der am 31.08. 2006 geltenden Fassung.

Weiterhin wird wegen der Grundgehälter auf die Anlage II verwiesen. Dabei fällt auf, dass Hochschullehrer, die nach der Besoldungsgruppe W2 besoldet werden, ab der Erfahrungsstufe 4 bei Übernahme einer Leitungsfunktion – also einer höherwertigen Tätigkeit – die nach W L1 vergütet wird, ein geringeres Grundgehalt als zuvor erhalten. Ebenso verhält es sich in der Besoldungsgruppe W3 ab der Erfahrungsstufe 2 zur Besoldungsgruppe W L1 und ab der Erfahrungsstufe 4 zur Besoldungsgruppe W L2.

Der Rückschritt in der Höhe der Bezüge trotz Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit ist systemwidrig und verstößt gegen den aus Artikel 33 Absatz 5 GG hergebrachten Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation, bei dem unter anderem die mit dem Amt verbundene Verantwortung und die Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit zu berücksichtigen sind. Zudem bleibt der Leistungsgrundsatz in diesen Fällen unbeachtet, was rechtlich nicht zulässig erscheint.

Im vorliegenden Besoldungsgefüge wird überdies die Wahrnehmung einer Leitungsfunktion über einen erheblichen Zeitraum – und damit verbunden höhere Bezüge – im Ruhegehalt nicht ausreichend berücksichtigt. Im Gegensatz zum Regelverlauf des Stufenaufstieges, bei dem kontinuierlich die Besoldung ansteigt und sodann die Versorgung aus dem letzten Amt (Voraussetzung, dass das Amt 2 Jahre vor Eintritt in den Ruhestand bekleidet wurde) erfolgt, ist die Übernahme einer leitenden Funktion im Hochschulbereich befristet. Durch die Übernahme der Leitungsfunktion auf Zeit wird das aus Artikel 33 Absatz 5 GG hergeleitete Lebenszeitprinzip aufgrund der hochschulspezifischen Anforderungen an Forschung und Lehre aus sachlichem Grund durchbrochen. Die Leitungstätigkeit kann jedoch erhebliche Zeiträume in Anspruch nehmen. So wird zum Beispiel der Dekan vom Fakultätsrat für 2 bis 4 Jahre gewählt, wobei eine Wiederwahl weder ausgeschlossen noch selten ist. Sollte die leitende Funktion aber nicht mehr bei Eintritt in den Ruhestand bekleidet werden, besteht ohne entsprechende gesetzliche Klarstellung keine volle Ruhegehaltsfähigkeit der höheren Bezüge aus der Leitungstätigkeit. Die Hochschullehrerinnen und -lehrer mit Leitungsfunktion erfahren damit im Bereich der Versorgung keine ausreichende Besserstellung; die Regelungen zu den Funktionsleistungsbezügen sollten hier deutlich verbessert werden.

### **Zu § 3:**

Absatz 1 legt fest, dass bei den Grundgehältern in der W-Besoldung, soweit die Besoldungsordnung W nicht feste Gehälter vorsieht, ein Erfahrungsstufenaufstieg stattfindet. Diese neue Regelung gilt für die Besoldungsgruppen W2 und W3.

Zu begrüßen ist die Abkehr von der Festbetragsbesoldung in den vorgenannten Besoldungsgruppen hin zu einem System, dass die fortschreitende berufliche Erfahrung durch die Schaffung von Erfahrungsstufen anerkennt.

Nicht nachvollziehbar ist, warum die Hochschullehrerinnen und -lehrer in den neu geschaffenen Besoldungsgruppen W L1, W L2 und W L3 – Wahrnehmung hauptamtlicher Leitungstätigkeiten – von dem Erfahrungsstufenaufstieg ausgenommen sind. Auch in dem Bereich von Leitungsfunktionen findet ein Erfahrungszuwachs statt.

Richtig ist das Aufsteigen in den Stufen bei anforderungsgerechter Leistung innerhalb bestimmter Dienstzeiten (Erfahrungszeit), ohne dass es der ausdrücklichen Feststellung bedarf, dass der/die Hochschullehrer/in anforderungsgerecht Diensterfahrung gesammelt hat (Absatz 3).

Die Feststellung, dass der/die Hochschullehrer/in keine anforderungsgerechten Durchschnittsleistungen erbringt, führt zum Verbleiben in derselben Erfahrungsstufe, weil keine positive Diensterefahrungszeit bescheinigt werden kann („Aufstiegshemmung“, Absatz 4).

Abzulehnen ist jedoch, dass auf die Vorgabe zumindest eines Rahmens zur Durchführung des Verfahrens auf Feststellung nicht anforderungsgerechter Erbringung der Dienstpflichten verzichtet wird, „mit Rücksicht auf die in Artikel 5 Absatz 3 GG und Artikel 10 HV gewährte Freiheit der Wissenschaft und Forschung“. Vielmehr sollen – so ausdrücklich die Begründung – die Hochschulen „die Verantwortung für eine den speziellen Randbedingungen des Wissenschaftsbetriebes Rechnung tragende Durchführung“ haben.

Der **dbb Hessen** vertritt die Ansicht, dass es verbindlicher Festlegungen bedarf, wie und wann die Feststellung einer Leistungshemmung zu erfolgen hat. Ein richtiger Ansatz ist in der Begründung zu finden, nämlich dass Leistungsdefizite im Personalführungsgespräch erörtert werden können und deren Beseitigung besprochen wird. Ist dies nicht erfolgt und hatte der Betroffene nicht die Möglichkeit, seine Arbeitsweise zu ändern, so soll es zu keiner Hemmung des Stufenaufstieges kommen. Zur Schaffung von Rechtssicherheit für die Hochschullehrerinnen und -lehrer wird angeregt, eine entsprechende Regelung im Gesetz aufzunehmen und den Hinweis bzgl. eines Leistungsdefizits und die Beurteilung der Leistung der Hochschullehrerinnen und -lehrer zeitlich vorgeschaltet an den Stufenaufstieg zu koppeln.

Begrüßt wird die Möglichkeit, eine „Hemmung“ bei „Wiedererlangung“ der anforderungsgerechten Leistung aufzuheben. Um den Eindruck willkürlicher Entscheidungen zu vermeiden, wird hier noch einmal betont, dass zumindest ein Rahmen zur Durchführung des (positiven wie negativen) Feststellungsverfahrens notwendig ist.

#### **Zu § 4:**

Die Vorschrift normiert die Erfahrungszeiten, die sowohl bei der ersten Stufenzuordnung als auch bei dem Aufstieg in den Stufen anerkannt werden; bzw. es werden die Zeiten genannt, die die Stufenzuordnung bzw. den Stufenaufstieg nicht verzögern.

Begrüßt wird die Möglichkeit der Anerkennung von einschlägigen Vorerfahrungszeiten, die allerdings hauptberufliche Tätigkeiten ausschließen, die Voraussetzung für eine Berufung in ein Professorenamt sind. Nicht sinnvoll ist allerdings die Einschränkung, dass nur an Hochschulen in der Europäischen Union erbrachte Vorerfahrungszeiten berücksichtigungsfähig sind. Diese Maßgabe ist angesichts der weltweit vernetzten Hochschulen wenig sinnvoll – insbesondere was an US-amerikanischen Hochschulen erbrachte Vorerfahrungszeiten betrifft.

Mit der Einbeziehung von Zeiten ohne Dienstbezüge in die Erfahrungszeiten (Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, Zeiten einer tatsächlichen Pflege eines nahen Angehörigen, Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, sofern die oberste Dienstbehörde dies anerkannt hat, sowie Zeiten einer Eignungsprüfung) werden Zeiten, die von gesellschaftspolitischer Bedeutung sind, als Erfahrungszeiten anerkannt. Zugleich wird mit der Anerkennung von drei Jahren Kindererziehung oder Pflege auch eine systemkonforme Regelung zur Anerkennung dieser Zeiten im Versorgungsrecht erzeugt. Die Regelung wurde § 28 Absatz 3 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung nachgebildet.

## **Zu § 5:**

An dem zweistufigen System aus Grundgehalt und Leistungsbezügen wird festgehalten. Der **dbb Hessen** begrüßt, dass bereits durch das Grundgehalt die amtsangemessene Besoldung erreicht werden soll. Damit dienen die Leistungsbezüge tatsächlich zur Anerkennung besonderer Umstände, Leistungen oder Qualifikationen.

Die Vorschriften zur Ruhegehaltsfähigkeit von Leistungsbezügen hat man analog zu § 33 Abs. 3 und 4 BBesG geregelt.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum Funktionsleistungsbezüge erst nach einem Bezug von 5 Jahren nur zu einem Viertel und zur Hälfte, wenn sie 5 Jahre und 2 Amtszeiten bezogen wurden, ruhegehaltsfähig sind.

Der **dbb Hessen** regt turnusmäßige Evaluationen an, die sich u. a. darauf erstrecken sollen, ob und inwieweit von der Vergabe von Leistungsbezügen Gebrauch gemacht wurde, ob „Unwuchten“ bei den verschiedenen Hochschulen erkennbar sind, ob vorwiegend befristete oder unbefristete Leistungsbezüge gewährt werden und ob sich belastbare und nachvollziehbare allgemeine Kriterien aus der Vergabep Praxis herleiten lassen. Dies dient der Transparenz des Besoldungssystems.

## **Zu § 6:**

Bei den Regelungen des Vergaberahmens wird deutlich, dass erneut der Versuch unternommen wird, Reformen durchzusetzen, ohne die dafür zwingend notwendigen finanziellen Voraussetzungen zu schaffen. Die Gesamtregelung wird durch den Gedanken der Kostenneutralität gehemmt, der die W-Besoldung seit ihrer Einführung geprägt hat.

Der Vergaberahmen nimmt Bezug auf den Besoldungsdurchschnitt – in dem Grundgehalt und Leistungsbezüge enthalten sind – der seit 2005 für die Fachhochschulen unverändert 68.000 € und für die Universitäten unverändert 82.500 € beträgt. Durch das nunmehr erhöhte Grundgehalt verbleibt weniger finanzieller Spielraum für Leistungsbezüge. Wirkt sich der Vergaberahmen auch nicht unmittelbar auf die Besoldung des Einzelnen aus, so doch mittelbar, da entweder weniger Leistungsbezüge gewährt werden können oder sie geringer ausfallen müssen. Dadurch wird die vom Gesetzgeber intendierte stärkere Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes eingeschränkt.

Hinzu kommt, dass die hauptberuflichen Leitungsfunktionen bei der Berechnung des Vergaberahmens mit einzubeziehen sind. Dies mindert ebenfalls die für Leistungszulagen der Professorinnen und Professoren zur Verfügung stehenden Finanzmittel. Man kann sich fragen, ob angesichts dieser durch die im Hessischen Professorenbesoldungsgesetz vorgesehenen Maßgaben der für die Gewährung von Leistungszulagen notwendige erhebliche Verfahrensaufwand und die für Leistungszulagen tatsächlich vorhandenen Haushaltsmittel noch in einem angemessenen Gleichgewicht sind.

Die in der Vorschrift (Absatz 2) enthaltene Vorgabe einer dynamischen Kostenbegrenzung enthält einen richtigen Ansatz. Die mögliche Überschreitung des Vergaberahmens um durchschnittlich 2 Prozent bis maximal 10 Prozent bei Bereitstellung der Haushaltsmittel ist ein Schritt in die richtige Richtung, insbesondere da der Vergaberahmen seit 2005 unverändert geblieben ist.

Insgesamt halten wir regelmäßig Evaluationen hinsichtlich der Praktikabilität des Vergaberahmens für angezeigt.

Positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass eingeworbene Drittmittel bei der Ermittlung des Vergaberahmens nicht zu berücksichtigen sind.

#### **Zu § 7:**

Begrüßt wird, dass die Regelung des § 35 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung übernommen und erweitert wird; sie bezieht sich nicht nur auf die Einwerbung privater, sondern auch die Beschaffung öffentlicher Drittmittel. Im Hinblick auf die in vielen Fällen zweckdienliche und auch zu fördernde Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft bzw. öffentlicher Hand ist die Möglichkeit, über Drittmittel privater und öffentlicher Geldgeber Zulagen zu zahlen, ohne die Regeln des Nebentätigkeitsrechts mit seinen Begrenzungen in Anspruch nehmen zu müssen, sinnvoll.

#### **Zu § 9:**

Positiv zu werten ist die schlanke und praktikable Überleitungsvorschrift der bereits in der W-Besoldung befindlichen Hochschullehrerinnen und -lehrer, die aufgrund der nahezu identischen Regelungen in der Hessischen Besoldungsordnung W im Vergleich zur Bundesbesoldungsordnung in der am 31.08.2006 geltenden Fassung möglich ist.

#### **Zu § 10:**

Die Zuordnung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in den Besoldungsgruppen W2 und W3 erfolgt grundsätzlich in die Stufe 1. Erfahrungszeiten nach § 4 Absatz 1 sind zu berücksichtigen, so dass auch die Einstufung in eine höhere Stufe erfolgen kann. Diese Vorgehensweise ist richtig. Es fällt allerdings auf, dass Erfahrungszeiten des § 4 Absatz 2 nicht explizit in Absatz 1 der Vorschrift aufgenommen wurden. Dies ist nicht nachvollziehbar. (Siehe dazu auch die Anmerkung zu § 4)

Die Regelung in Absatz 1 Satz 2 für Beurlaubte in den Fällen des § 65 Absatz 1 Hessisches Beamtengesetz und § 3 Absatz 1 Hessisches Abgeordnetengesetz und für Betroffene nach § 27 Absatz 5 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung könnte systematisch an § 4 Absatz 2 angebunden werden.

#### **Zu § 11:**

Grundsätzlich zu befürworten ist die Anrechnung bereits gewährter Leistungsbezüge, um eine Übervorteilung nach dem Übergang in das neue Recht zu vermeiden. Als problematisch wird jedoch die Kürzung des Grundgehaltes um anzurechnende Leistungsbezüge angesehen. Dies widerspricht dem Gesetzeszweck, dass allein durch das Grundgehalt eine amtsangemessenen Alimentation gesichert werden soll, und führt den Gedanken der Stärkung der Leistungsorientierung in gewisser Weise ad absurdum.

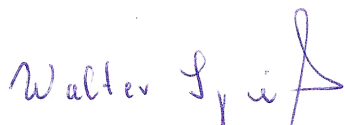
**Zu § 12:**

Befürwortet wird die Regelung, dass Beamte der Besoldungsordnung C weiterhin in dieser verbleiben und somit das Beamtenbesoldungsgesetz in der am 31.08.2006 geltenden Fassung Anwendung findet.

**Artikel 3 - Gesetz zur Überleitung von versorgungsberechtigten Personen der Besoldungsgruppen W2 und W3 (ÜVersWG)**

Die kurze, praktikable und ohne lange Übergangszeiten/-vorschriften vorzunehmende Überleitung der Versorgungsberechtigten der Besoldungsgruppen W2 und W3 ist positiv zu werten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, reading "Walter Spieß". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'S'.

**Landesvorsitzender**