

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Die EGMR – Urteile zum Menschenrecht auf Kollektivverhandlungen und Streik – auch bei Beamten

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat zwei bedeutende Entscheidungen gefällt, die das Koalitionsrecht des Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) betreffen. In ihnen werden Kollektivverhandlungen und Streik als durch Art. 11 EMRK geschützt angesehen. Darüber hinaus heben sich beide Entscheidungen zusätzlich aus einer Vielzahl von Gerichtsurteilen ab, da hier die vom Streikverbot betroffene Beschäftigtengruppe die der Beamten war. Im Ergebnis stellt der EGMR fest, dass ein generelles Verbot des Beamtenstreiks im Widerspruch zum Menschenrecht auf Koalitionsfreiheit gemäß Art 11 EMRK steht.

Die beiden Urteile des EGMR lassen darauf hoffen, dass sich auch in der Bundesrepublik eine Wende in der Frage nach der Rechtmäßigkeit von Beamtenstreiks vollziehen kann. Aus diesem Grund lohnt sich eine genaue Betrachtung der beiden Urteilsbegründungen.

Besonders interessant an den Urteilen ist, dass die Türkei zwar die IAO/ILO – Abkommen (Nr. 87,98,151) ratifiziert hat - wie die Bundesrepublik im Übrigen bis auf die Nr. 151 auch -, aber Art. 6 der Europäischen Sozialcharta (ESC) nicht anerkennt. Die ESC ist zwar von Deutschland grundsätzlich anerkannt, allerdings mit der Ausnahme, dass nach Auffassung der Bundesregierung Art. 6 Abs. 2 und 4 ESC keine Anwendung auf Beamten findet. In Art. 6 ESC ist grundsätzlich für die Vertragsparteien zum einen das Recht auf Kollektivverhandlungen geschützt, zum anderen aber auch die Förderungspflicht für Kollektivverhandlungen (Abs. 2) sowie das Recht auf Streik (Abs. 4).

Darüber hinaus besteht zwischen den gesetzlichen Ausprägungen in der Türkei und Deutschland ein weiterer wesentlicher Unterschied: in der Bundesrepublik gibt es keine gesetzliche Regelung, die sich mit Verhandlungsrechten für Beamtinnen beschäftigt.

Nach Ansicht des EGMR kommt es letztendlich aber nicht darauf an, ob der beklagte Staat Abkommen oder gesetzliche Regelungen umgesetzt oder anerkannt hat. Es reicht dem Gerichtshof aus, dass die einschlägigen internationalen Normen eine kontinuierliche Entwicklung aufweisen, die im internationalen Recht oder im nationalen Recht der Mehrheit der Mitgliedstaaten des Europarates angewandt werden und belegen, dass es zu einem konkreten Aspekt ein gemeinsames Verständnis in der modernen Gesellschaft gibt.

Diese Überlegungen stellen einen Meilenstein in der Menschenrechtsentwicklung dar und müssen nach Auffassung der Gewerkschaften auch auf Deutschland Anwendung finden.

Urteil vom 12.11.2008

Im ersten Verfahren vor dem EGMR (Nr. 34503/97) lag der Sachverhalt zugrunde, dass der Beschwerdeführer Mitglied und die Beschwerdeführerin Präsidentin einer türkischen Gewerkschaft

war. Beide waren Beamte der Stadt. Die Gewerkschaft schloss 1993 mit der Stadt einen auf zwei Jahre befristeten Kollektivvertrag ab, der sich auf alle Arbeitsbedingungen, wie Lohn und Zulagen, sowie Sozialleistungen erstreckte. Die Stadt erfüllte ihre finanziellen Verpflichtungen allerdings nicht und wurde von der Gewerkschaft verklagt. Der Klage wurde zunächst auch stattgegeben, letztendlich aber vom einem der obersten Gerichte abgewiesen. Begründet wurde die Klageabweisung damit, dass der vertragsschließenden Gewerkschaft ihre Rechtspersönlichkeit aberkannt worden ist und somit auch der Vertrag nicht wirksam abgeschlossen sein könne. Die Beschwerdeführer wandten sich deswegen an den EGMR.

Sie rügen, dass ihnen die innerstaatlichen Gerichte das Recht versagt hätten, Gewerkschaften zu bilden und kollektiv zu verhandeln. In diesem Zusammenhang berufen sie sich auf die Verletzung von Art. 11 EMRK, der folgenden Wortlaut hat:

„1. Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten.

2. Die Ausübung dieser Rechte darf keinen anderen Einschränkungen unterworfen werden als den vom Gesetz vorgesehenen, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der äußeren und inneren Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung und zur Verbrechensverhütung, zum Schutze der Gesundheit und der Moral oder zum Schutze der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel verbietet nicht, dass die Ausübung dieser Rechte für Mitglieder der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung gesetzlichen Einschränkungen unterworfen ist.

Die Regierung der Türkei erhob gegen die Klage zwei Einreden: Zum einen sei es unzulässig, gegen sie andere internationale Normen anzuführen als die Menschenrechtskonvention, besonders Normen, welche die Türkei nicht ratifiziert habe. Zum anderen sei Art. 11 EMRK auf die Beschwerdeführer nicht anwendbar, da sie Beamte und nicht gewöhnliche Vertragsangestellte seien.

Der Gerichtshof hat entschieden:

1. Die Einreden der Regierung werden zurückgewiesen.
2. Art. 11 EMRK ist wegen des Eingriffs in das Recht der Beschwerdeführer, als Gemeindebeamte eine Gewerkschaft zu bilden, verletzt worden.
3. Art. 11 EMRK ist wegen der Aufhebung des von der Gewerkschaft nach Kollektivverhandlungen mit der Behörde abgeschlossenen Kollektivvertrags verletzt worden.

Rechtsgrundlagen für die Entscheidung des EGMR waren

- die türkische Verfassung, die dem Völkerrecht den Vorrang einräumt,

- Art. 2 des Übereinkommens Nr.87 der IAO/ILO über die Vereinigungsfreiheit, welches die Türkei angenommen und ratifiziert hat.

Art. 2 hat folgenden Wortlaut:

„Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden, und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten.“

- die einschlägigen Artikel des IAO/ILO- Übereinkommens Nr. 98 über das Recht zu Kollektivverhandlungen, das die Türkei ebenfalls angenommen und ratifiziert hat. Das Übereinkommen regelt Folgendes:

„Art. 4: Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepasste Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

Art. 5: Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf Heer und Polizei Anwendung finden.

Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied lässt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten und Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

Art. 6: Dieses Übereinkommen lässt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt und darf in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden.“

- Art. 6 der ESC, der wie folgt lautet:

„ Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

1. Gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu fördern;
2. Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen einerseits und Arbeitnehmerorganisationen andererseits zu fördern, soweit dies notwendig und zweckmäßig ist, mit dem Ziele, die Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu regeln;

3. die Einrichtung und die Benutzung geeigneter Vermittlungs- und freiwilliger Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu fördern und anzuerkennen:
4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.

Der Gerichtshof hat seine Entscheidung ausführlich begründet.

In den Gründen beschäftigt er sich zunächst mit dem ersten Einwand der Regierung, dass es unzulässig sei, Normen gegen die Türkei zu wenden, die sie nicht ratifiziert habe. Dabei hat er Art. 11 EMRK im Lichte anderer internationaler Texte und Normen ausgelegt, um die Verpflichtungen der Vertragsstaaten zu ermitteln. Bei der Auslegung ist der EGMR der Prämisse gefolgt, dass die Konvention in erster Linie ein System zum Schutze der Menschenrechte ist und der Gerichtshof sie deswegen in einer Weise deuten und anwenden muss, die die Rechte praktisch und wirksam machen und nicht theoretisch und illusorisch. Außerdem hat der Gerichtshof nie die Bestimmungen der Konvention als einzigen Bezugspunkt für die Auslegung der darin begründeten Rechte und Freiheiten angesehen. Er bezieht sich auf die lebendige Natur der Konvention, die im Lichte der heutigen Bedingungen ausgelegt werden muss, und er hat entwickelnde Normen des nationalen und internationalen Rechts für die Auslegung berücksichtigt. Deutlich weist der Gerichtshof daraufhin, dass er bei seiner Suche nach Rechtsgrundlagen keine Unterscheidung zwischen den Rechtsquellen gemacht hat, je nachdem, ob sie durch den angesprochenen Staat unterzeichnet worden waren oder nicht.

Von diesen Grundlagen ausgehend ist der Gerichtshof zu der Schlussfolgerung gekommen, dass er bei der Bestimmung der Bedeutung der Ausdrücke und Begriffe im Text der Konvention Elemente des internationalen Rechts außerhalb der Konvention einbeziehen kann und muss, ebenso wie die Auslegung dieser Normen durch die zuständigen Organe und die Praxis der europäischen Staaten, die ihre gemeinsamen Werte reflektiert.

Für den angesprochenen Staat ist es insofern nicht notwendig, sämtliche Normen ratifiziert zu haben, die in Bezug auf den konkreten Gegenstand des Falles anwendbar sind. Es reicht dem Gerichtshof aus, dass die einschlägigen internationalen Normen eine kontinuierlichen Entwicklung der Normen aufweisen, die im internationalen Recht oder im nationalen Recht der Mehrheit der Mitgliedstaaten des Europarates angewandt werden und belegen, dass es zu einem konkreten Aspekt ein gemeinsames Verständnis in den modernen Gesellschaften gibt.

Nach diesem Zwischenergebnis nahm der Gerichtshof den zweiten Einwand der Regierung, dass die Konvention auf die Beschwerdeführer als Beamte nicht anwendbar sei, auf. Der Gerichtshof wies diesen Einwand zurück.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs gehören zur Vereinigungsfreiheit wesentliche Elemente, wie zum Beispiel das Recht eine Gewerkschaft zu bilden und dieser beizutreten oder das Verbot sogenannter Closed-Shop-Vereinbarungen. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sondern muss stets anhand der Entwicklungen in den Arbeitnehmer–Arbeitgeber-Beziehungen aktualisiert werden und im Lichte der heutigen Bedingungen in Übereinstimmung mit den Entwicklungen im internationalen Recht ausgelegt werden. Dies bedeutet, dass Beschränkungen von Rechten restriktiv gehandhabt werden müssen, um einen wirkungsvollen Schutz zu gewährleisten. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass in der Praxis der europäischen Staaten die überwiegende Mehrheit das Recht der Beamten, Kollektivverhandlungen zu führen, anerkannt hat. Davon ausgenommen werden nur bestimmte Beamtenkategorien, die originäre Staatsfunktionen wahrnehmen und/oder in als sensibel angesehen Bereichen tätig sind. Insbesondere ist das Recht öffentlicher Bediensteter, die von lokalen Behörden beschäftigt werden und keine Staatsfunktionen ausüben, sich in Kollektivverhandlungen zu engagieren, um ihre Löhne und Arbeitsbedingungen festzusetzen, in der Mehrheit der Staaten anerkannt. Ausnahmen können nur durch besondere Umstände gerechtfertigt werden.

Der Gerichtshof hat bei seiner Entscheidung, ob die EMRK auch auf Beamten Anwendung finden kann, diese Grundsätze beachtet und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass - außer in sehr spezifischen Fällen – Beamten, „wie anderen“ Arbeitnehmern auch, Rechte aus Art. 11 EMRK zustehen.

Zum Schluss hat der Gerichtshof zum Vorbringen der Beschwerdeführer, ihre Rechte aus Art. 11 EMRK seien durch die Aufhebung des Kollektivvertrages verletzt worden, Stellung bezogen. Im Ergebnis liegt eine Verletzung von Art. 11 EMRK durch die Aufhebung vor. Der Eingriff führt dann zu einer Verletzung von Art. 11 EMRK, wenn er nicht gerechtfertigt ist. Nach Ansicht des Gerichtshofes ist eine Rechtfertigung nicht gegeben. Der Hinweis der Regierung, die Beschwerdeführer könnten als Gemeindebeamte nicht kollektiv handeln und somit keinen wirksamen Vertrag abschließen, überzeugt nicht. Die Erklärung, dass Beamte unterschiedslos eine privilegierte Position verglichen mit anderen Arbeitnehmern genießen, reicht nicht aus. Zudem ist das Recht von Beamten, kollektiv zu verhandeln, weltweit und regional anerkannt und wird von den meisten Mitgliedstaaten praktiziert. Auch sieht der Gerichtshof keinen Hinweis darauf, dass die Beschwerdeführer entsprechend der Auslegung als „Beamte der Staatsverwaltung“ iSd Art. 11 EMRK anzusehen sind und somit als Ausnahme zu den IAO/ILO–Abkommen gelten. Des Weiteren weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Gesetzeslücke, auf die sich die Regierung bezieht, nur daraus resultiert, dass die Türkei ihre Gesetzgebung nicht an die Verpflichtungen aus internationalen Abkommen angepasst hat.

Der EGMR macht allerdings in dieser Entscheidung auch deutlich, dass er sich in diesem Urteil nicht mit Fragen des Verbots des Beamtenstreiks beschäftigt hat. Mit dieser Frage hat er sich dann in seiner Entscheidung vom 21.04.2009 beschäftigt.

Urteil vom 21.04.2009

In diesem Verfahren (Nr. 68959/01) hat der EGMR dagegen ausdrücklich das Streikrecht im Allgemeinen und den Beamtenstreik im Besonderen als durch Art. 11 EMRK geschützt anerkannt.

Dem Verfahren lag der Sachverhalt zugrunde, dass die zwei verbeamteten Beschwerdeführer an einem nationalen Streiktag des Gewerkschaftsbundes im Jahr 2000 teilgenommen hatten. In der Folge sahen sie sich Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt. Gegen diese Maßnahmen klagten die Beschwerdeführer und wandten sich wegen Verletzung der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK an den EGMR.

Der Gerichtshof hat in seinem Urteil festgestellt, dass der Klage stattgegeben wird und eine Verletzung von Art. 11 EMRK vorliegt. Dabei stellt der Gerichtshof klar, dass das Streikrecht eine untrennbare Folge des gewerkschaftlichen Koalitionsrechts ist. Auch die ESC erkennt das Streikrecht als ein Mittel an, das die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen gewährleistet. Die Kernaussage des Urteils liegt allerdings darin, dass dieses Streikrecht auch für Beamte gilt.

In den Urteilsgründen legt der EGMR dazu dar, dass das Streikrecht keinen absoluten Charakter hat. Es kann bestimmten Bedingungen und Einschränkungen unterworfen werden. Insofern kann der Grundsatz der Gewerkschaftsfreiheit im Einklang mit einem Streikverbot für Beamte stehen, die hoheitliche Befugnisse im Namen des Staates ausüben. Wenn das Verbot des Streikrechts auch bestimmte Beamtenkategorien erfassen kann, kann es sich jedoch nicht – wie im vorliegenden Fall – auf Beamte im Allgemeinen erstrecken oder auf öffentliche Beschäftigte. Daher müssen die gesetzlichen Einschränkungen des Streikrechts klar und so eng wie möglich die Kategorien der betroffenen Beamten festlegen.

Auswirkungen auf die Bundesrepublik und Ausblick

Seit längerem wird ein Verhandlungsrecht für Beamte in Deutschland diskutiert und teilweise unter Berücksichtigung internationalen Rechts auch angenommen. Andererseits wird mit Hinweis auf die Beteiligungsrechte im Bund und auf Länderebene, die weit von kollektivvertraglichen Regelungen entfernt sind, ein solches Recht von den Regierungen in Bund und Ländern verneint. Anhand dieser Diskussion zeigt sich, dass die Auswirkungen für Deutschland genauer zu beleuchten sind.

Das Urteil vom 12.11.2008 kommt zu der nachvollziehbaren Schlussfolgerung, dass ab sofort ein neues Kollektivvertragsrecht für Beamte einzufordern ist. Dies bedeutet auch, dass es gesetzlich zu verankern ist. Diese Forderung gilt – nach der Rechtsprechung des EGMR – für grundsätzlich alle

Beamte. Nur denjenigen, die in der Staatsverwaltung beschäftigt sind, ist dieses Recht verwehrt. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber, dass zum Beispiel Lehrerinnen und Beamtinnen und Beamte bei der Post und Bahn dieses Recht in Anspruch nehmen dürfen.

Das Urteil vom 21.4.2009 dagegen hat neue Dimensionen für Beamte eröffnet. Völlig unkompliziert attestiert der EGMR den Beamten ein Streikrecht, welches in Art 11 EMRK geschützt ist. Nach der Rechtsprechung des EGMR verstößt eine Regelung, die ein absolutes Streikverbot vorsieht, gegen das Menschenrecht der Koalitionsfreiheit.

Mit den praktizierten Einschränkungen der kollektiven Rechte der Beamten gerät die Bundesrepublik weiter in die Isolation. Immer mehr Länder erkennen das Streikrecht für Beamte an. Dass Deutschland sich mit einem Streikrecht für Beamte so schwer tut, verwundert um so mehr, als dass Deutschland alle genannten Übereinkommen und Pakte ratifiziert hat. Dies bedeutet, dass sie als völkerrechtlich verbindlich anzusehen sind. Dies gilt besonders für die EMRK, die durch ein absolutes Streikverbot verletzt ist. Zur Zeit wird in Deutschland völkerrechtswidrig gehandelt, legt man die Entscheidungen des EGMR zugrunde. Die GEW bereitet gemeinsam mit dem DGB zur Zeit Verfahren vor, mit denen die Koalitionsfreiheit und damit auch das Streikrecht für Beamtinnen und Beamten durchgesetzt werden kann.

Damit soll die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das das Streikverbot aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums abgeleitet hat, angegriffen werden. Die Verfahren betreffen Disziplinierungen von streikenden Beamtinnen und Beamten in Bremen und Berlin in Folge von Beamtenstreiks 2000 und 2009.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: August 2009



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das RentenPlus des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- hohe Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)
Tel.: 0180-5006590-10

BHW
Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur
Tel.: 0180-5006590-30

DEVK
Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG
Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER
Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank
Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:
- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!
Ihre GEW