



Tätigkeitsbericht

Berichtszeitraum November 2023 bis Oktober 2024

Inhalt

1	Vorwort.....	3
1.1	Rechtliche Grundlagen.....	3
1.2	Inhalt des Tätigkeitsberichtes.....	3
1.3	Personelle Änderungen im Personalrat.....	3
2	Personalrat und Dienststelle nicht immer auf gleicher Augenhöhe.....	4
3	Was konnte erledigt werden.....	9
4	Initiative zeigen.....	19
5	Statistik.....	20
6	Schlussbemerkung.....	21

1 Vorwort

1.1 Rechtliche Grundlagen

Das Personalvertretungsgesetz des Landes Brandenburg (LPersVG) regelt im § 49 Abs. 1, dass der Personalrat mindestens einmal im Jahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten hat.

Dieser Verpflichtung kommt der Personalrat der Kreisverwaltung regelmäßig in seiner jährlichen Personalversammlung nach.

1.2 Inhalt des Tätigkeitsberichtes

Im aktuellen Tätigkeitsbericht legt der Personalrat der Kreisverwaltung in gewohnter Art und Weise über sein Tun und Wirken Rechenschaft ab.

Der Bericht umfasst den Zeitraum seit der letzten Personalversammlung im November 2023 bis Oktober 2024.

Am 28. April 2022 wurde der Personalrat gewählt und hat mit der konstituierenden Sitzung am 6. Mai 2022 seine Tätigkeit aufgenommen.

Ziel des Tätigkeitsberichtes ist es, zusätzlich zu den üblichen statistischen Erhebungen, über die Tätigkeiten des Personalrates und alle, die Beschäftigten unmittelbar betreffenden Angelegenheiten zu informieren. Hierin liegt der Knackpunkt, denn beinahe alle Maßnahmen und Handlungsanweisungen der Dienststelle betreffen die Beschäftigten nicht nur mittelbar, sondern auch unmittelbar. Beispielhaft seien hier als mögliche Maßnahmen die „Klassiker“ wie Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Eingruppierungen, Einstellungen, aber auch die sich aus den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten abzuleitenden Beteiligungstatbestände genannt, wie z. B. die Einführung neuer Softwarelösungen, Sicherheitskonzepte oder auch die Personalausstattung.

1.3 Personelle Änderungen im Personalrat

Seit der Wahl gab es einige personelle Veränderungen.

Herr Zeplin ist mit Wirkung zum 31. März 2023 in seinen wohlverdienten Ruhestand gegangen. Für ihn rückte Frau Wilke als ordentliches Mitglied auf.

Herr Menzel verließ die Verwaltung ebenfalls zum 31. März 2023. Dadurch wurde die Neuwahl des Beamtenvertreters erforderlich. Seit 1. Juni 2023 ist nunmehr Herr Herpay Beamtenvertreter und seit dem 1. Oktober 2023 auch freigestelltes Personalratsmitglied.

Durch die wachsende Zahl der Beschäftigten im Jahr 2023 konnte ab Februar 2024 ein weiteres freigestelltes Personalratsmitglied in Anspruch genommen werden. Diese Freistellung nimmt seit dem Frau Schilling wahr.

Herr Christoph ist seit dem 1. September 2024 nicht mehr in unserer Verwaltung beschäftigt, dadurch rückte Frau Preuß als ordentliches Mitglied auf.

Da Herr Christoph auch Vorstandsmitglied und stellvertretender Vorsitzender war, gab es auch hier Änderungen. In den Vorstand aufgerückt ist Frau Schilling und den stellvertretenden Vorsitz hat Herr Scheffler übernommen.

2 Personalrat und Dienststelle nicht immer auf gleicher Augenhöhe

Im Rechenschaftsbericht der letzten Jahre hatten wir uns bereits ausführlich mit den Fragen „Muss sich Ihr Personalrat rechtfertigen?“ und „Was macht dieser Personalrat da eigentlich?“ beschäftigt.

Leider erweckt unsere Arbeit bei Einigen den Anschein, Ihr Personalrat sei „Verhinderer“, „Blockierer“ und „Besserwisser“. Insbesondere dann, wenn auf Widerstand gestoßen wird, weil wir uns für Ihre Rechte einsetzen oder wir einfach unsere per Gesetz verbrieften Informations-, Mitbestimmungs- oder auch Mitwirkungsansprüche geltend machen.

Im zurückliegenden Zeitraum wurde/n auch so manch*e Beschäftigte*r darüber informiert, dass der Personalrat die Unterlagen zu einem bestimmten Datum bereits vorliegen hat. Dann erfolgen die Nachfragen von Ihnen. Wir müssen dann antworten, wir würden eine Entscheidung treffen, wenn uns der entsprechende Antrag vorliegt. Es ist für uns schwierig Akzeptanz bei Ihnen zu finden, wenn die verantwortlichen Stellen nicht ehrlich mit Ihnen umgehen.

So konnten genau diese Sachen nur in Monatsgesprächen an die Landrätin herangetragen werden, in wie weit es durchgestellt wurde, können wir nicht sagen.

Ein gemeinsames Gespräch insbesondere mit den Personalreferenten war seitens des Personalrates angedacht und eigentlich auch zum Jahresbeginn durch die Landrätin befürwortet worden. Trotz mehrfacher Anfragen kam ein gemeinsamer Termin noch nicht zu Stande.

Es kommt auch vor, dass uns Informationen kurz vor der beabsichtigten Bekanntmachung im Intranet oder auch vor der Umsetzung von Fakten erreichen, um sagen zu können, der Personalrat sei informiert. In diesem Jahr war es u. a. die Belehrung zum Urlaubsanspruch aber auch die Information zur Rücknahme des Reisekostenanspruches im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten der VHS. Oder wir erfahren es von Beschäftigten. So war es mit den frisch ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten. Dem Personalrat wurden Vorlagen vorgelegt, in denen den Beschäftigten Aufgaben u. a. in der EG 9a TVöD-VKA übertragen wurden. So verliefen auch die ersten Gespräche mit ihnen. 14 Tage später erhielten die Beschäftigten und die Vorgesetzten die Information, ihnen dürfen nur noch Aufgaben übertragen werden, die ihrer Eingruppierung (EG 5 oder 6) entsprechen. Wir erhielten die Information von Beschäftigten und Vorgesetzten, nicht aber von der Dienststelle.

Das ist alles nach LPersVG nicht rechtzeitig und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat aus unserer Sicht unangemessen.

Dabei wäre es doch ganz einfach, denn Ihrem Personalrat wurde vom Gesetzgeber ein generelles Informationsrecht (vgl. dazu Kruse, PersR 1993, 64) zugestanden, insbesondere in solchen Angelegenheiten, bei denen der Personalvertretung eine Überwachungsfunktion zukommt. Und damit sich Ihr Personalrat damit auch auseinandersetzen kann, muss ihm eine angemessene Frist zur Beratung und Äußerung eingeräumt werden.

Das alles kommt nicht von „ungefähr“, sondern weil der Gesetzgeber frühzeitig erkannte bzw. es vielleicht bereits ahnen konnte, dass es dringend dieser Überwachungs- und Kontrollfunktion bedarf, ansonsten hätte er dies wohl kaum im Personalvertretungsrecht verankert.

Genauer gesagt obliegt Ihrem Personalrat, wie der Dienststelle im Übrigen auch, die Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass geltende Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen beachtet und angewandt werden. Bei den beiden Letztgenannten verfolgen Dienststelle und Personalrat naturgemäß oft unterschiedliche Aufträge bzw. Ziele.

Beispiel 1:

Dienstvereinbarung Nr. 29/2016 über die Arbeitszeitgestaltung

„§ 17 Schlussbestimmungen bis 18.09.2024

(4) Die Dienststelle und der Personalrat verpflichten sich, im Jahr 2017 eine Dienstvereinbarung zur Regelung von Langzeitarbeitskonten abzuschließen.“

„§ 18 Schlussbestimmungen ab dem 19.09.2024

(4) Die Dienststelle und der Personalrat verpflichten sich, im Jahr 2025 Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung zur Regelung von Langzeitarbeitskonten aufzunehmen.“

Mal sehen wie lange wir uns noch verpflichten. Langzeitarbeitskonten gibt es derzeit nur für Beamte per Gesetz.

Der Personalrat hat der Dienststelle Anfang 2024 einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung zu Lebensarbeitszeitkonten zur Verhandlung übergeben. Das Ergebnis ist bis heute ernüchternd. Schließlich sollen die Verhandlungen erst 2025 aufgenommen werden und auch erst nach Abschluss der Tarifverhandlungen.

Dienstvereinbarung Nr. 42/2022 zum Arbeiten außerhalb der Diensträume

Mit Abschluss der Dienstvereinbarung wurde vereinbart, diese zum Jahresende zu evaluieren und entsprechende Anpassung vorzunehmen. Im Herbst 2023 erfolgte nur die Änderung bezüglich der Ermächtigung, wer seitens der Dienststelle die Vereinbarung oder den Bescheid unterschreiben darf.

Wichtige Dinge, wie alternierende Telearbeit von Beginn an oder ein verkürztes Verfahren bei neuen Beschäftigten oder auch die Befristung der Vereinbarung bzw. des Bescheides wurden zwar immer als problematisch angesehen, einen Änderungsentwurf haben wir bis heute nicht.

Das bedeutet auch, dass Beschäftigte, die bereits 2023 eine Vereinbarung abgeschlossen oder einen Bescheid erhalten haben, einen neuen Antrag stellen müssen, denn die zwei Jahre sind vorbei.

Es gibt leider noch viele andere Beispiele, so z. B. die DV 20/2013 zur Aus- und Fortbildung oder die DV 14/2005 zum Vorschlagwesen. Von der Dienststelle werden diese gerade dann bemüht, wenn sich die Dienststelle positiv hervorheben möchte. In Gänze werden diese Vereinbarungen oder auch andere nicht angefasst, obwohl die Vereinbarungen inhaltlich nicht gelebt werden.

Als Ihr Personalrat haben wir darüber zu wachen, dass weder Beschäftigte unseres Hauses, noch alle Personen, die sich um eine Beschäftigung bei uns bewerben, ungleich behandelt oder in irgendeiner Art und Weise diskriminiert werden.

Darüber hinaus setzt sich Ihr Personalrat selbstverständlich auch dafür ein, dass Maßnahmen durchgeführt werden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen.

Der Gesetzgeber hat dem Personalrat ebenfalls aufgegeben, nicht einfach nur „Nein“ zu sagen und pauschal seine Zustimmung zu verweigern. Er hat uns verpflichtet, Entscheidungen fachlich zu begründen und der Dienststelle, je nach Maßnahme auch entsprechende Hinweise zu geben.

Und da können wir Ihnen ohne lange zu überlegen mitteilen: ja, das tun wir! Wir legen der Dienststelle immer genau dar, wo wir Schwierigkeiten oder auch Probleme sehen und fragen zudem explizit zu kritischen Punkten nach. Vielleicht sehr direkt, aber wir erklären unsere Entscheidungen mit für uns nachvollziehbaren Begründungen. Auch dann ergeht die Äußerung seitens des Personalbereiches, der Personalrat hat nicht zugestimmt. Zumindest kommt das bei den Adressaten so an. Richtig wäre die Antwort: der Personalrat konnte noch keine Antwort erteilen, da es noch offene Fragen gibt.

Im vergangenen Berichtszeitraum wurden seitens der Dienststelle unsere Zustimmungsverweigerungen nicht als unbeachtlich zurückgewiesen. Die Maßnahme wurden dadurch nicht durchgeführt, dem Personalrat ein geänderter Antrag übergeben oder die Einigungsstelle angerufen.

Im zurückliegenden Zeitraum war das dreimal.

In einem Fall wurde uns ein Antrag durch die Dienststelle zweimal vorgelegt, da man beim ersten Mal die Frist zur Anrufung der Einigungsstelle versäumt hatte. Es ist unzulässig gleichlautende Anträge immer wieder zu stellen, in der Hoffnung der Personalrat passt nicht auf. Wir hatten zwar im Einigungsstellenverfahren ein Angebot zur Einigung im Sinne des Beschäftigten unterbreitet, das wurde seitens der Dienststelle wegen der vorläufigen Haushaltssperre abgelehnt.



Wie sagte ein Kollege in einem Führungskräfteseminar zur Einführung und Umsetzung der Digitalisierung und alternierende Telearbeit „Wir brauchen eine Zeitmaschine“.

Ja, wir können ihm nur zustimmen. Denn immer wieder werden wir vor neue Herausforderungen gestellt. Gerade bei der Einführung neuer Software ist Ihr Personalrat in Alarmstellung.

Es besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Änderung jeder Software, denn jedes Programm ist geeignet das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Da ist unser Personalvertretungsgesetz etwas weitreichender als andere. Ob ich die Funktionen am Ende nutze, steht dabei gar nicht zur Frage.

Warum? Die Notwendigkeit der Softwareprogramme stellt Ihr Personalrat überhaupt nicht in Frage. Uns geht es um wesentlichere Dinge, nämlich, inwieweit Sie zum gläsernen Beschäftigten werden. Wird Ihre Arbeitsleistung ggf. kontrolliert und könnten Sie sanktioniert werden? Ist damit vielleicht sogar ein versteckter Stellenabbau verbunden? Fakt ist, dass alles, was mit IT-Systemen zu tun hat und Auswirkungen auf die Beschäftigten haben könnte, der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt. Die eine oder andere Hürde ist zu nehmen, um schlussendlich genutzt werden zu dürfen.

Um hier Klarheit zu schaffen, hat die Dienststelle selbst im Jahr 2018 die temporäre Verfahrensweise bei der Änderung, Ergänzung, Erweiterung und Einführung von IT-Systemen beschlossen. Die Umsetzung jedoch wirft leider Fragen auf. Tatsache ist, dass wir einigen IT-Systemen (u. a. Winyard für DMS, Bitdefender, NovaTime) noch nicht zustimmen konnten, weil die Dienststelle Ihren eigenen Vorgaben (z. B. Verarbeitungsverzeichnisse, IT-Sicherheitskonzepte oder auch Datenschutzbelange) nicht oder nur teilweise nachkamen bzw. die Einführung der Software noch gar nicht beantragt wurde.

So stellt sich der Personalrat die Frage, warum die angewandte Software für das DMS Winyard noch immer nicht mitbestimmungspflichtig eingeführt wurde. Es wird bereits seit mehr als einem Jahr genutzt, neue Module werden regelmäßig hinzugefügt oder auch neu ausgehandelt. Von Pilotprojekten kann aus unserer Sicht nicht mehr gesprochen werden oder hat die Dienststelle hier noch eine andere Software im Auge, die dafür genutzt werden könnte? Man verhandelt über Schnittstellen und Änderungen, aber man führt es nicht mitbestimmungspflichtig ein. Wir gehen nicht davon aus, denn in der Leistungsbeschreibung zur Beschaffung einer neuen Personalverwaltungssoftware war folgendes zu lesen.

„Dokumentenmanagementsystem Winyard

Für die Dokumentenverwaltung wird das Dokumentenmanagementsystem (DMS) Winyard vom Unternehmen LCS Computer Service GmbH eingesetzt. Das DMS stellt eine Schnittstelle zur Verfügung, welche den Content Management Interoperability Services (CMIS)-Standard abbildet.“

Aber auch im Haushalts- und Finanzausschuss am 21. Oktober 2024 wurde öffentlich verkündet, dass das DMS „Winyard“ eingeführt wurde.

Der Personalrat möchte an der Stelle darauf hinweisen, dass alle Programme, die nicht nur mit sogenannten Dummydaten gefüttert werden, im personalvertretungsrechtlichen Sinne bereits angewandt und durch die Beschäftigten vollumfänglich genutzt werden, auch der Mitbestimmung unterliegen.

Bei der neuen Sicherheitssoftware Bitdefender wurde uns die nachträgliche Mitbestimmung zugesagt. Nach über einem Jahr später liegt dem Personalrat noch nichts vor.

Da unsere Hinweise nicht mehr ausreichend sind, werden wir uns über die Durchsetzung unserer Mitbestimmungsrechte an anderer Stelle treffen müssen.

Wir wollen nichts verhindern, wir wollen nur mitgenommen werden

Bei aller Digitalisierung darf aber auch eines nicht vergessen werden. Was auf der einen Seite in den Fachämtern zu Entlastungen und verbesserten Arbeitsmethoden führt, bedarf an andere Stelle ggf. Stellenzuwachs (IT-Service). Schließlich bedürfen diese IT-Systeme auch eine gewisse Betreuung.

Aber es gibt auch Beispiele, bei denen die Einführung mit der Zustimmung des Personalrates erfolgte. Beim Antrag zur Einführung der Bewerbersoftware, war ersichtlich, dass bei einer Stelle Aufgaben weggenommen und der anderen hinzugeführt wird. Hier mussten wir nachfragen. Was passiert mit den entsprechenden Stelleninhaber*innen. Die Antwort lautete, dass es vorerst auf jeden Fall auch weiterhin beider Stellen bedarf, solange die Software in der Einführungs- und Erprobungsphase ist. Wenn feststeht, wie der Prozess abläuft, werden die Stellenbeschreibungen und ggf. die Bewertungen überarbeitet. Bei diesem Prozess soll der Personalrat mit einbezogen werden.

Hoffen wir, dass es in naher Zukunft alle Programme den Weg auf unseren Tisch finden.

3 Was konnte erledigt werden

Was wurde aus den Kartons?

Der eine oder andere wird sich bestimmt noch an unsere „*Kartons voller Überraschungen*“ erinnern, die wir jedes Jahr aufbauend weiterführen. Nachfolgend ein kleiner Überblick über die dazugehörigen Bearbeitungsstände.

Hierbei handelt es sich weiterhin um aktuelle oder bereits seit Jahren nicht abgeschlossene Themen, Fragen und Aufgabenstellungen, die von den Beschäftigten an den Personalrat herangetragen wurden. Der Personalrat hinterfragt diese immer wieder in regelmäßigen Abständen bei der Dienststelle und hat auch Lösungsvorschläge zugearbeitet.

Nachfolgend eine Auswahl von offenen Themen.

Brandschutz & Brandschutzordnung



Der neue Brandschutzbeauftragte bemängelte im Haupthaus die fehlenden zweiten Handläufe an den Treppen in den Seitentrakten und bei den Fluchtwegen. Das kann insbesondere für geh- und sehbeeinträchtigte Beschäftigte zur Falle gerade in einer hektischen Gefahrensituation werden. Aber auch die Nutzung von sogenannten Bergetüchern für Gehbeeinträchtigte wurde angesprochen und empfohlen, diese bei einer Übung zum Einsatz zu bringen.

Wir werden hierauf ein Auge haben und auch die Anbringung der zweiten Handläufe unterstützen.

Ein Beschäftigter erinnerte uns daran, dass ohne Strom keine Brandschutzanlage funktioniert bzw. keine Brandschutzmeldung erfolgen kann. Dank dieses Hinweises konnte für den Tag der Stromabschaltung für viele Beschäftigte eine - aus unserer Sicht gemeinsam mit der Dienststelle getroffene - gute Regelung vereinbart werden.

Sicherheit & Ordnung



Net-Alarm-Pro gilt als eingeführt und theoretisch könnte jede*r, die/der einen Bildschirmarbeitsplatz zur Verfügung hat, es auch nutzen. Leider nehmen nicht alle Beschäftigten daran teil, sodass im Ernstfall nicht sofort Hilfe herbeieilen kann. Auch musste mehrfach festgestellt werden, dass Beschäftigte (unbewusst und nicht gewollt!) einen Alarm auslösten und Kolleg*innen in einem weit entfernten Gebäudeteil binnen weniger Sekunden den Alarm

quitierten und das, ohne mit der/dem Betroffenen auch nur ein Wort gewechselt zu haben. Wir finden: Net-Alarm-Pro hatte Potential, leider wurde es nicht ausgeschöpft. Zwischenzeitlich erfuhren wir, dass es für Net-Alarm-Pro wohl keine weiteren Updates geben wird. Bereits im vergangenen Jahr wurden wir darüber informiert, dass eine neue Software beschafft werden soll. Aber bis zur Anwendung wird noch einige Zeit vergehen.

Bis dahin gilt unsere Bitte:

Mit einer Teilnahme an Net-Alarm-Pro helfen Sie nicht nur Anderen, sondern auch Ihnen kann bei Gefahr geholfen werden. Und auch die weiterführende Alarmierung bedarf einer Überarbeitung. Die Brandschutzordnung sei ein Dokument, welches auch für andere Notfälle eine Handlungsgrundlage bildet. Spannend natürlich, wenn im A-1-Trakt ein Alarm veranlasst wird und im B-8-Trakt binnen einer Sekunde eine Bestätigung oder Annahme vorgenommen wird. Sicherlich hat sich dann der Annehmende bereits ein umfassendes Bild gemacht...

Zur Ordnung und Sicherheit gehört auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im letzten Jahr wurden wieder regelmäßig Termine angeboten, um z. B. dienstlich erforderliche Untersuchungen und Impfungen in Anspruch zu nehmen.

Home Office/ Alternierende Telearbeit



Alternierende Arbeit, mobiles Arbeiten oder auch das Arbeiten ohne technische Einrichtungen läuft nunmehr länger als ein Jahr. Die angekündigte Evaluierung fand leider noch nicht statt. Wichtige Punkte wurden aus unserer Sicht noch nicht eingearbeitet.

Noch fehlen bei vielen Beschäftigten die technischen Voraussetzungen, die aufgrund der derzeitigen angespannten Haushaltlage und einem Lieferengpass in diesem Jahr nicht erfüllt werden können.

Wir haben der Dienststelle empfohlen, eventuell die Onlinezeit im Homeoffice für jeden Beschäftigten in Zeitfenster einzuteilen. So könnte eventuell erreicht werden, dass mehr Beschäftigte in den Genuss der Remotelösung kommen könnten. Dazu gab es auch eine datenschutzrechtliche Absage, denn das Remotesystem ist zu störanfällig und wird durch den Landesdatenschutzbeauftragten auch nur noch geduldet.

Immer wieder Thema ist die Absicherung der Servicezeit auch in Zeiten der alternierenden Telearbeit. Bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung 42/2022 zum Arbeiten außerhalb der Diensträume ist auch immer die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung zu beachten. Daher ist die Forderung von Vorgesetzten, dass Funktionsbereiche zu den Servicezeiten erreichbar sind, keine Erfindung der Führungskraft.

Nach jetzigen Stand sollen alle Beschäftigten, die einen Antrag auf alternierende Telearbeit gestellt haben und zu denen auch keine ablehnende Empfehlung der Fachkraft für Arbeitssicherheit vorliegt, bis Ende des 1. Quartals 2025 ausgestattet werden.

Bitte denken Sie daran, dass auch bei der alternierenden Telearbeit die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung zu beachten ist. Und schauen Sie sich bitte auch Ihre Bescheide

und Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit an. Lt. Dienstvereinbarung gelten diese derzeit nur für zwei Jahre. Wer also 2023 eine Vereinbarung abgeschlossen oder einen Bescheid erhalten hat, muss rechtzeitig einen neuen Antrag stellen, mindestens drei Monate vor Ablauf, sonst muss kein nahtloses Weitergewähren erfolgen.

Überlastungsanzeigen



Nach der letzten Personalversammlung im November 2023 erhielten wir innerhalb einer Stunde sieben Überlastungsanzeigen aufgrund von Hinweisen, die wir im Rahmen des Rechenschaftsberichtes gegeben haben. Das zeigt uns, dass wir uns damit noch mehr auseinandersetzen müssen.

Arbeitsüberlastungen entstehen vorrangig durch fehlendes Personal und fehlende Qualifizierung, aber auch durch fehlende Motivation. Neben den Abgängen aus den verschiedensten Gründen fallen Beschäftigte aufgrund der Belastungen aus. Das führt zu einer weiteren Belastung der noch verbleibenden Beschäftigten. Ein Rad, welches endlos scheint.

Die gefühlte Tendenz ist, dass gerade in der jetzigen Haushaltslage mehr Beschäftigte gehen als kommen.

Die Gründe, dafür sind breit gefächert.

Um die Beweggründe des Weggangs zu erfahren und ggf. entgegenzuwirken, hat Frau Wehlan zugesagt, dass mit jedem abwanderungswilligen Beschäftigten ein Haltegespräch zu führen ist. Aber nicht jede*r lässt sich halten und schon gar nicht, wenn das Umfeld nicht stimmt. Mit der prekären Haushaltslage soll auch die Arbeitskräfterichtlinie nur in Ausnahmefällen angewandt werden. Welches die Ausnahmen seien können, wissen wir erst, wenn uns entsprechende Informationen vorliegen.

Fraglich ist auch, ob es Sinn macht, dass das Haltegespräch immer durch den unmittelbaren Vorgesetzten geführt werden sollte, denn nicht jeder lässt sich mit Geld halten, wenn z. B. das Umfeld nicht stimmt.

Die Folgen Unzufriedenheit, Lustlosigkeit und gar Angstzustände, die Arbeitsstelle aufzusuchen. Dadurch kommt es u. a zu Ausfällen durch Arbeitsunfähigkeit oder Eigenkündigungen. Es ist ein Teufelskreis, aus dem es gelingen muss, auszubrechen.

Der Personalmangel ist die Hauptursache für das Vorliegen von Gefährdungs- oder auch Überlastungsanzeigen.

Durch die Schaffung der DV zum Umgang von Arbeitsüberlastungen im Jahr 2020 wurden diese zwar nicht abgeschafft, aber es gibt immerhin einen Überblick dazu, da das Amt für Zentrale Steuerung, Organisation und Personal hier in Verantwortung genommen wird.

Die Anzahl der Überlastungsanzeigen hat sich massiv gegenüber dem Vorjahr erhöht. Dabei ist das Problem, dass auch die Überlastungsanzeigen aus dem Vorjahr noch nicht abgebaut werden konnten.

Seit diesem Jahr erhalten wir auch Informationen, wenn eine Überlastung anscheinend nicht mehr besteht. In sechs Fällen wurde das mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet.

Wir gehen aber davon aus, dass diese Zahlen keine Aussage zur eigentlichen Mehrbelastung darstellen. Denn auch das Schreiben bzw. Anzeigen einer Arbeitsüberlastung muss gefertigt werden und dazu benötigt man Zeit, die viele von Ihnen aufgrund der Situation nicht haben. Es kann aber auch sein, dass die Information uns nicht erreicht hat.

Unserem Wunsch aus dem Vorjahr, ein Muster für eine Überlastungsanzeige durch die Dienststelle bereitzustellen, wurde nicht nachgekommen. Betroffene äußern, dass Ihnen für die Überlastungsanzeige schlichtweg die Zeit fehlt. Vielleicht klappt es ja im kommenden Jahr, dass die Dienststelle hier Abhilfe schaffen und unter dem Menüpunkt „Formulare des Amtes für zentrale Steuerung, Organisation und Personal“ perspektivisch ein Muster veröffentlicht. Es wäre aus Sicht des Personalrates eine sinnvolle Maßnahme im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Stellenbesetzungsverfahren



Ein Thema, welches alle gleichermaßen in den letzten Jahren im Griff hat.

Seit gut drei Jahren schieben wir ca. 100 unbesetzte Stellen vor uns her und immer, wenn man denkt, es wird es besser, kommt der neue Stellenplan mit noch mehr zu besetzenden Stellen.

Erschwerend kommt in diesem dazu, dass durch die angespannte Haushaltslage 79 geplante Stellen in diesem Jahr gar nicht besetzt werden dürfen. Im diesem Zusammenhang hat die Dienststelle eine vorübergehende Verfahrensweise zur Stellenbewirtschaftung erlassen. Es ist neu im Personalvertretungsgesetz aufgenommen worden, dass der Personalrat bei den Grundätzen der Personalplanung mitbestimmungspflichtig zu beteiligen ist. Sie kennen es als Herangehensweise zur Stellenplanung für jedes Jahr. Da nunmehr davon abgewichen wird, sind wir zu beteiligen und erteilen unsere Zustimmung.

Der Personalrat hat der Dienststelle im März 2021 einen Verhandlungsentwurf übergeben. Damals signalisierte die Dienststelle auch Verhandlungsbereitschaft ab dem IV. Quartal 2021, im November 2021 wurden dann die ersten Arbeitsgruppenmitglieder benannt, die sich gemeinsam mit dem Entwurf auseinandersetzen sollten. Für die Arbeitsgruppe wurden zwei Personalratsmitglieder sowie zwei Vertreter der Dienststelle benannt. Ab Februar 2022 hat diese Arbeitsgruppe in mehreren Sitzungen einen Entwurf zur Vorlage bei der Landrätin erarbeitet. Im Oktober 2024 sollte dieser Entwurf der Verwaltungsleitung als Vorschlag und Verhandlungsgrundlage mit dem Personalrat dienen. Wir als Personalrat können nur Einfluss auf die allgemeinen Regelungen über die Ausschreibung von Stellen nehmen.

Dem Personalrat soll es z. B. künftig möglich sein, vor Veröffentlichung einen Blick auf die Ausschreibung zu werfen und kann so Änderungen einbringen und eventuellen Ungereimtheiten vorbeugen.

Dem Personalrat wurde seitens der Dienststelle noch kein Verhandlungsentwurf vorgelegt. Warum aber noch einmal Personalrat? Am Ende entscheiden nicht die zwei Personalratsmitglieder der Arbeitsgruppe, sondern der Personalrat als Gremium über eine Dienstvereinbarung.

Aber auch das Bewerberauswahlverfahren soll auf den Prüfstand gestellt werden.

Das Amt für Zentrale Steuerung, Organisation und Personal nutzt seit September 2024 eine Bewerbersoftware. Die Einführung ist sicherlich ein richtiger und wichtiger Schritt bei der Bewältigung von Stellenbesetzungsverfahren. Bei der Einführung der Bewerbersoftware wurde der Personalrat von Anfang an mit einbezogen. Bei der Antragstellung zur Einführung der Bewerbersoftware wurde festgestellt, dass einigen Beschäftigten Aufgaben entzogen und anderen übertragen werden. Weitere Hinweise, was mit den Beschäftigten passiert, denen die Aufgaben entzogen werden sollten, erhielten wir erst auf Nachfrage.

Hier wurde uns mitgeteilt, dass es gerade in der Einführungsphase noch den Einsatz aller Beschäftigter bedarf. Sobald es Änderungen gibt, soll der Personalrat einbezogen werden.

Nachdem uns die Unterlagen vorlagen, konnten wir dann auch der Einführung zustimmen.

Um aber auch die Attraktivität der Kreisverwaltung zu verbessern, wird über eine neue Qualität der Vorstellungsgespräche diskutiert. Sicherlich ist ein Fragenkatalog wichtig und richtig, um einer Bestenauslese gerecht zu werden. Diese Fragen können aber in ein gutes Gespräch verpackt und die Atmosphäre dadurch verbessert werden.

Denn eins steht fest, wir müssen uns bei den Bewerbern bewerben und nicht mehr sie bei uns. Dazu sind die Auswahlmöglichkeiten für potentielle Neueinsteiger viel zu groß.

Zwischenzeitlich sind es nicht nur Fach- und Führungskräfte, die gesucht werden. Es fehlen schlichtweg Arbeitskräfte nicht nur in unserer Verwaltung, sondern auf dem gesamten Arbeitsmarkt.

In diesem Jahr wurden bereits 33 Stellenbesetzungsverfahren (2023: 40 Verfahren) abgebrochen, weil es keine oder keine geeigneten Bewerber gab. Gründe dafür könnten u. a. die Ausschreibungsanforderungen sein.

Auch Auszubildende und Studenten zogen kurz vor Beginn ihre Bewerbung zurück. Eine Stelle für das Studium ÖVBB und die Stelle zur Ausbildung zum Vermessungstechniker konnten nicht besetzt werden.

Hinzu kommt, dass viele Beschäftigte in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Diese Lücken können derzeit kaum geschlossen werden.

Ein Beschluss des Kreistages lässt zu, dass es Überlappungen bei Stellenbesetzung geben kann. Genutzt wird diese Möglichkeit leider kaum bis gar nicht bzw. läuft oftmals ins Leere, da allein die Veröffentlichung von notwendigen Stellen viele Monate dauern kann.

Im März 2021 unterbereitete der Personalrat der Landrätin einen Initiativantrag mit einer ausgearbeiteten und unterschriftsreifen Dienstvereinbarung zu Stellenbesetzungsverfahren.

Seit einem Jahr arbeiten wir sehr intensiv in einer Arbeitsgruppe mit der Dienststelle gemeinsam daran. Die letzte Beratung dazu war im Oktober 2024. Es könnte die letzte Beratung der Arbeitsgruppe sein, bevor dann die Dienstvereinbarung den Weg in die Dienstberatung der Landrätin und auf die Tagesordnung einer Personalratssitzung schafft.

Im vergangenen Berichtszeitraum musste Ihr Personalrat in acht Verfahren (Stand 6.11.2024, letzter Berichtszeitraum: 2) zu Probezeitkündigungen Stellungnahmen abgeben. Es wurden Einwendungen erhoben, da nicht alle Unterlagen vollständig vorlagen und der Personalrat sich somit kein Urteil dazu bilden konnte. Die Dienststelle antwortete, der Personalrat habe nichts Gegenteiliges vorgebracht und das Werturteil der Dienststelle sei für die Entscheidungsfindung des Personalrates ausreichend. Dazu werden wir uns rechtlichen Rat einholen. Die Probezeitkündigungen wurden dann ausgesprochen.

Arbeitszeit & Lebensarbeitszeitarbeitskonten



Hier haben wir Sie bereits darüber informiert, dass wir zum Jahreswechsel einen Vorschlag für eine Dienstvereinbarung zu Lebensarbeitszeitkonten bei der Dienststelle eingereicht haben.

Die Dienststelle signalisierte, dass Sie mit uns 2025 in Verhandlungen dazu treten möchte. Allerdings auch erst nach den Tarifverhandlungen. Das von der Gewerkschaft geforderte „Meine-Zeit-Konto“ könnte Regelungen enthalten, so dass es dann keiner weiteren Festlegung bedarf.

Achtung!!!

Arbeitszeit- und Langzeitarbeitskonten sind nicht dazu gedacht, tarif- und beamtenrechtliche Regelungen zu unterwandern. Zum Beispiel, wenn Beschäftigte wiederholt, teilweise sogar dauerhaft über ihre regelmäßige Soll-Arbeitszeit hinaus beansprucht werden und das auch noch bis zu sieben Tage wöchentlich. Dulden Vorgesetzte dies wissentlich und schreiten nicht ein, handeln beide Seiten vorsätzlich. **Im Falle eines Unfalles sind auch Sie als betroffene*r Beschäftigte*r verantwortlich und haftbar.**

Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung wurde im zurückliegenden Zeitraum bezüglich der Öffnungs- und Servicezeiten angepasst. Wir hoffen, dass dadurch die Trennung noch einmal besser vollzogen werden kann. Und wichtig auch für die Führungskräfte, die Funktionsbereiche zu den Öffnungszeiten müssen mit den Funktionsbereichen der Servicezeit nicht identisch sein. Das Einengen war weder von der Dienststelle noch vom Personalrat gewollt.

Offen ist ebenfalls eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung, denn neben der Anlage E, die nicht mehr zeitgemäß und einigen Punkten überarbeitungswürdig ist, müssten auch Regelungen zur Zeiterfassung einschließlich von ggf. PC- Hochfahrzeiten geregelt werden. Hierzu gab es Seitens der Dienststelle eine Umfrage, deren Ergebnis uns leider nicht bekannt ist.

Motivation



Wichtig und definitiv nicht unbeachtlich ist und bleibt das Thema Motivation! Wie motiviere ich meine Beschäftigten? Wie steht es um die Einrichtung eines Beurteilungssystems und um Regelungen zum vorzeitigen Stufenaufstieg?

Dass hier dringender Handlungsbedarf besteht und uns da andere Verwaltungen schon einige Schritte voraus sind, sei mal dahingestellt.

Der TVöD räumt z. B. den vorzeitigen Stufenaufstieg in § 17 durchaus ein, jedoch fehlt es hier an innerdienstlichen Regelungen. Im Zusammenhang mit der Überarbeitung der DV zur Zahlung von Leistungsentgelten soll nun endlich auch eine DV zum Stufenaufstieg diskutiert werden. Im letzten Jahr wurden wir darüber in Kenntnis gesetzt, dass es scheinbar Entwürfe von der Dienststelle gibt.

Durch die Rechtsprechung zum Beurteilungswesen von Beamtinnen und Beamten erfolgte jetzt eine Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinie. Ein entsprechendes Landesgesetz soll zum Ende des Jahres erlassen werden.

Wenn erforderlich soll danach eine Überarbeitung unserer eigenen Beurteilungsrichtlinie erfolgen und auf Tarifbeschäftigte angepasst werden. Sobald diese vorliegt, können dann die Kriterien und Beurteilungen auch für einen vorzeitigen Stufenaufstieg genutzt werden.

Wie steht es um die DV 25/2013 zur Zahlung von Leistungsentgelten?

Durch die Einführung des § 18a TVöD sah sich die betriebliche Kommission veranlasst, eine Umfrage zu starten. Die Mehrheit tendierte zur Pauschalzahlung. Die betriebliche Kommission unterbreitete der Dienststellenleitung einen Vorschlag, der die Pauschalzahlung aber auch die Honorierung von ausgebildeten und zertifizierten Ausbildern beinhaltete.

Der Personalrat hat bereits in seiner letzten Personalversammlung mitgeteilt, dass er das Ergebnis der Umfrage unterstützen wird.

Schwerpunkte der Verhandlungen waren, die Regelung für die Beamtinnen und Beamten und die Aufnahme der ausgebildeten Ausbilder, die in unserer Verwaltung die Auszubildenden und Studenten begleiten und bewerten.

Die Regelung der Dienstvereinbarung zu den Beamtinnen und Beamten sollte mit der Zusatzvereinbarung seitens der Dienststelle aufgehoben werden. Das konnten wir abwenden. Leider konnten wir aber die Regelung einer Pauschalgewährung - wie bei den tariflich Beschäftigten - nicht erreichen.

Bereits in den Vorjahren haben wir darüber gesprochen, dass die Ausbilder auch von zusätzlichen Leistungen profitieren sollen. Hier stehen wir aber insbesondere zu den Modalitäten noch in Verhandlungen mit der Dienststelle.

(Nachtrag zur PV: Am 20.11.2024 stimmte der Personalrat dann der unterschriftreifen Fassung der Zusatzvereinbarung zu.)

Klimawandel



Klimawandel, Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind gegenwärtig in aller Munde. Auch der Kreistag hat 2022 eine entsprechende Richtlinie erlassen.

Offen und zukünftig nicht unbeachtlich bleibt jedoch die Frage:

Wie mit den Folgen des Klimawandels, insbesondere an heißen Sommertagen und steigenden Temperaturen in den Büroräumen umgehen?

Lüften und Rollos können zwar geringe Entspannung bringen, sind aber nicht die Lösung des Problems.

In diesem Jahr hatten wir etwas Glück, da sich Sommerhitzetage und auch etwas kühlere Tage die Klinke in die Hand gaben.

Sommerlicher Wärmeschutz ist Arbeitsschutz und der kostet! Und wenn man kein Geld hat, muss man es einplanen. Aus PR-Sicht braucht es nicht nur tragfähige und vor allem nachhaltige Konzepte, sondern es muss auch der Wille vorhanden sein, diese zeitnah umzusetzen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Kreishaus Eigentum des Landkreises ist und es zu den Unternehmerpflichten gehört, den Arbeitsschutz zu gewährleisten. Die Verantwortung, wie es weitergeht, trägt die Dienststelle.

Hoffen wir gemeinsam, dass es zu keinen hitzebedingten gesundheitlichen Ausfällen während der Arbeit kommt.

Parkplätze & Raucherecke



Hier können wir nichts Neues berichten.

Die Anzahl der Wartenden für einen Parkplatz zeigt, dass eventuell das Parkraumkonzept zu überarbeiten ist und neue Möglichkeiten zu schaffen sind.

Wo die Kommunikation funktioniert, klappt das Parkplatz-Sharing sicherlich sehr gut. Aber in Zeiten von Homeoffice ist festzustellen, dass viele Parkplätze nur sporadisch belegt sind. Eventuell gibt es die Möglich - ähnlich wie mit Büroräumen - einen Teil fest zu vergeben und andere Parkplätze individuell zu buchen? Auch wäre ggf. zu prüfen, wer seinen Parkplatz im dienstlichen Kontext oder weil es preiswerter ist, den Parkplatz als Dauerparkplatz auch über Nacht nutzt. Hier werden wir uns mit der Dienststelle an einen gemeinsamen Tisch setzen müssen.

Die Diskussion um die Raucherecke ist derzeit eher rückläufig. Vielleicht haben sich aber auch Sie als Beschäftigte damit arrangiert, überdachte „Raucherfahrradstellplätze“ und eine „vergitterte Raucherecke“ zu nutzen.

Wertschätzung



Wertschätzung ist umsonst, aber unbezahlbar. (Autor unbekannt)

Wertschätzung auszusprechen und in den Arbeitsalltag einzubauen kostet nichts, für den Beschäftigten ist es wichtig und trägt zur Arbeitsmotivation bei.

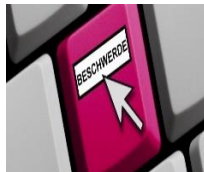
Leider müssen wir immer wieder erfahren, wie wenig Wertschätzung einzelnen Beschäftigten entgegengebracht wird. Da wird manchmal nicht hinterfragt, wenn Beschäftigte nach 15, 20 oder 30 Jahren kündigen und sich einen neuen Job suchen.

Es wurden aber zwischenzeitlich auch viele Haltegespräche durchgeführt und bis zur Haushaltssperre ihr Bleiben mit beachtlichen Zulagen honoriert.

Nicht immer sind es monetäre Zuwendungen, die sich die Beschäftigten wünschen. Angebote wie arbeitsplatzbezogene Fortbildungen, berufliche Qualifizierungsmaßnahmen oder auch nur ein gutes lösungsorientiertes Gespräch, könnten dazu führen, dass Beschäftigte ihre Entscheidung überdenken. Deshalb sollte darüber nachgedacht werden, ob der direkte Vorgesetzte immer der richtige Ansprechpartner für das Haltegespräch ist.

Wertschätzung fängt im Kleinen an, z. B. mit einem Lob für gute Leistungen bis hin zu konstruktiver Kritik, um Fehler sichtbar zu machen und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

Beschwerden



Immer wieder gibt es von Ihnen Anfragen, Hinweise und Beschwerden, mit denen wir uns dann auch an die Dienststelle wenden. Das Abhelfen der Beschwerden ist Aufgabe der Dienststelle. Beschwerden müssen sich immer auf ein kollektives Interesse beziehen.

Auch wenn diese Beschwerden häufig individuelle Problemlagen beinhalten, haben viele eines gemeinsam, die langwierigen Bearbeitungszeiten durch Personalbereich oder auch das Vertrösten auf einen anderen Zeitpunkt und nur das, auch wenn wir die individuelle Problemlage darstellen, ist für uns das Einfallstor eine Beschwerde anzunehmen.

Wie der eine oder andere bereits selbst die Erfahrung gemacht hat, erfolgen die Entscheidungen nach Monaten bzw. Jahren. Immer wieder weisen wir den Personalbereich darauf hin, dass den Beschäftigten mindestens eine Eingangsbestätigung bzw. eine Zwischennachricht zugesandt werden sollte.

Diese Probleme hat, wie bereits mitgeteilt, auch der Personalrat, wenn er Informationen zum Sachstand der eingereichten Beschwerden hat. Hier nur mal ein Beispiel: im September 2023 haben wir eine Beschwerde an die Dienststelle weitergeleitet, im Juli 2024 haben wir sie für beendet erklärt, ohne dass wir irgendeine Antwort von der Dienststelle erhalten haben. Nach Rücksprache mit dem Beschäftigten hatte sich das individuelle Problem gelöst, aber nicht der Umgang mit ihm.

Bereits im Frühjahr 2024 baten wir die Landrätin, gemeinsam mit ihr und insbesondere mit den Beschäftigten des Sachgebietes Personal ein Gespräch zu führen, um vielleicht die Ursachen für die Entscheidungen zu verstehen und eine Verbesserung zu erreichen. Bis zum heutigen Tag kennen wir noch keinen Termin. Wir sehen einen Gesprächstermin zwingend erforderlich, im Übrigen auch die Beschäftigten des Sachgebietes.

Wir freuen uns aber auch, wenn Beschäftigte Hinweise geben. Auch dazu setzen wir uns mit der Dienststelle in Verbindung, um diesen nachzugehen und Lösungen zu ermöglichen. So geschehen für den Tag der Stromabschaltung, denn wenn kein Strom da ist, wird weder Arbeits- noch Brandschutzsicherheit gewährt.

Übrigens ist für die Abhilfe von Beschwerden und das Umsetzen von Hinweisen nicht der Personalrat verantwortlich, sondern die Dienststelle.

4 Initiative zeigen

Was wurde aus den Initiativanträgen des Personalrates?

1. Initiativantrag - Änderung der DV 22/2010 Bildschirmarbeitsplatzbrillen

Aufgrund gesetzlicher Änderungen hat der Personalrat der Dienststelle einen Vorschlag zur Anpassung der Dienstvereinbarung an die neuen Gegebenheiten unterbreitet. Die letzte Beratung dazu fand im Sommer 2021 statt. Hier fehlt es immer noch an der datenschutzrechtlichen Prüfung, so die Aussage der Dienststelle.

Fazit: Dienststelle und Personalrat haben mit fachkundiger Unterstützung des A30 einen neuen und guten Vorschlag erarbeitet. Die abschließende Zustimmung seitens der Dienststelle gab es noch nicht.

2. Initiativantrag weitere Übernahme von befristet Beschäftigten

Auch mit Unterstützung von Fachämtern gelang, für acht befristete Beschäftigte aus den beiden Krisenteams aus der Coronazeit und im Zusammenhang mit dem Ukrainekrieg eine weitere Verlängerung der Arbeitsverträge bis Ende 2024 zu erreichen.

Eine erneute Verlängerung oder Entfristung wird aufgrund der Haushaltssituation nicht mehr möglich sein, es sei denn, die Beschäftigten setzen sich in Stellenbesetzungsverfahren durch.

Wir haben aber auch etwas erreicht:

An dieser Stelle wollen wir die Dinge positiv hervorheben, die wir gemeinsam mit der Dienststelle unter „Dach- und Fach“ bekommen haben:

- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung bezüglich der Öffnungs- und Servicezeiten anzupassen
- etliche Dienstanweisungen mit unserer Beteiligung zu erlassen
- einige Softwares mitbestimmt einzuführen
- Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge um ein Jahr für Beschäftigte in Zeiten von Corona und im Zusammenhang mit den Ukraine-Flüchtlingen

5 Statistik

Ausgewählte Maßnahmen, an denen der Personalrat beteiligt war.

Der Berichtszeitraum November 2023 bis Oktober 2024 in Zahlen:

Maßnahme	Anzahl	Bemerkung
Einstellungen	119	inklusive Eingruppierung davon 1 Beamte*r
befristete Einstellungen	15	inklusive Eingruppierung
Umsetzungen	16	davon 1 Beamte*r
Höhergruppierungen	12	
Beförderungen	3	davon 1 über Einstellungsstelle
Übernahme Auszubildende und Studenten	8	1 Vermessungstechniker 4 Verwaltungsfachangestellte 3 Studenten ÖVBB
Einstellungen Auszubildende und Studenten	15	4 Verwaltungsfachangestellte 1 Vermessungstechniker 5 Studenten ÖVBB 3 Studenten „Soziale Arbeit“ 1 Student Verwaltungsinformatik 1 Student Bauingenieurwesen
Abmahnungen	10	
Kündigungen	8	alle in der Probezeit
Stellenbewertungen	142	darunter waren 52 neue Stellen, 5 Stellen wurden höher und 6 Stellen niedriger bewertet als zuvor
PR-Infos	13	

6 Schlussbemerkung

Wer uns kennt, weiß, dass wir uns nicht verstecken und nur zur Personalversammlung präsent sind. Regelmäßig informieren wir Sie in unseren PR-Infos über unsere Zusammenarbeit mit der Dienststelle. Wenn Sie also mal einen Artikel nicht direkt lesen konnten, dann schauen Sie doch gern auf unserer Seite im Intranet vorbei.

[Infos - Intranet \(kvtf.dom\)](#)