

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand

DGB Bundesvorstand | Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin

Frau
Regierungsdirektorin Dr. Heinrich
Referat D 2
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

ausschließlich per Mail an: D2@bmi.bund.de

Stellungnahme zur zweiten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften

6. Mai 2020

Sehr geehrte Frau Dr. Heinrich,
sehr geehrte Damen und Herren,

der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes bedanken sich für die Möglichkeit, zur zweiten Verordnung zur Änderung der Bundeslaufbahnverordnung (BVL) und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften Stellung zu nehmen.

Laut Anschreiben und Entwurf bedarf die BLV in einigen Punkten Änderungen und Ergänzungen wie beispielsweise die Anpassung der Voraussetzungen für die Zulassung besonders leistungsstarker BeamtInnen zu einer höheren Laufbahn beziehungsweise auch die Möglichkeit des verkürzten Vorbereitungsdienstes. Die angedachten Schritte sind für uns nachvollziehbar und werden begrüßt.

Aber: Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat im Sommer letzten Jahres angekündigt, die BLV novellieren zu wollen. In Vorbereitung der Novellierung haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Möglichkeit erhalten, Forderungen und Erwartungen an ein modernes Laufbahnrecht einzubringen. Diese haben wir mit unserer Stellungnahme vom 6. September 2019 gerne genutzt.

Leider greift der vorliegende Referentenentwurf keine dieser Forderungen und Erwartungen auf. Mit Nachdruck verweisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften deshalb erneut auf die von uns vorgetragenen Erforderlichkeiten.

Wir weisen zudem darauf hin und fordern es nachdrücklich ein, dass bei Auswahl- und Prüfungsverfahren sowie Ausschreibungen Fälle der Unterrepräsentanz von Frauen und die Maßgaben von § 8 Absatz 1 BGlG zu beachten sind.

Zu den einzelnen Regelungen des vorliegenden Entwurfs nimmt der DGB wie folgt Stellung:

▪ § 2 Begriffsbestimmungen

§ 2 Abs. 8 definiert, dass eine Versetzung nur dann als Beförderung gilt, wenn ein Amt, das einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, verliehen wird.

Alexander Boettcher
Politischer Referent
Öffentlicher Dienst und
Beamtenpolitik

alexander.boettcher@dgb.de

Telefon: 030 24060-450
Telefax: 030 24060-266

abo

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

In der Begründung zu Nr. 2 wird von einer Versetzung eines/r Landesbeamt/in zum Bund gesprochen. Eine Versetzung ist jedoch keine Beförderung, sondern eine Ernennung. Das Amt wird erstmalig verliehen, da die Laufbahn dienstherrnbezogen ist. Der DGB fordert eine Korrektur der Begrifflichkeiten.

▪ **§ 5 Schwerbehinderte Menschen**

§ 5 Abs. 1 legt fest, dass von schwerbehinderten Menschen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden dürfe.

§ 5 Abs. 1 sollte um einen Satz ergänzt werden: „Für diese Feststellung genügt eine medizinische und/oder amtsärztliche Prognose für den Zeitraum von 5 bis maximal 8 Jahren.“

Wegen organisatorischer und fachlicher Probleme bei der Feststellung der Dienstfähigkeit ist eine derartige Klarstellung sinnvoll. In einigen Bundesländern, etwa Bayern, ist dies bereits geschehen.

▪ **§ 11a Einfacher Dienst**

§ 11a schreibt für den einfachen Dienst eine Vorbereitungszeit von mindestens sechs Monaten vor.

Die Neuerung ist mit Blick auf die Sportfördergruppe des Zolls nicht praktikabel. Die KollegInnen in der Sportfördergruppe werden ohne Vorbereitungsdienst eingestellt und absolvieren diesen später. Der DGB stellt die Frage nach der Erforderlichkeit der Vorschrift für diese Gruppe.

▪ **§ 16 Verkürzung der Vorbereitungsdienste**

§ 16 ermöglicht die Verkürzung der Vorbereitungsdienste.

Der DGB bekräftigt an dieser Stelle die Forderung, in der BLV die Möglichkeit, laufbahnrechtliche Voraussetzungen in einem Fernstudium zu erlangen – etwa beim Vorbereitungsdienst – zu normieren. Auf diese Weise würde man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter fördern.

▪ **§ 17 Laufbahnprüfung**

§ 17 regelt Kriterien und Ablauf der Laufbahnprüfung.

Der DGB fordert, dass die Ausnahmen zur zweiten Wiederholung der Prüfungen in § 17 Abs. 4 Nr. 1 nicht auf Bachelorstudiengänge angewandt wird, sondern auf alle Studiengänge, die mit Pflichtmodulen durchgeführt werden.

▪ **§ 20 Gehobener Dienst**

§ 20 beschreibt die Voraussetzungen zur Anerkennung der Befähigung für eine Laufbahn des gehobenen Dienstes. Gemäß § 20 Abs. 2 gelte die Befähigung für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst auch für jene, die einen Vorbereitungsdienst im gehobenen Verwaltungsinformatikdienst des Bundes (Nr. 1) oder im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst des Bundes – Fachrichtung digitale Verwaltung und IT-Sicherheit (Nr. 2), abgeschlossen haben.

§ 20 Abs. 2 sollte wie folgt ergänzt werden:

„Nr. 3: einen mit der Nr. 1 oder Nr. 2 gleichwertigen Vorbereitungsdienst eines Bundeslandes.“

Bislang wird nur auf den Vorbereitungsdienst des Bundes Bezug genommen. Im Sinne der Personalgewinnung sollten auch entsprechende Vorbereitungsdienste in den Ländern die Voraussetzung erfüllen.

▪ **§ 23 Besondere Qualifikationen und Zeiten**

§ 23 regelt besondere Qualifikationen und Zeiten. Etwa, dass BeamtInnen mit Hauptschulabschluss/gleichwertig anerkannten Bildungsstand für eine Laufbahn des mittleren Dienstes zugelassen werden. Vorausgesetzt, die abgeschlossene Berufsausbildung und hauptberufliche Tätigkeit sind geeignet, die Befähigung für die Laufbahn des mittleren Dienstes zu vermitteln.

Fraglich ist die Sinnhaftigkeit dieser Regelungen. Dem DGB ist nicht bekannt, dass bislang von dieser Öffnungsklausel überhaupt Gebrauch gemacht wurde. Daher halten wir eine Verpflichtung des Dienstherrn in diesen Fällen für geboten. Aus den „Kann-Vorschriften“ sollten daher „Soll-Vorschriften“ gemacht werden. Nur so wird sichergestellt, dass betroffene BeamtInnen von dieser Öffnungsklausel tatsächlich profitieren können.

▪ **§ 27 Ausnahmen für besonders leistungsstarke BeamtInnen**

§ 27 regelt Ausnahmen, um Dienstposten des mittleren, des gehobenen und des höheren Dienstes nach entsprechender Ausschreibung mit besonders leistungsstarken BeamtInnen zu besetzen.

Grundsätzlich begrüßen wir die Öffnung der Kriterien, um eine bessere Durchlässigkeit der Laufbahnen zu erreichen. Trotzdem sind die Regelungen des § 27 von "Kann-Vorschriften" in „Soll-Vorschriften“ zu ändern. Hintergrund ist, wie bei § 23, Verbindlichkeit zu schaffen und § 27 auch tatsächlich zur Anwendung zu bringen.

Nicht schlüssig ist, warum es weiterhin nach § 27 Abs. 2 eine Begrenzung auf besondere Dienstposten und das zweite Beförderungsamts geben soll. Dies hat aus Sicht des DGB nichts mit einer konsequenten Personalentwicklungsplanung zu tun. Vielmehr muss der Aufstieg nach § 27 BLV zu einer uneingeschränkten Ämterreichweite führen.

Deshalb sind die Absätze 2 und 4 so zu ändern:

„(2) Geeignet sind vor allem Dienstposten der jeweiligen Laufbahn, bei denen eine lange berufliche Erfahrung ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils darstellt.“

„(4) Den in Absatz 1 genannten Beamtinnen und Beamten wird im Rahmen der besetzbaren Planstellen das Eingangsamts der höheren Laufbahn verliehen. Das erste Beförderungsamts darf frühestens nach Ablauf einer Dienstzeit von einem Jahr seit der ersten Verleihung eines Amtes der höheren Laufbahn, das zweite Beförderungsamts frühestens nach einem weiteren Jahr verliehen werden.“

Zudem erneuert der DGB hier seine Kritik, die wir bereits zur Evaluation des § 27 im Jahr 2018 vorgetragen haben, wonach die Vorschrift im Vollzugsbereich

der Bundespolizei bisher offenbar kaum angewandt wird. Lediglich ein Fall ist uns bekannt. § 27 stellt zudem auf Dienstposten ab, nicht auf das Amt der Laufbahn. Laufbahnwechselnde BeamtInnen sind mithin auf den Dienstposten festgelegt. Das passt nicht zu der Dynamik bei der Bundespolizei. Die Möglichkeiten des verkürzten Aufstiegs in §§ 17, 18 BPolLV sind befristet, § 27 BLV ist daher als grundsätzlich geeignet für den Polizeivollzugsdienst zu formulieren.

▪ **§ 28 Dauer der Probezeit und Feststellung der Bewährung**

§ 28 regelt die Kriterien zur Dauer der Probezeit und zur Feststellung der Bewährung. Gemäß Abs. 6 werden BeamtInnen, die sich in der Probezeit nicht in vollem Umfang bewährt haben, spätestens mit Ablauf der Probezeit entlassen. § 28 Abs. 6 sollte um einen Satz ergänzt werden:

„Rechtzeitig vor einer Entlassung in der Probezeit ist wegen der besonderen Umstände im Einzelfall zu prüfen, ob ein tarifvertragsrechtliches Arbeitsverhältnis angeboten werden kann.“

Diese Ergänzung ist notwendig, um unbillige Härte (beispielsweise wegen Fehlen der gesundheitlichen Eignung bei Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind), zu vermeiden.

▪ **§ 31 Mindestprobezeit**

§ 31 soll nunmehr eine abschließende Sonderregelung für die Mindestprobezeit enthalten. Die Mindestprobezeit soll mindestens ein Jahr betragen. Eine Anrechnung von hauptberuflichen Tätigkeiten nach § 29 sei im Fall der Mindestprobezeit nicht möglich. Zudem soll es hauptberufliche Tätigkeiten geben, bei deren Vorliegen die Mindestprobezeit teilweise oder vollständig entfallen kann.

Der DGB fordert, dass die Möglichkeit der Verkürzung der Mindestprobezeit für besonders leistungsstarke BeamtInnen wieder eingeführt wird. Die Möglichkeit der Beförderung in der Probezeit wird regelmäßig nicht angewandt, so dass hier ein nichtmonetärer Leistungsanreiz Sinn macht.

▪ **§ 36 Auswahlverfahren für den Aufstieg**

§ 36 regelt das Verfahren für den Aufstieg in den Laufbahnen.

Nach Absatz 4 ist im Entwurf die Rangfolge für die Entscheidung über die Zulassung zum Aufstieg maßgeblich. Für den DGB stellt sich die Frage, wie hier Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und von Menschen mit Behinderung Berücksichtigung finden.

Wir halten es zudem für erforderlich, die Altersgrenze für den Laufbahnaufstieg (ggf. auch schrittweise) anzuheben. Es ist notwendig, die maßgebliche in § 36 Abs. 2 festgelegte Altersgrenze von 58 Jahren anzuheben, um die Anhebung der Regelaltersgrenze nachzuvollziehen. Es liegt nahe, dass beim Festhalten an der Anhebung der (Regel)Altersgrenze sowie aus Gründen der Altersdiskriminierung es folgerichtig ist, dass auch die Altersgrenze für den „Aufstieg“ angehoben wird.

▪ **§ 48 Regelbeurteilung, Anlassbeurteilung**

§ 48 definiert die Prüfung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung von BeamtInnen.

Der DGB hält die Gleichsetzung von ProbezeitbeamtInnen mit BeamtInnen auf Lebenszeit für nicht gerecht. Die BeamtInnen auf Probezeit werden in die Vergleichsgruppe mit einbezogen, obwohl sie in die Beförderungsauswahl gerade nicht mit einbezogen werden. Damit werden die Quotenregelungen des § 50 Absatz 2 umgangen.

Darüberhinausgehende Forderungen, die wir bereits in unserer Stellungnahme am 6. September 2019 übermittelt haben, sind:

a. in Bezug auf die BLV:

Gestaltung der Laufbahnen

Die BLV sieht insgesamt vier Laufbahngruppen vor. Damit gehört der Bund zu den wenigen Dienstherren, die am „alten“ System festhalten. Um die Durchlässigkeit und damit die Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens zu verbessern, sollten die Laufbahnen mittels Reduzierung der Laufbahngruppen flexibilisiert werden. Ein positiver Effekt wäre die Minimierung der Verzahnungsämter, die bei einem Aufstieg ein zweifaches Durchlaufen der Ämter erforderlich und das Laufbahnsystem des Bundes damit unattraktiv machen.

Besondere Qualifikationen und Zeiten

Erworbene Berufsabschlüsse, berufliche Erfahrungen und durch Qualifizierungsmaßnahmen erworbene Befähigungen sollten nach einem transparenten und allgemeinverbindlichen System bewertet werden, um unter anderem Befähigungen besser vergleichen zu können. Erfahrungen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes sind dabei gleich zu behandeln.

Der DGB regt an, BachelorabsolventInnen mit hinreichender Berufserfahrung ins Endamt des gehobenen Dienstes einzustellen. Hierzu erscheint eine Ergänzung des § 25 BLV um einen neuen Absatz 3 angebracht:

(3) Unbeschadet des Absatzes 1 Ziffer 3 sind die beruflichen Erfahrungen gemäß Absatz 1 Ziffer 1 bei einer Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit einem mit Bachelor abgeschlossenen Hochschulstudium in das Endamt des gehobenen Dienstes gleichwertig, wenn sie in einer hauptberuflichen Tätigkeit von zwei Jahren und sechs Monaten erworben wurden, die nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit einer Beamtin oder eines Beamten dieses Amtes entspricht.

Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe

Die Abschaffung des Praxisaufstiegs sieht der DGB nach wie vor als Fehlentscheidung an. Es war ein Verfahren, das sich bewährt hat und zudem das Potential bot, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Als erwägenswerte Alternative zur Wiedereinführung des Praxisaufstieges und adäquates praxisorientiertes Aufstiegsformat erscheint uns ein Leistungsaufstieg. Es muss insgesamt darum gehen, mithilfe des Laufbahnrechts sowohl attraktive, praktikable und familienfreundliche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten durch eine breite Palette von

diskriminierungsfreien Aufstiegsformen anzubieten als auch die Folgen des demografischen Wandels abzufangen. All dies verlangt flexible und durchlässige laufbahnrechtliche Vorschriften. Auf Grund der mit dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel einhergehenden personalpolitischen Herausforderungen gilt es daher, passgenaue berufsbegleitende Qualifizierungsmodule für Beschäftigte anzubieten, die auf ihre umfangreichen bisherigen Erfahrungen und informell erworbenen Fähigkeiten aufbauen.

Ein als „training on the job“ angelegter Leistungsaufstieg, verbunden mit der grundsätzlichen Perspektive zur Erreichung der vollen Ämterreichweite der jeweiligen Laufbahngruppe und bereits aus dem vorletzten Amt der Ursprungslaufbahn heraus, wäre das ideale Instrument zur Verwirklichung einer leistungsorientierten Führungskultur. Damit könnten attraktive Entwicklungsperspektiven geschaffen werden, die eine Abwanderung angesichts der sich verschärfenden Fachkräftekonzurrenz mit der Privatwirtschaft unwahrscheinlicher machen.

Zudem sind für Beschäftigte, die in Vollzugsdiensten tätig sind, vollzugsspezifische Instrumente des Aufstiegs und laufbahnrechtliche Besonderheiten anzubieten.

Laufbahnwechsel

Der Wechsel in eine andere Laufbahn derselben Laufbahngruppe ist ausschließlich aus dienstlichen Gründen zulässig. Aus Sicht des DGB sollte er jedoch stets – sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen – möglich sein. Dies würde die Motivation der Beschäftigten steigern und im Ergebnis der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zuträglich sein.

Wechsel von einem anderen Dienstherrn

Der DGB fordert, Regelungen, die die Mobilität von BeamtInnen beim Wechsel zwischen Dienstherrn behindern, abzubauen und eine volle berufliche Freizügigkeit zu ermöglichen. Unterschiede bei der Anerkennung von Laufbahnausbildungen verhindern den Wechsel von BeamtInnen über Ländergrenzen sowie vom und zum Bund. So genannte »Einstellungsmoratorien« führen teilweise dazu, dass BeamtInnen im Falle eines Wechsels ihr Dienstverhältnis beenden müssen und damit die Anerkennung beruflicher Zeiten und insbesondere die bereits erworbenen Versorgungsansprüche im Alter verlieren. Die Problematik wird in den Ausführungen der AVV zu § 44 BLV offensichtlich. Danach kann bei BeamtInnen, die nach dem 1. April 2009 ihren Vorbereitungsdienst abgeschlossen haben, nicht mehr zwingend davon ausgegangen werden, dass ihre Ausbildung inhaltlich die Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes des Bundes entspricht und somit eine Anerkennung erfolgen kann. Die Anerkennung der Laufbahnbefähigungen anderer Dienstherrn ist demzufolge zu vereinheitlichen und zu vereinfachen. Zudem bietet es sich an, die in der AVV erwähnten „Anforderungen eines fachspezifischen Vorbereitungsdienstes des Bundes“ zu konkretisieren sowie den betroffenen BewerberInnen entsprechend der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen mitzuteilen, welche Befähigungen ihnen fehlen und was sie für die Erlangung der Befähigungen tun können.

Personalentwicklung

Es bedarf eines gezielten Personalaufbaus auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten Personalbedarfsanalysen. Basierend auf diesen, können gezielte Strategien zur Personalgewinnung und -entwicklung realisiert werden. Jede Dienstbehörde hat Personalentwicklungskonzepte aufzustellen und Personalentwicklungsmaßnahmen jährlich mit jeder Beamtin bzw. jedem Beamten abzustimmen.

Zudem sind Stellenobergrenzen abzuschaffen. Sie verhindern nicht selten eine angemessene und funktionsgerechte Bewertung von Tätigkeiten der BeamtInnen und sind durch aufgabengerechte sowie funktionsorientierte Dienstpostenbewertungen zu ersetzen.

Dienstliche Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung ist das wesentliche Instrument, um Beförderungs-, Aufstiegs- und sonstige karriererelevante Entscheidungen zu treffen. Die Ausgestaltung des Beurteilungswesens, insbesondere die Festlegung von Quoten für die Bestnoten, führt jedoch immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen und ist für eine systematische Personalentwicklung kontraproduktiv. Der DGB spricht sich für ein Ende der Quotierungen im Beurteilungswesen aus.

Dienstliche Qualifizierung

Berufliche Weiterentwicklung setzt immer auch eine weiterführende Qualifizierung voraus. Der Dienstherr ist daher nicht nur verpflichtet, Weiter- und Fortbildungsprogramme anzubieten, sondern auch die Teilnahme an diesen zu ermöglichen. Der DGB setzt sich daher für einen Anspruch der BeamtInnen auf Qualifizierung ein. In Betracht kommen modular aufgebaute Qualifizierungsprogramme, die insbesondere geeignet sind, BeamtInnen zu befähigen, Beförderungssämter ihrer Laufbahn wahrzunehmen. Sie sollten mit Hilfe eines allgemeinverbindlichen, vergleichbaren Systems bewertet werden. Auch muss sichergestellt sein, dass die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung sowohl personell als auch hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Infrastruktur entsprechend ausgestattet wird.

b. in Bezug auf Postnachfolgeunternehmen:

Ergänzend zu den genannten Maßnahmen besteht Änderungsbedarf bei den die Postnachfolgeunternehmen (PNUs) betreffenden spezialgesetzlichen Regelungen. So berücksichtigt die starre Einbindung in die für die übrigen BundesbeamtInnen geltende Laufbahnstruktur weder die Leistungs- und Arbeitsplatzanforderungen noch den realen Arbeitsplatzesatz und die dort gezeigten Leistungen. Von einer realen Personalentwicklung und beruflichen Anwartschaften kann nicht die Rede sein.

Absolut unbefriedigend stellt sich die Situation für die bei der Telekom beschäftigten BeamtInnen dar. Dies gilt in ganz besonderem Maße für die in der Beurlaubung oder Zuweisung beschäftigten BeamtInnen, die höherwertig und dabei meist laufbahnübergreifend eingesetzt sind. Einerseits sind die Instrumente der Beurlaubung und Zuweisung sehr flexible Personaleinsatzmöglichkeiten für den Arbeitgeber, für die Betroffenen sind sie jedoch instabil und nicht verlässlich, da sie situativ je nach unternehmerischem Bedarf gehandhabt werden. Sie stellen

für die BeamtInnen keine echte berufliche Fortentwicklung mit laufbahnrechtlichem und versorgungsrechtlichem Nachvollzug dar. Die Situation bei der Telekom ist zudem unbefriedigend, weil Aufstiegsmaßnahmen bei der Telekom seit mehr als zwei Jahrzehnten unterblieben sind und es weiterhin bleiben werden, sofern es keine gesetzliche Verpflichtung dazu geben wird. Bei der Post gibt es immerhin in bescheidenem Umfang ab und an Quoten für eine Aufstiegsmaßnahme. Doch selbst die eingeschränkte Möglichkeit des § 5 PostLV i. V. m. § 27 BLV findet weder bei der Telekom noch bei den anderen PNU eine Anwendung.

Um die Situation bei allen drei PNU zu verbessern, sind insbesondere folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Eine spezialgesetzliche Laufbahnverordnung für jedes PNU getrennt.
- Verpflichtende Anwendung des Laufbahnwechsels nach § 5 PostLV i. V. m. § 27 BLV – zwingende Übernahme bei Vorliegen der in § 5 PostLV genannten Kriterien.
- Erweiterung der Möglichkeit der Ausweisung von Planstellen A 9+Z von derzeit 30 Prozent auf 50 Prozent.
- Der Stellenkegel darf sich nicht auf die Frage der Beförderung auswirken.
- Öffnungsklausel in der BLV, die eine von der BLV abweichende Beurteilungspraxis für PNU-Beschäftigte ermöglicht.

Um die Situation für die bei der Telekom beschäftigten BeamtInnen spürbar und nachhaltig zu verbessern, sind insbesondere folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Beurlaubten und zugewiesenen BeamtInnen, die insgesamt mindestens 10 Jahre laufbahnübergreifend höherwertig eingesetzt waren, ist der Laufbahnwechsel im Wege des Laufbahnsprungs, auswahl- und prüfungsfrei, in Anerkennung ihrer Berufs- und Lebenserfahrung verpflichtend zu ermöglichen. Alternativ könnte dies auch in Form einer ruhegehaltfähigen Stellenzulage erfolgen.
- einmalige Blockbeförderung von BesGr A 7 nach BesGr A 8
- einmalige Sonderzuweisung von Planstellen für BesGr A 9vz und BesGr A 9+Z
- Beförderungen müssen in allen der Laufbahn zugeordneten Ämtern, ohne Rücksicht auf Laufbahngruppengrenzen möglich sein. Die von der Telekom eingeführte Wartezeitenregelung von zwei Jahren ist abzuschaffen, zumindest auf die bislang geltende Regelung von 1 Jahr zurückzuführen.
- Abschaffung des einfachen Dienstes bei Telekom.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüßen



Alexander Boettcher