

Tätigkeitsbericht des Beamtenvertreters

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Frau Wehlan, sehr geehrte Vertreter der Dienststelle,

Tätigkeitsbericht des Beamtenvertreters
Einleitung



1. Definition

- 1.1 Aufgabe und Rolle der Beamtenvertretung
- 1.2 Tätigkeitsschwerpunkte

2. Das strukturierte Interview

- 2.1 Ausgangssituation
- 2.2 Bewertung der Arbeitszufriedenheit
- 2.3 Parameter der Arbeitszufriedenheit
- 2.4 Herausragende Faktoren
- 2.5 Bewertung der Personalratsarbeit
- 2.6 Mehr Beamte heißt...

3. Analyse und Ausblick

- 3.1 Aktuelle Baustellen
- 3.2 Empfehlungen

Was Sie erwartet



LANDKREIS TELTOW-FLÄMING
unverkennbar stark – südlich von Berlin.

Personalversammlung

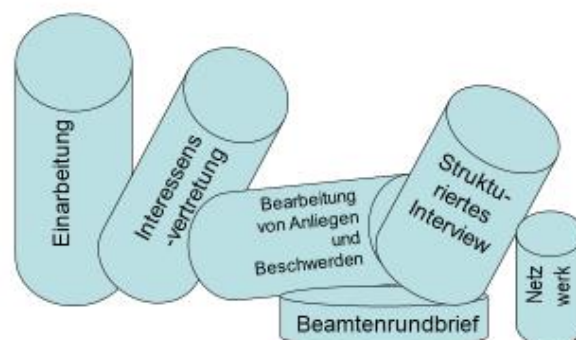
Ich darf mich kurz vorstellen, für alle, die mich noch nicht kennen sollten: ich bin von Beruf Sozialpädagoge, seit Februar 2012 in der Kreisverwaltung TF im Jugendamt tätig, seit 2022 über die ver.di-Liste in den Personalrat gewählt, zunächst als Ersatzmitglied, dann im Mai 2023 für Herrn Grigoleit als Beamtenvertreter nachgerückt, seitdem in dieser Position auch im Vorstand und seit Oktober 2023 eines von drei freigestellten Mitgliedern des Personalrats. Nun, worüber werde ich heute sprechen? Ich werde im ersten Teil erklären, was ein Beamtenvertreter eigentlich macht und auf seine Aufgaben und Rolle eingehen. Im zweiten Teil können sie mich auf einer ethnologischen Forschungsreise begleiten, eine Methodik aus der Sozialpädagogik, nur hier angewandt nicht auf fremde Familiensysteme, sondern auf die - so scheint es fast, „aussterbende Spezies“ der Beamten. Ich möchte Ihnen einen kleinen Einblick gewähren in die Gefühlswelt der Beamten hier im Hause. Dabei werde ich Ihnen einige wesentliche Ergebnisse aus den persönlichen Gesprächen mit den Beamtinnen und Beamten vorstellen, die ich von Mai bis September dieses Jahres geführt habe. Das birgt einige Überraschungen und es lohnt sich, hinzuhören. Auch für die Tarifangestellten, denn auch, wenn die Anzahl der Beamten im Vergleich sehr gering ist, so sind sie doch im ganzen Haus und in den meisten Ämtern vertreten, so dass man zwar nicht von einer repräsentativen Umfrage sprechen kann, ich aber doch vermute, dass hier viele geäußerte Meinungen auch bei Ihnen, den Tarifangestellten geteilt werden. Im dritten Teil schließe ich meinen Vortrag mit einer Einschätzung der gegenwärtigen Situation der Beamtenschaft und daraus resultierenden Forderungen.

1.1 Aufgabe / Rolle der Beamtenvertretung

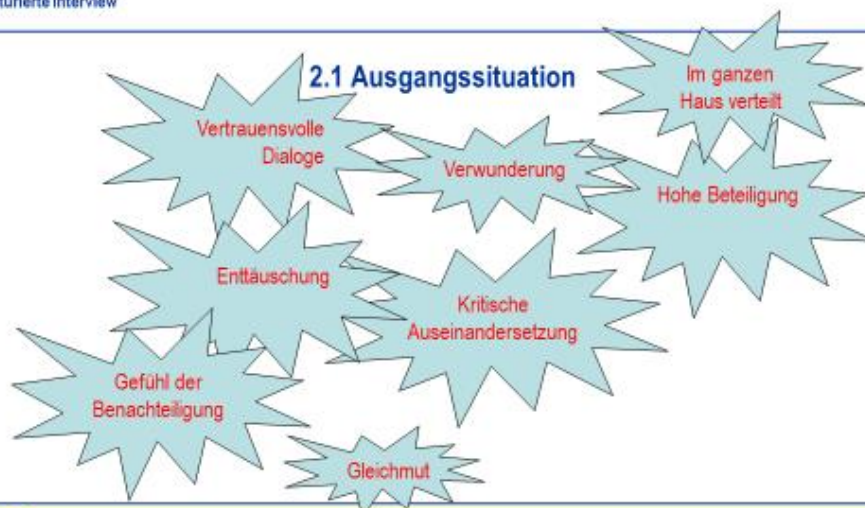


Die Aufgaben und die Rolle der Beamtenvertretung sind schnell benannt und das, was ich Ihnen hier präsentiere, deckt sich im Übrigen auch mit der Erwartungshaltung der Beamtenschaft, die ich im Rahmen meiner Interviews eruieren konnte: Ansprechpartner für alle Beamtinnen und Beamten im Hause zu sein (mein Büro steht immer offen und ich freue mich über jeden Anruf oder Email); die Beamtenschaft über alle relevanten Sachverhalte im Zusammenhang des Beamtenrechts zu informieren (dies passiert in der Regel über den sogenannten Beamtenrundbrief oder wie bereits benannt im persönlichen Kontakt); sowie die Interessender Beamtenschaft im Personalrat und gegenüber der Dienststelle auszuüben (gerade auch im Personalrat ist es wichtig, den Fokus der Aufmerksamkeit darauf zu lenken, da dort keine Beamten vertreten sind).

1.2 Tätigkeitsschwerpunkte



Im Folgenden benenne ich Ihnen meine Tätigkeitsschwerpunkte als Beamtenvertreter neben meiner Tätigkeit in der Geschäftsstelle des Personalrats und im Gremium. Zunächst bedurfte es einer Einarbeitung, um die grundlegenden rechtlichen Rahmenbedingungen kennenzulernen. Das Schöne am Beamtenrecht, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist ja, dass alles niedergeschrieben und geregelt ist. Der Nachteil dabei, man muss wissen, wo es steht – es gibt eine Unmenge an Gesetzen, Verordnungen etc., man muss es lesen und auch verstehen. Ich muss gestehen, als Nichtbeamter war dies für mich eine große Herausforderung, die einige Zeit in Anspruch genommen hat. Nun, mittlerweile, denke ich, zumindest eine grobe Orientierung zu haben. Im Gremium bemühe ich mich regelmäßig, die Interessen der Beamtenschaft zu vertreten. Ein Mittel, welches ich gerne verwendet habe, ist die Formulierung von Interessensbedarfen nach § 60 LPersVG. So habe ich u.a. entsprechende Informationsbedarfe zur Leistungsprämien- und Zulagenverordnung, zur DV Beurteilungen, zur Ausbildung und Qualifizierung von Beamten sowie zur Förderung des Beamtentums formuliert. Leider werden nicht alle Anfragen zufriedenstellend beantwortet – Frau Schrader hat in ihrem Vortrag bereits darauf hingewiesen. Ich sehe es als wichtigen Teil meiner Aufgabe, hier nicht nachzulassen und darauf zu bestehen, dass die Dienststelle hier ihrer Pflicht nachkommt und Stellung bezieht! Gleichzeitig habe ich Anliegen von Beamten (etwa Anfragen zum Ruhestand oder Pensionsansprüchen) beantwortet, Beschwerden bearbeitet (z.B. zu Veröffentlichungen der Dienststelle wie der Urlaubsbelehrung oder zu individuellen Stellenbewertungen) Ich habe ein eigenes neues Format zur Information der Beamtenschaft, den sogenannten Beamtenrundbrief, eingeführt, das auch sehr gut angenommen wurde. Zur Umfrage gleich mehr, ich habe ich viele persönliche Gespräche geführt und dabei einen strukturierten Leitfaden entwickelt, um besser die Ergebnisse evaluieren und zusammenfassen zu können. Und schließlich habe ich über den Tellerrand hinausgeschaut und Kontakt mit Beamtenvertretern aus anderen Landkreisen in Brandenburg sowie ehrenamtlich mit der Landesvertretung der Beamten bei ver.di BB aufgenommen.

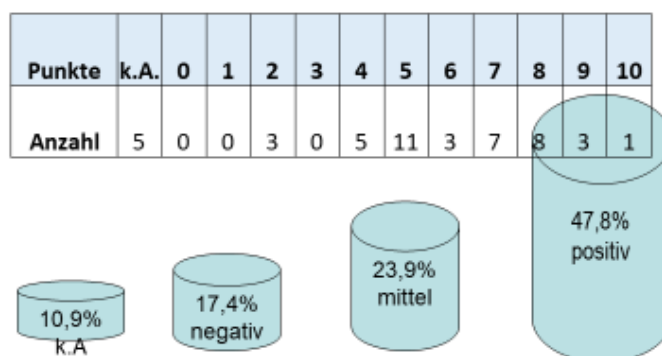


Kommen wir nun zu den Interviews, die ich geführt habe. Wie ich schon eingangs sagte, ging es mir zunächst darum, mich erstens in der Beamtenschaft bekannt zu machen und zweitens,

die Beamten selbst persönlich kennenzulernen. Eine Teilpersonalversammlung kam hierzu für mich zunächst nicht in Frage. Ich entschied mich vielmehr für eine persönliche Ansprache möglichst aller Beamten, auch, um etwas über ihre Arbeitswelt und ihre Arbeitszufriedenheit und letztlich über die Erwartungen an mich zu erfahren. Und ich muss sagen, dies hat sich als eine sehr gute Idee erwiesen. 46 Beamtinnen und Beamten waren bereit, mit mir Gespräch zu führen, das entspricht einer Beteiligung von 85% aller sich gegenwärtig regelmäßig im Dienst befindlichen Beamten. Das ist eine hohe Beteiligung, mit der ich nicht unbedingt gerechnet habe, die aber zeigt, dass diese Idee anscheinend auf ein entsprechendes Bedürfnis gestoßen ist. Mein erster Eindruck: es gibt im Vergleich zu den Tarifangestellten nur sehr wenige Beamte und dies sind in der Regel Einzelkämpfer, man kennt sich kaum untereinander. Aber: die Beamten sind in der gesamten Kreisverwaltung verteilt und in den meisten Ämtern vertreten. Ich habe Flure betreten, in die ich in den vorangegangenen 12 Jahren nie einen Fuß gesetzt habe. Ich hatte Gelegenheit, viele neue Menschen zu treffen und kennenzulernen und es war für mich auf jeden Fall eine Bereicherung. Zunächst stieß ich auf eine allgemeine Verwunderung – anscheinend war in den vergangenen dreißig Jahren nie jemand auf die Idee gekommen, auf die Beamtenschaft zuzugehen und zu fragen, wie es den Menschen eigentlich so geht. Die Gesprächsatmosphäre war stets sehr entgegenkommend und herzlich und ich möchte mich an dieser Stelle für die offene Haltung und konstruktiv-kritische Auseinandersetzung sehr bedanken. Nicht zu verhehlen war eine gewisse Enttäuschung, viele Beamtinnen und Beamte bedauern die Nicht-Achtung, die sie in all den Jahren erfahren haben. Viele haben ein Gefühl der Benachteiligung gegenüber den Tarifangestellten ausgedrückt und klagen über die geringfügige Rolle und die geringe Aufmerksamkeit, die ihnen in der Kreisverwaltung zuteil kommt. Erstaunlich dabei der Langmut und die Gelassenheit, die ich oft verspürt habe, vielleicht aber auch angesichts der Tatsache, dass viele recht kurz vor ihrer Pensionierung stehen.



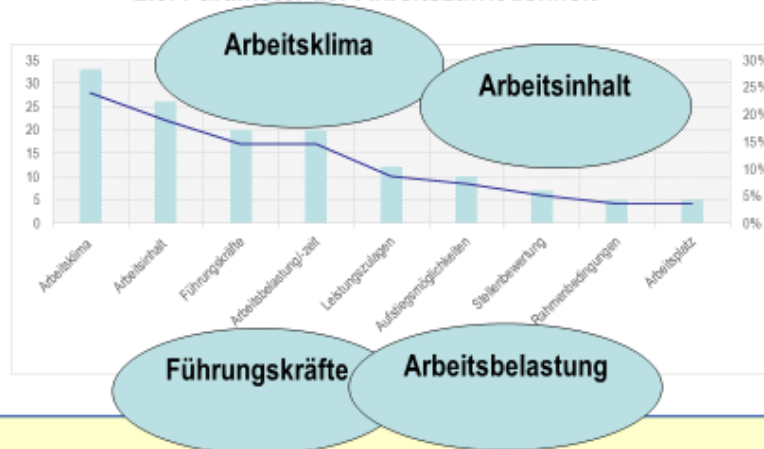
2.2. Bewertung der Arbeitszufriedenheit



Schauen wir einmal, wie die Beamten ihre Arbeitszufriedenheit bewertet haben. Ich habe die Beamtinnen und Beamten zu Beginn des Interviews gefragt, wie sie ihre Arbeitszufriedenheit

auf einer Skala von „Null“ = „ganz schlecht“ bis „Zehn“ = „absolut perfekt“ verorten würden. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Fast die Hälfte der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden bis sehr zufrieden (47,8%). Das ist ein wirklich gutes Ergebnis. Etwa ein Viertel bewertete die Situation neutral (23,9%), nur ein knappes Fünftel (17,4%) als unzufrieden bis sehr unzufrieden, 10,9% haben keine zahlenmäßige Bewertung vorgenommen. Nach dieser allgemeinen Aussage bin ich mit den Beamten etwas näher ins Gespräch gegangen und habe nach den Gründen ihrer Bewertung gefragt. Ein etwas genauerer Blick hat sich dabei auf alle Fälle gelohnt, wie wir sehen werden.

2.3. Parameter der Arbeitszufriedenheit



Um das Gespräch etwas zu strukturieren, habe ich neun Parameter vorgeschlagen, die m.E. einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben können: Arbeitsklima, Arbeitsinhalt, Verhalten von Führungskräften, Arbeitsbelastung und Arbeitszeit, Leistungszulagen, Aufstiegsmöglichkeiten, Fairness bei der Stellenbewertung, dienstrechtliche Rahmenbedingungen und Arbeitsplatzbedingungen. Ich habe die Beamtinnen und Beamten eingeladen, über die Bedeutsamkeit der einzelnen Parameter zu sprechen und zum Abschluss die drei für sie wichtigsten Parameter auszuwählen. Dabei wurden deutlich vier Parameter priorisiert: An erster Stelle steht das Arbeitsklima mit 24%, hier ging es explizit um das Verhältnis zur Kollegenschaft, die Arbeitsinhalte und das Tätigkeitsfeld mit 26 19%, das Verhalten der Führungskräfte sowie die Arbeitsbelastung/Arbeitszeit mit jeweils 14% benannt. Die anderen Kategorien fielen dagegen deutlich ab, Sie können dies an der Tabelle ablesen.

2.4. Herausragende Faktoren

Arbeitsklima (69%)

Identifikation (52%)

Home Office (32%)

Ausstattung Arbeitsplatz (25%)

Arbeitslast (54%)

Führungskräfteverhalten (46%)

Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (28%)

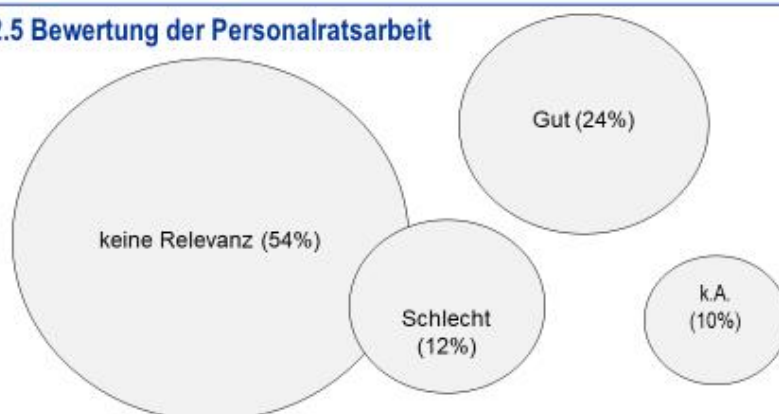
Schlechte Arbeitsorganisation (24%)

Leider haben wir hier und heute nicht die Zeit, im Detail auf die Ergebnisse einzugehen. Konzentrieren wir uns deshalb auf die jeweils vier am höchsten benannten positiven wie negativen Kategorien. Das positive Arbeitsklima und die Identifikation mit der Arbeit wurden hier mit Abstand am häufigsten genannt (69% bzw. 52%). Das hat mich sehr gefreut und beeindruckt. Aber eigentlich ist es doch klar: DAS sind die ausschlaggebenden Faktoren, die uns, den öffentlichen Dienst ausmachen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir alle hier sind doch diejenigen, die für die Daseinsvorsorge, für den Bürger da sind. Wir sorgen dafür, dass die Kinder in die Kita gehen können, zur Schule gefahren werden, wir helfen denjenigen, die aus welchen Gründen auch immer auf Transfergeld angewiesen sind, wir sorgen dafür, dass die Straßen befahrbar sind, dass nicht jeder Dorfkern von einem Lidl oder Aldi-Zweckbau verschandelt wird oder dass die Migration in geordneten Bahnen verläuft und und ... (verzeihen Sie, wenn ich hier keine abschließende Aufzählung vornehme, das würde wahrlich den Rahmen sprengen). Wir sind doch diejenigen, die wir im Maschinenraum dafür sorgen, dass der Dampfer auch in schweren Zeiten nicht allzu viel Fahrt verliert unsere Gesellschaft tragen und für eine stabile Demokratie sorgen. Und das machen wir gerne und das drückt sich auch hier in diesen Zahlen aus. Und dafür haben wir, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch die Würdigung und Fürsorge unseres Dienstherrn verdient! Noch zu erwähnen sei hier die work-life-balance. Viele freuen sich über die durch Corona aufgekommene Möglichkeit des Home-Office und es hätten sicherlich noch mehr als 32% dies herausgestellt, wenn denn endlich die Voraussetzungen dafür geschaffen wären, dass alle Kolleginnen und Kollegen vom Home-Office profitieren können. Die gute Ausstattung des Arbeitsplatzes, höhenverstellbare Schreibtische etc. wurde auch von einem Viertel der Befragten gewürdigt. Kommen wir nun zu den negativen Aspekten. Auch wenn, wie mich Frau Powils vor der Personalversammlung darauf aufmerksam gemacht hat, heute der Weltnettigkeitstag ist, kommen wir nicht darum herum, auch die kritischen Punkte zu benennen. Keine Überraschung, die zu hohe Arbeitslast wurde von 54% der Beamtinnen und Beamten genannt. Natürlich kennen wir alle dieses Problem seit Jahren. Immer wieder macht der Personalrat auf die hohe Belastung aufmerksam. Die Gründe kennen wir, Unterbesetzung, Personalknappheit, Fachkräftemangel, schleppende Stellenbesetzungsverfahren, um nur einige zu nennen. Folge

sind hohe Krankenstände von Langzeiterkrankungen (darauf werde ich im kommenden Vortrag zum betrieblichen Eingliederungsmanagement noch näher zu sprechen kommen), eine wachsende Zahl von Überlastungsanzeigen und eine hohe Fluktuation. Natürlich wissen wir, dass dies Probleme sind, die nicht schnell gelöst werden können, dass unsere Dienststelle nicht alleine damit zu kämpfen hat, vielmehr gegen andere Arbeitgeber in harter Konkurrenz steht. Umso dringlicher ist es, die Lösungsansätze wie z.B. eine umfassende Digitalisierung schnell voranzubringen. Und da ist noch viel Luft nach oben. Kommen wir zu einem weiteren viel benannten Aspekt, dem Verhalten der Führungskräfte, von 46% benannt. Fast die Hälfte der Befragten berichtet von fehlender Empathie und Wertschätzung von Vorgesetzten, von Misstrauen gegenüber den Beschäftigten, von erheblichen Kommunikationsproblemen, der Unfähigkeit, Konflikte zu lösen, von einem Verhalten, dass nur eine Richtung, nämlich das „topdown“ kennt und eigene Reflexionsfähigkeit anscheinend nicht vorhanden ist. Ich könnte noch viele weitere Kritikpunkte benennen. Was soll man hierzu sagen: hier drückt sich doch zumindest eine gewisse Hilflosigkeit der Führungskräfte angesichts der vielen Herausforderungen aus. Ein kooperativer Führungsstil, wie es eigentlich laut unseren Leitlinien proklamieren, ist hier jedenfalls nicht zu erkennen und ich fürchte, ein „offen, ehrlich und fair“ ist auch kein Automatismus. An dessen Etablierung muss vielmehr auch gearbeitet werden! Das vorliegende Ergebnis jedenfalls sollte zu denken geben! Auch die geringen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten wurden benannt mit 28%, wobei hier zu Buche schlägt, dass viele der Beamten sich dem Pensionsalter nähern, „der Drops“ für diese also „gelutscht“ ist. Die mit 24% benannte schlechte Arbeitsorganisation bezieht sich auf die schleppende Digitalisierung und die regelmäßige Unfähigkeit des A11, auf die Spezifika des Beamtenrechts einzugehen, ich weise an dieser Stelle als Beispiel auf die Urlaubsbelehrung hin.



2.5 Bewertung der Personalratsarbeit



Einen Aspekt möchte ich hier gerne noch erwähnen, der vor allem für den Personalrat interessant sein dürfte. Aufgepasst, liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalrat: Nur etwa ein Viertel (24%) der Beamtinnen und Beamten bewertet die Arbeit des Personalrats als allgemein zufriedenstellend bis gut. Für über die Hälfte (54%) hat der Personalrat überhaupt

keine Relevanz. Der Personalrat sei zu brav, habe einfach zu wenig Biss, könnte aktiver und offensiver sein, es sei nicht nur ein Mangel an kritischen Standpunkten vorhanden, es fehle auch an Willen und Kompetenz. Es sei keine klare Linie erkennbar. der Personalrat sei gespalten, verhalte sich einerseits wie ein Bremsklotz andererseits, schwimme er mit der Dienststelle, sei zu dienststellentreu und betriebsblind. Harte Worte, aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch, wenn es nicht angenehm ist, so etwas zu hören, sollte es uns ein Ansporn sein, besser zu werden und deutlicher unsere Anliegen zu artikulieren, die ja natürlich die Anliegen aller Beschäftigten sind!



Etwas, was mich sehr beeindruckt hat, ist das Fehlen jeglichen Standesdünkels. Die meisten Beamtinnen und Beamten sehen keinen Unterschied in der Arbeitsleistung zur Gruppe der Tarifangestellten bzw. stellen klar, dass die Arbeitsleistung nicht davon abhängig ist, ob jemand zur Gruppe der Beamten oder der Tarifbeschäftigten gehört. Man fühlt sich als eine Gemeinschaft hier im Hause und das finde ich gut so. Trotzdem wünschen sich knapp zwei Drittel (63%) wieder mehr Beamte im Haus und dafür gibt es gute Gründe: Für die Gruppe der Beamten würde dies bedeuten: eine bessere Laufbahnentwicklung (Aufstieg, Wechsel) die Interessen der Beamtenschaft würden generell mehr berücksichtigt und vor allem müsse man sich nicht mehr so exotisch und als Randgruppe empfinden. Für die Dienststelle wäre es von Vorteil, da ordnungsbehördliche Eingriffsverwaltung und hoheitliche Aufgaben besser zu bewältigen seien, durch den Einsatz von Beamten mehr Flexibilität und Planungssicherheit gegeben wäre und letztendlich würde dies den Betriebsfrieden befördern, denn trotz der (noch) formulierten hohen Arbeitszufriedenheit gebe es deutlich Probleme, die mit der geringen Anzahl der noch im dienst befindlichen Beamtenschaft zusammenhängen und bewältigt werden müssten.

3.1 Aktuelle Baustellen



Vor ca. sechs Wochen hat der Personalrat einen Informationsbedarf bzgl. der Förderung des Beamtentums gestellt und hier zugegebenermaßen einen dezidierten Fragenkatalog aufgestellt. Vorgestern nun trudelte eine Vorabinformation in unserer Geschäftsstelle ein. Die Dienststelle teilt hierin mit Bedauern fest, wir sollten doch uns bitte noch etwas gedulden, zu einer sorgfältigen Beantwortung bedürfe es noch einer gewissen Recherche. Nun, liebe Dienststelle, im Folgenden kann ich Ihnen zumindest ein wenig auf die Sprünge helfen und Ihnen diejenigen Baustellen benennen, die als Messlatte für eine Förderung des Beamtentums dienen könnten: Die Schere zwischen Plan- und Ist-Stellen geht weiter auseinander, von 100 im Haushalt 2024 benannten Stellen sind keine 70 aktiv besetzt. Immer mehr Beamte gehen in Pension, man könnte quasi von einer „aussterbenden Spezies“ sprechen. In den nächsten 5 Jahren gehen uns so 25%, in den nächsten 10 Jahren 50% der Beamten verloren. Von Oktober 2023 bis Juni 2024, ich habe mir mal erlaubt, nachzuzählen, wurden von ca 150 Stellenausschreibungen nur eine gute Handvoll für Beamte ausgeschrieben. Im Personalentwicklungskonzept der Kreisverwaltung werden bisher Beamte überhaupt nicht berücksichtigt. Es ist so gut wie keine Laufbahnenentwicklung erkennbar und auch nicht möglich. Beförderungen sind absolute Mangelware. 56% der Beamten drängen sich seit vielen Jahren in den Besoldungsstufen A 10 und A 11. Es gibt im Gegensatz zu der Gruppe der Tarifbeschäftigten so gut wie keine Anreizsysteme. Man wollte sogar die Beamten aus der DV zu den Leistungsentgelten komplett streichen. Hier ist es dem Personalrat zumindest gelungen, die maximal drei Urlaubstage zu retten. Die Möglichkeiten aus der LPZVO werden überhaupt nicht genutzt. Und auch bei der Formulierung der DA zur Fachkräftegewinnung werden Beamte lediglich in der Präambel benannt, in den folgenden Seiten fehlt aber jegliche weitere Konkretisierung. Es gibt keine expliziten Angebote zur Weiterqualifizierung von Beamten. Die Beurteilungsrichtlinie bedarf dringend einer Überarbeitung und wir werden genau verfolgen, wie schnell die Dienststelle reagiert, sollten die rechtlichen Vorgabe des Landes Brandenburg hierfür endlich vorliegen. Es ist trotz immer wiederkehrender Versprechungen keine Förderung des Beamteneinstiegs (Nachwuchs) erkennbar. Und ich möchte hier die Dienststelle ausdrücklich darum bitten, mit dem Personalrat auf Augenhöhe zusammen zu arbeiten und nicht weiterhin Informationsbedarfe

nicht oder nur unzureichend zu beantworten. Auf die Wahl der Beamtenvertretung möchte ich kurz zum Ende meines Vortrags zu sprechen kommen und bitte hierfür noch kurz um Geduld.



Hier also schlussendlich die Forderungen, die sich aus den Baustellen ergeben: Schaffen und erhalten Sie Beamtenstellen, wir brauchen mehr davon, erarbeiten Sie eine Laufbahnverordnung und schaffen Sie Möglichkeiten, diese umzusetzen. Es bedarf eines transparenten Beförderungssystems für alle geeigneten Beamten der jeweiligen Laufbahngruppe. Ein Beurteilungssystem muss geschaffen und umgesetzt werden. Regeln Sie den Beamteneinstieg und sorgen Sie für Chancen zum Laufbahnwechsel. Wir benötigen dazu gezielte Fortbildungen für Beamte zu den Beamtenrechten und –pflichten. Ertüchtigen Sie A 11 zum Beamtenrecht, früher gab es einen dafür spezialisierten Kollegen im Personalamt, vielleicht sollte man wieder zu dieser Lösung zurück. Und last but not least arbeiten Sie mit uns, mit dem Personalrat kooperativ auf Augenhöhe im Interesse der Beschäftigten und der Dienststelle zusammen.

Ganz zum Schluss noch ein Hinweis: ich werde zum 31.03.2025 ausscheiden und in den verdienten Ruhestand treten. Es bedarf also einer Neuwahl der Beamtenvertretung. Hierzu brauchen wir zum einen Beamte, die sich bereit erklären, den Wahlvorstand zu übernehmen. Der Personalrat wird Sie dazu im ersten Quartal 25 auffordern. Und – natürlich noch wichtiger: es braucht Kandidatinnen, Kandidaten für dieses Amt. Die Beamtenschaft verdient es, dass sie im Personalrat vertreten wird. Ich habe im Personalrat sehr dafür geworben, dass auch in Zukunft die Beamtenvertretung freigestellt wird. Ich glaube, dies ist angemessen angesichts der vielen Herausforderungen, die anstehen. Mich hat die Arbeit als Beamtenvertreter sehr erfüllt und ich danke dafür, dass ich die Gelegenheit hatte, diese Aufgabe wahrzunehmen. Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.

Gerd Herpay

Beamtenvertreter