Universität Bielefeld

Prof. Dr. Johannes Hellermann
Fakultät für Rechtswissenschaft
Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Finanz- und Steuerrecht

Universität Bielefeld | Postfach 10 01 31 | 33501 Bielefeld

Prof. Dr. Johannes Hellermann
Raum: H 1 - 129
Tel.: 0521.106-4422
Fax: 0521.106-6048
johannes.hellermann@uni-bielefeld.de

Sekretariat : H. Lehmann
Raum : H 1 - 130
Tel.: 0521.106-6957

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/3552

Alle Abg

Bielefeld, 26. Februar 2016

Gesetzentwurf der Landesregierung „Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Dienstrechtsmodernisierungsgesetz – DRModG NRW), Drs. 16/10380

Stellungnahme
im Rahmen der öffentlichen Anhörung
des Innenausschusses und weiterer Ausschüsse des Landtags NRW
am 7. März 2016

Die hiermit vorgelegte schriftliche Stellungnahme zu dem umfangreichen Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes beschränkt sich auf Bestimmungen, die ausweislich der Begründung bedeutsame inhaltliche Veränderungen erfahren haben, und weiterhin auf Anmerkungen aus einer rechtswissenschaftlichen, insbesondere verfassungsrechtlichen Perspektive.

Aus solcher verfassungsrechtlicher Perspektive sei vorab kurz festgestellt, dass die Gesetzentwurfsbegründung für das Vorhaben des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes zu Recht die Gesetzgebungskompetenz des Landesgesetzgebers in Anspruch nimmt.

Vgl. Drs. 16/10380, S. 1, 335.

Seit der Föderalismusreform I steht dem Bund im Hinblick auf die Beamten (und Richter) der Länder einschließlich der Kommunen und sonstigen der Aufsicht der Länder unterstehenden Dienstherrn nach Art. 74 Abs.1 Nr. 27 GG nur noch die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit zur Regelung der Statusrechte und -pflichten mit Ausnahme der Laufbahnen, der Besoldung und der Versorgung zu. Soweit nicht der Bund von der ihm zustehenden Gesetzgebungskompetenz im Beamtenstatusgesetz Gebrauch gemacht hat, sind somit die Länder für die Regelung des Beamtenrechts zuständig. Bedenken, dass mit irgendeiner der im Entwurf vorgesehenen Regelungen die Landesgesetzgebungskompetenz überschritten würde, sind nicht erkennbar.

Im Folgenden soll es um eine inhaltliche Stellungnahme, insbes. auch im Lichte verfassungsrechtlicher Vorgaben, zu einzelnen aus dieser Perspektive relevant erscheinenden Änderungen gehen.

I. Veränderungen im Laufbahnrecht (§§ 5 ff. LBG NRW-RegE)

Die in §§ 5 ff. LBG NRW-RegE vorgenommenen Änderungen im Laufbahnrecht, die einen Schwerpunkt der Dienstrechtsreform bilden sollen,

Vgl. Drs. 16/10380, S. 338.

sind verfassungsrechtlich im Lichte des Laufbahnprinzips zu betrachten.

Dieses Laufbahnprinzip hat das Bundesverfassungsgericht nicht nur als einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums anerkannt, sondern – in seiner durchaus umstrittenen Unterscheidung — sogar zu den nicht nur zu berücksichtigenden, sondern strikt zu beachtenden fundamentalen Grundsätzen gezählt.

BVerfGE 62, 374 (383); 64, 323 (351); 71, 255 (268).

Die daraus folgenden Bindungen des Beamtenrechtsgesetzgebers hat das Bundesverfassungsgericht so umschrieben: „Auch bei einem hergebrachten Grundsatz verbleibt ... grundsätzlich ein Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, um die Beamtengesetzgebung den Erfordernissen des freiheitlichen demokratischen Staates sowie seiner fortschreitenden Entwicklung anpassen zu können ... Solange keine strukturelle Veränderung an den für die Institution des Berufsbeamtentums wesentlichen Regelungen vorgenommen wird, steht Art. 33 V GG deshalb auch einer Fortentwicklung des Beamtenrechts nicht entgegen ... Die für den Kerngehalt der beamtenrechtlichen Grundsätze geltende Beachtenspflicht versperrt jedoch den Weg zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen durch den einfachen Gesetzgeber ..."

BVerfG, NVwZ 2008, 873 (874):

Das verfassungsgeschützte Laufbahnprinzip darf danach nicht aufgehoben oder tiefgreifend umgestaltet werden, schreibt aber auch kein bestimmtes Laufbahnprinzip oder bestimmte Detailregelungen vor, sondern lässt dem Gesetzgeber erhebliche Gestaltungsspielräume.

Vgl. etwa Bochmann, ZBR 2006, 69 (72), unter Hinweis schon auf BVerfGE 13, 356 (362).

Mit Blick auf diesen Maßstab bedeutsam ist, dass der vorliegende Entwurf wesentliche Elemente des Laufbahnprinzips wahrt. Dessen Wesensgehalt ist darin gesehen worden, im Sinne einer institutionellen Absicherung des Leistungsprinzips typisierte Mindestanforderungen an Leistung, Eignung und Befähigung für die Einstellung und das berufliche Fortkommen der Beamten festzulegen. Dazu gehört die Wahrung der Ämterorganisation durch eine horizontale Zusammenfassung von Ämtern unter dem fachlichen Aspekt der Vor- und Ausbildung zu Laufbahnen und – nach nicht unumstrittener, aber wohl überwiegender Auffassung – auch eine vertikale, leistungsdifferenzierte Zuordnung nach Laufbahngruppen.

Vgl. Pechstein, ZBR 2009, 20 (22 ff.); Lorse, ZBR 2009, 368 (375 f.),m.w.N. A.A. z.B. Kathke/Eck, ZBR 2009, 361 364).

Insoweit betont die Gesetzentwurfsbegründung zunächst zu Recht, dass die – auf die besoldungsrechtliche Ämterordnung gestützte – laufbahnrechtliche Ämterstruktur erhalten bleibt.

Vgl. Drs. 16/10380, S. 3, 338.

Die Zusammenfassung der bisher vier Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes zu nur noch zwei Laufbahngruppen (§ 5 Abs. 2 LBG NRW-RegE) modifiziert das Laufbahngruppenprinzip lediglich, zumal die beiden neuen Laufbahngruppen jeweils durch zwei unterschiedliche Einstiegsämter untergliedert werden (§ 6 Abs. 1 LBG NRW-RegE). Für die somit vier unterschiedlichen Einstiegsämter bleibt es bei der Forderung von bestimmten Mindest-Bildungsvoraussetzungen und damit bei der grundsätzlichen Anknüpfung an Vor- und Ausbildung.

Da die hergebrachten Grundsätze auch jenseits ihres strikt zu wahrenden Wesensgehalts zu beachten sind, wird man aus Art. 33 Abs. 5 GG weiter abzuleiten haben, dass Einschränkungen und Modifikationen solcher Grundsätze legitime Zielsetzungen verfolgen. Die mit dem Dienstrechtsreformgesetz verfolgten Zwecke und deren beabsichtigte Umsetzung können im Rahmen einer Stellungnahme aus rechtswissenschaftlicher Perspektive nur unvollständig, bis zu einem gewissen Detaillierungsgrad bewerten werden, doch lassen sich jedenfalls einige grundsätzliche Aussagen treffen. So wird die – in anderen Bundesländern schon länger umgesetzte – Reduktion der bislang vier Laufbahngruppen auf zwei Laufbahngruppen unter Zusammenfassung von einfachem und mittlerem sowie gehobenem und höherem Dienst schon länger als eine zulässige, durch sachliche Gründe nahegelegte Option angesehen,

Vgl. Lecheler, in: Isensee/Kirchhof (Hrsg.), Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland, Bd. V, 3. Aufl. 2007, § 110 Rn. 95: Pechstein, ZBR 2008, 73 (76).

Dass die Reduktion der Laufbahngruppen zu einer höheren Durchlässigkeit in der Ämterhierarchie führt, da es nur noch einen Laufbahngruppenaufstieg gibt und im Übrigen innerhalb der beiden verbliebenen Laufbahngruppen die berufliche Weiterentwicklung über Beförderungen stattfindet,

Vgl. Drs. 16/10380, S. 3, 339.

trägt einem bekannten Bedenken Rechnung, das herkömmliche Laufbahnrecht sei zu starr auf die bildungsmäßigen Zugangsvoraussetzungen zu den einzelnen Laufbahngruppen ausgerichtet und müsse flexibler gestaltet werden. Der laufbahnrechtlichen Veränderung korrespondiert treffend die Stärkung von Fortbildung und Personalentwicklung in § 42 LBG NRW-RegE. Ein Grund für die Reduktion der Laufbahngruppen ist die ebenfalls schon häufiger beobachtete nachlassende Bedeutung des einfachen Dienstes, der – auch weil der Bedarf geringer worden ist – zahlenmäßig eine immer kleineren Rolle einnimmt und für den geeigneter Nachwuchs nur schwer zu finden ist.

Pechstein, ZBR 2009, 20 (25).

Mit Recht strebt das Dienstrechtsreformgesetz hinsichtlich der bildungsmäßigen Zugangsvoraussetzungen zu den Eingangsämtern eine Anpassung an die veränderten Hochschulabschlüsse an,

Vgl. Drs. 16/10380, S. 3, 338 f.

denn das Laufbahnrecht kann insofern seine Anforderungen nicht gegen das Bildungssystem aufstellen und durchsetzen, sondern kann nicht umhin, diesem zu folgen,

Vgl. auch Pechstein, ZBR 2009, 20 (25).

hier also insbesondere der flächendeckenden Umstellung des Hochschulstudiums auf die konsekutive Bachelor-/Master-Struktur. Dies erscheint sachgerecht vorgenommen.

II. Bereichsspezifische Zielquote zur Förderung der Karrierechancen von Frauen (§ 19 Abs. 6 LBG NrRW-RegE)

Als ein weiteres wichtiges Anliegen sieht die Gesetzentwurfsbegründung die Förderung der Karrierechancen von Frauen.

Vgl. Drs. 16/10380, S. 2, 335 f.344 ff.

Gestützt auf ein im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens von Prof. Papier erstelltes Rechtsgutachten

Papier (unter Mitwirkung von Heidebach), Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung, Mai 2014 (im Folgenden: Papier, Gutachten).

will der Regierungsentwurf dieses Ziel in § 19 Abs. 6 LBG NRW-RegE umsetzen.

§ 19 Abs. 6 S. 2 LBG NRW-RegE folgt zunächst weitgehend der schon im geltenden § 20 Abs. 6 S. 2 LBG NRW verankerten grundsätzlichen Regel, wonach Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern sein sollen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerber liegende Gründe überwiegen. Mit diesem letzteren Vorbehalt wird – zu Recht – einer vom EuGH formulierten Forderung des Europäischen Unionsrechts Rechnung getragen. Eine gewisse – für sich genommen nicht bedeutsame – Veränderung liegt in dem Abstellen auf eine „im Wesentlichen" gleiche Eignung, Befähigung und Leistung. Dem Vorbild des geltenden § 20 Abs. 6 S. 2 LBG NRW folgt § 19 Abs. 6 S. 4 ff. LBG NRW-RegE grundsätzlich, mit leichten Modifikationen auch insoweit, als er die Bevorzugungsregel nur bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Beförderungsamt Anwendung finden lassen will. Insoweit darf die Verfassungsmäßigkeit (und Europarechtsgemäßheit) der bereits im geltenden Recht verwirklichten und vorgesehenen Regelung auf der Grundlage von höchstrichterlicher Rechtsprechung als grundsätzlich gesichert gelten.

Die entscheidende Neuregelung findet sich in § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW-RegE, wonach von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in der Regel auszugehen ist, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Der Vorschlag zielt darauf, zur Förderung der Karrierechancen von Frauen eine – von der Rechtsprechung derzeit für geboten gehaltene – weitere Verfeinerung der Bewertung durch sog. Binnendifferenzierung und Ausschärfung der aktuellen dienstlichen Beurteilung sowie durch den Rückgriff auf frühere dienstliche Beurteilungen zu begrenzen.

> Das OVG Münster (B. v. 1. August 2011, 1 B 186/11, Tz. 9 ff. [zit. nach juris]) beschreibt das von ihm in Übereinstimmung mit dem BVerwG für geboten gehaltene Vorgehen im Wesentlichen wie folgt: „Den für die Auswahlentscheidung nach dem Vorstehenden maßgeblichen Leistungs- und Eignungsvergleich der Bewerber hat der Dienstherr regelmäßig anhand aussagekräftiger, also hinreichend differenzierter und auf gleichen Beurteilungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilungen vorzunehmen ... Für den Bewerbervergleich maßgeblich sind dabei in erster Linie die Aussagen in den jeweils aktuellen dienstlichen Beurteilungen. ... Bei der Betrachtung der einzelnen Beurteilung kommt es zunächst auf das (im Leistungsurteil und – soweit besonders ausgewiesen – im Eignungsurteil) erreichte Gesamturteil an. Bei einem Vergleich der ausgewiesenen Gesamturteile sind etwaige nach dem Beurteilungssystem vorgesehene "Binnendifferenzierungen" innerhalb einer Note oder Notenstufe mit zu berücksichtigen. Ergibt sich auf dieser Grundlage kein Ansatzpunkt für einen Qualifikationsunterschied von Bewerbern, ist der Dienstherr nicht nur berechtigt, sondern im Grundsatz zugleich verpflichtet, die dienstlichen Beurteilungen der im Gesamturteil gleich bewerteten Bewerber inhaltlich auszuschöpfen, d.h. (im Wege einer näheren "Ausschärfung" des übrigen Beurteilungsinhalts) der Frage nachzugehen, ob die jeweiligen Einzelfeststellungen eine ggf. unterschiedliche Prognose in Richtung auf den Grad der Eignung für das Beförderungsamt, also für die künftigen Bewährung in diesem Amt (bzw. auf dem Beförderungsdienstposten) ermöglichen. Dabei ist es Sache des Dienstherrn, bei der gebotenen inhaltlichen Ausschöpfung der Beurteilungen einer ungerechtfertigten Überbewertung nur geringfügiger Unterschiede zu begegnen, etwa dadurch, dass er die Einzelfeststellungen in ihrer Wertigkeit gewichtet. Will der Dienstherr allerdings sich aufdrängenden oder zumindest nahe liegenden Unterschieden in den dienstlichen Beurteilungen keine Bedeutung beimessen, so trifft ihn insoweit eine Begründungs- und Substantiierungspflicht ... Grundsätzlich erst dann, wenn sich auch im Wege einer inhaltlichen Ausschöpfung der aktuellen Beurteilungen in dem zuvor dargestellten Sinne kein

Vorsprung eines der Bewerber feststellen lässt, sind – vor der Anwendung so genannter Hilfskriterien – als weitere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien die Aussagen in den jeweiligen Vorbeurteilungen und nötigenfalls auch in noch davorliegenden älteren Beurteilungen – namentlich solchen im derzeit innegehabten Amt – vergleichend mit zu berücksichtigen. Dies kann letztlich aber nur für solche früheren Beurteilungen gelten, denen mit Blick auf den aktuellen Leistungsvergleich noch eine genügende Aussagekraft beizumessen ist, eine ggf. positive Leistungsentwicklung bzw. die Kontinuität des Leistungsbildes des Beamten aufzuzeigen oder das Vorhandensein bzw. die (besondere) Ausprägung bestimmter persönlicher Eignungsmerkmale mit noch hinreichendem Aktualitätsbezug zu belegen."

Es ist wohl davon auszugehen, dass für eine solche Neuregelung ein weiter Anwendungsbereich besteht, da zum einen wegen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen die Anwendungsvoraussetzungen nach § 19 Abs. 6 S. 4 ff. LBG NRW-RegE häufig gegeben sein werden und zum anderen häufig Bewerber und Bewerberinnen mit gleicher letzter Gesamtbeurteilung um Beförderungsämter konkurrieren werden, insbesondere soweit nicht Bewerber(innen) mit Spitzennoten in Betracht kommen und besonders ausgeprägt wohl dann, wenn in einzelnen Bereichen eine größere Zahl von Beförderungen ohne Übertragung neuer Funktionen gleichzeitig ausgesprochen werden soll. Darin liegt einerseits die gleichstellungspolitische Wirksamkeit dieses Regelungsvorschlags; anderseits wird damit freilich auch die Frage nach der Vereinbarkeit mit dem Prinzip der sog. Bestenauslese besonders dringlich.

Ausgehend von der Rechtsprechung namentlich des Bundesverwaltungsgerichts und des OVG Münster, aber auch des Bundesverfassungsgerichts wird man nicht davon ausgehen können, dass die Gerichte in der beabsichtigten Neuregelung des § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW-RegE keine Einschränkung dieses in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Prinzips sehen werden.

Unentschieden insoweit Papier, Gutachten, S. 44.

Die Gerichte stützen die Verpflichtung, regelmäßig über die Heranziehung des Gesamturteils der letzten Beurteilung hinaus weitere leistungsbezogene Differenzierungen vorzunehmen, sehr unmittelbar und stringent auf Art. 33 Abs. 2 GG.

Die verfassungsrechtliche Rechtfertigung des § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW-RegE muss sich dann darauf stützen können, dass diese Regelung einem dem Art. 33 Abs. 2 GG gleichrangigen Verfassungsrechtsgut, nämlich dem Gleichstellungsgebot des Art. 3 Abs. 2 S.2 GG dient. Es kommt damit darauf an, ob die Regelung einen angemessenen Ausgleich zwischen diesen beiden widerstreitenden Verfassungsgeboten darstellt. Insoweit legt das Gutachten von Prof. Papier plausibel dar, dass die bisherige Handhabung der Leistungskriterien nicht nur den Anwendungsbereich der Bevorzugungsregelung schmälert, sondern auch darüber hinaus die Gefahr einer diskriminierenden Wirkung zulasten von Frauen begründen kann;

Papier, Gutachten, S. 40 ff.

man darf danach als gesichert zugrunde legen, dass die beabsichtigte Neuregelung geeignet ist, der Verwirklichung des Gleichstellungsgebots zu dienen. Sie bedeutet freilich zugleich auch eine nicht unerhebliche Verkürzung des aus Art. 33 Abs. 2 GG abgeleiteten Vorgehens, insbesondere wegen der Einschränkung eines differenzierteren Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsvergleichs mit Blick auf das konkret zu besetzende Beförderungsamt

Vgl. BVerfG (1. Kammer des Zweiten Senats), NVwZ 2013, 1603 (1604): „Die Ermittlung des gemessen an den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung am besten geeigneten Bewerbers hat stets in Bezug auf das konkret angestrebte Amt zu erfolgen

> ... Auszuwählen ist der Bewerber, von dem der Dienstherr im Rahmen einer Prognose erwarten darf, dass er in der Zukunft den Anforderungen des konkret zu besetzenden Amtes am besten entspricht."

und zudem wegen des anzunehmenden weiten Anwendungsfeldes.

> Vgl. BVerfG (1. Kammer des Zweiten Senats), NVwZ 2013, 1603 (1604 f.): „Zwar ist nach der fachgerichtlichen Rechtsprechung das ausnahmsweise Heranziehen nicht leistungsbezogener Hilfskriterien bei der Vergabe von Beförderungsämtern zulässig, soweit der Dienstherr annehmen darf, die konkurrierenden Bewerber seien im Wesentlichen gleich geeignet ... Dies setzt allerdings voraus, dass die vom Dienstherrn zur Ermittlung des Leistungsstandes der Bewerber herangezogenen Erkenntnismittel ausreichend aussagekräftig sind und eine tragfähige, dem Gebot der Bestenauslese entsprechende Grundlage für die Auswahlentscheidung darstellen ... Dies war hier ersichtlich nicht der Fall, nachdem die Qualifikation der Bewerber ausschließlich anhand der Gesamtnoten der dienstlichen Beurteilungen ermittelt wurde und ... das Rangdienstalter ... nicht nur ausnahmsweise, sondern regelmäßig das ausschlaggebende Kriterium bei Beförderungsentscheidungen bildet."

Die Rechtsprechung hat bislang eine so weitreichende Zurückdrängung des Bestenauslesegrundsatzes unter Berufung auf entgegenstehende verfassungsgestützte Rechtspositionen nicht anerkannt, weder mit Blick auf den (sozialstaatlich fundierten) Schwerbehindertenschutz

> Vgl. OVG Münster, B. v. 1. August 2011, 1 B 186/11, Tz. 17 (zit. nach juris).

noch in Bezug auf Frauenförderregelungen.

> OVG Münster, B. v. 27.02.2004, 6 B 2395/03, Tz. 13.

Allerdings ist dem Gesetzgeber bei der Herstellung des – verfassungsrechtlich nur begrenzt determinierten – angemessenen Ausgleichs zwischen widerstreitenden Verfassungsgeboten eine Einschätzungs-, Bewertungs- und Ausgestaltungsbefugnis zuzuerkennen. Hiervon würde der Gesetzgeber in § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW-RegE in einer – im Vergleich zur bisherigen Rechtsprechungslinie – deutlich dem Gleichstellungsgebot zuneigenden Weise Gebrauch machen. Ob die Verwaltungs- und Verfassungsgerichte eine solche „Neujustierung des Verhältnisses von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG und Art. 33 Abs. 2 GG" als angemessenen gesetzgeberischen Ausgleich akzeptieren würden, erscheint mir weniger selbstverständlich und unzweifelhaft, als das Gutachten von Prof. Papier dies annimmt.

> Vgl. Papier, Gutachten, S. 44.

Vor diesem Hintergrund, im Lichte der bisherigen Rechtsprechung erscheinen zumindest die in § 19 Abs. 6 S. 3 LBG NRW-RegE vorgesehene Beschränkung „in der Regel" und darüber hinaus ein nicht zu enges Verständnis dieses Vorbehalts verfassungsgeboten.

III. Besoldungsrecht

Im Besoldungsrecht ist zunächst in redaktioneller oder rechtstechnischer Hinsicht die Zusammenführung von Übergeleitetem Besoldungsgesetz und Landesbesoldungsgesetz ausdrücklich zu begrüßen.

In der Sache werden einzelne, eher punktuelle Änderungen vorgenommen, die jeweils für sich begrüßenswert erscheinen. Ob damit insgesamt den vom Gesetzgeber zu beachtenden Anforderungen an die Höhe der Alimentation, wie sie zuletzt das Bundesverfassungsgericht formuliert hat,

> BVerfG, NVwZ 2015, 1047; NVwZ 2016, 223.

sowie auf Grund des Abstandsgebots

Vgl. BVerfGE 61, 43 (57); VerfGH NRW, Urt. v. 1. Juli 2014, VerfGH 21/13, Tz. 62, 64, 67 ff., 94.

insgesamt hinreichend Genüge getan ist, kann von hier aus im Rahmen dieser Stellungnahme nicht beurteilt werden.

Zu der beabsichtigten Integration der einmaligen Sonderzahlung in die Monatsbezüge kann verfassungsrechtlich angemerkt werden, dass die Gewährung einer Sonderzahlung nicht zu den verfassungsrechtlich anerkannten hergebrachten Grundsätzen des Beamtenrechts gerechnet wird.

BVerfGE 44, 249 (263);, 99, 300 (315); 130, 52 (67).

Sie ist insofern bedenkenfrei und im Übrigen, da finanziell neutral, sachlich zu begrüßen.

Prof. Dr. Joh. Hellermann