

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Finanzausschuss
Herrn Vorsitzenden Christian Dirschauer, MdL
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/5063

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Digitalisierung des Mitbestimmungsrechts (Drucksache 20/3173)

23. Juli 2025

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom 18. Juni 2025 hat der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum Entwurf der Landesregierung für ein Gesetz zur Digitalisierung des Mitbestimmungsrechts (Drucksache 20/3173) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Der DGB hatte bereits im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit, im frühzeitigen Beteiligungsverfahren und in der Verbandsanhörung die Möglichkeit gegenüber der Staatskanzlei zu früheren Fassungen des Entwurfes ausführlich Stellung zu nehmen. Eine ganze Reihe von Anmerkungen und Hinweisen des DGB sind im nun vorliegenden Entwurf berücksichtigt worden.

Die vorliegende Stellungnahme ist als gemeinsame Stellungnahme des DGB und seiner ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderten Mitgliedsgewerkschaften GEW, GdP und ver.di anzusehen. Im Falle einer mündlichen Anhörung bitten wir um die Einladung aller vier Organisationen.

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Grundlegende Vorbemerkungen

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist das Ergebnis eines längeren und ausführlichen Dialogprozesses zwischen der Staatskanzlei und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften. Im Rahmen dieses Prozesses konnte eine ganze Reihe von Fragen geeint werden. Der vorliegende Gesetzesentwurf wird deswegen vom DGB und seinen Gewerkschaften grundsätzlich begrüßt und unterstützt.

Ein Dissens besteht jedoch nach wie vor hinsichtlich der aus Sicht der Gewerkschaften im Kontext der Digitalisierung notwendigen Ausweitung der Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 des Mitbestimmungsgesetzes. Hier hat die Landesregierung den ursprünglichen Kompromiss

einseitig zu Lasten der Personalräte verändert. Der DGB und seine Gewerkschaften halten es für erforderlich, im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens die ursprünglich vorgesehene Regelung aufzugreifen.¹

Die sich mit der Digitalisierung rasant verändernde Arbeitswelt und die Zunahme flexibler Arbeitsformen machen auch eine Novellierung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein erforderlich. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben sich deswegen bereits mit der zuständigen Abteilung der Staatskanzlei am 1. April 2022 in einem Workshop auf Eckpunkte einer Novellierung des Mitbestimmungsgesetzes verständigt. Konsens in der Diskussion war, sich angesichts der politischen Brisanz einer Novellierung und der Komplexität der damit verbundenen Themen auf ein – auch im Vergleich mit dem Bund den anderen Ländern – umfassendes „Digitalisierungspaket“ zu konzentrieren. Der vorliegende Gesetzesentwurf entspricht weitgehend den damals vereinbarten Eckpunkten. Er beschränkt sich bewusst auf Regelungen im digitalen Kontext. Dies wird auch durch den Titel des Gesetzesentwurfes deutlich hervorgehoben.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben in diesem Kontext auch die Einführung eines digitalen Zugangsrechtes der Gewerkschaften zu den Dienststellen in die Diskussion eingebracht. Ziel war es, die Arbeitsfähigkeit der Gewerkschaften und die Erreichbarkeit der Beschäftigten für gewerkschaftliche Angebote, Informationen und Mitgliederwerbung auch in Zeiten zunehmend flexibler Arbeitsformen zu gewährleisten. Dieses Anliegen wird mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf aufgegriffen. Die vorgesehene gesetzliche Regelung beschränkt sich jedoch auf die Übernahme der entsprechenden Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz, die Möglichkeit einer konkretisierenden Vereinbarung soll mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erörtert werden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf geht mit seinen Regelungen zur Digitalisierung des Mitbestimmungsrechtes sowie zur Ermöglichung digitaler und hybrider Regelungen teilweise weit über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) und der Personalvertretungsgesetze anderer Länder hinaus. Er ist gleichzeitig das Ergebnis eines engen Austausches zwischen der Staatskanzlei und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften. Der DGB wird im Rahmen dieser Stellungnahme deswegen auch aufzeigen, unter welchen Bedingungen bestimmte Regelungen für den DGB und seine Gewerkschaften tragbar waren.

¹ Siehe dazu den Abschnitt „Zu § 37 „Schulungs- und Bildungsveranstaltungen““ im Rahmen dieser Stellungnahme.

Zu Artikel 1 „Änderung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein“

Zu § 1 Abs. 5 „Bildung von Personalräten und Grundsätze der Zusammenarbeit“

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht die Übernahme der Regelung zum digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Dienststellen aus § 9 Abs. 3 BPersVG in das Mitbestimmungsrecht Schleswig-Holsteins vor. Die Regelung gilt entsprechend für den gesamten Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften stellt dies ein Minimum dar.

In der Gesetzesbegründung wird weiterhin ausgeführt, dass hinsichtlich der weiteren Ausgestaltung des digitalen Zugangsrechtes im Mitbestimmungsgesetz die weitere Rechtsentwicklung im Bund und in den anderen Ländern beobachtet werden soll. Dies ist sachgerecht, da u.a. die frühere Regierungskoalition auf Bundesebene im Rahmen ihres Koalitionsvertrages eine entsprechende Regelung für das Betriebsverfassungsgesetz angekündigt, jedoch nicht umgesetzt hat. Auch der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht vor, dass Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe um einen digitalen Zugang zur ergänzen, der ihren analogen Rechten entspricht.² Entsprechende Diskussionen finden auch in anderen Ländern statt.

Darüber hinaus kündigt die Gesetzesbegründung an, dass die Staatskanzlei die Möglichkeit einer konkretisierenden Vereinbarung zum digitalen Zugangsrecht mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erörtern möchte. Der Geltungsbereich einer derartigen Vereinbarung wäre voraussichtlich jedoch auf die Landesverwaltung beschränkt.

Die verschiedenen Möglichkeiten einer Regelung des digitalen Zugangsrechtes und die Frage der unterschiedlichen Geltungsbereiche wurde bereits im Workshop am 1. April 2022 diskutiert. Der DGB hat im Nachgang des erwähnten Workshops am 17. Juni 2022 umfangreiche Eckpunkte für die mögliche Ausgestaltung eines digitalen Zugangsrechts auf Basis einer gesetzlichen Regelung oder aber durch eine Vereinbarung vorgelegt.

Eine gesetzliche Regelung hat – im Vergleich zu einer Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften – insbesondere den Vorteil, dass damit der maximale Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes abgedeckt werden würde.

Gleichwohl ist eine gesetzliche Regelung für die Gewerkschaften auch mit Risiken verbunden, ist eine solche gesetzliche Regelung doch einschließlich möglicher Einschränkungen auf einem gewissen Abstraktionsniveau allgemein zu treffen. Die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit ist dabei zu wahren und gleichzeitig eine umfangreiche Rechtsprechung zu beachten. Eine Vereinbarung kann im Gegensatz dazu deutlich konkretere Regelungen treffen und

² Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, S. 19, Zeile 582-583.

setzt einen Konsens der Beteiligten voraus, ist jedoch im Geltungsbereich begrenzter.

Der DGB signalisiert deswegen seine Bereitschaft, in die Erörterung einer Vereinbarung zur Regelung des digitalen Zugangsrechtes der Gewerkschaften zu den Dienststellen der Landesverwaltung einzusteigen. Der genaue Rechtscharakter der Vereinbarung ist dabei im Rahmen des Prozesses durch die Partner der Vereinbarung zu bestimmen.

Zu § 2a „Veranstaltungsformate“

Mit dem neuen § 2a werden Definitionen und grundlegende Regelungen zu Veranstaltungsformaten Eingangs und an prominenter Stelle im Gesetz definiert. Insbesondere die Regelungen in Abs. 4 und 5 gelten für alle digitalen und hybriden Formate.

Die vorgesehenen Regelungen sind sachgerecht. Dies gilt auch für den Verzicht auf eine „Minderheitenschutzklausel“, die dem Ziel entgegenstehen würde, die Verwendung von digitalen und hybriden Formaten zu ermöglichen. Im Rahmen der Gesetzesbegründung wird zutreffender Weise auf eine entsprechende Abstimmung zwischen der Staatskanzlei und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften verwiesen.

Der DGB unterstützt den Vorschlag der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen beim Land Schleswig-Holstein (AG HSV) das Thema der Barrierefreiheit in dem neuen § 2 a „Veranstaltungsformate“ des Gesetzesentwurfs zur Digitalisierung des Mitbestimmungsrechts zu berücksichtigen. Auch wenn ein entsprechender Hinweis im Gesetzestext, beispielsweise zur Beachtung der bestehenden rechtlichen Regelungen zur Barrierefreiheit, eher deklaratorischen Charakter haben dürfte, so ist er doch geeignet, die Bedeutung des Themas zu unterstreichen und die Umsetzung in der Praxis zu befördern.

Zu den §§ 25 „Einberufung und Leitung von Sitzungen“ und 26 „Nichtöffentlichkeit, Format und Zeitpunkt der Sitzungen“

Der DGB und seine Gewerkschaften haben im Rahmen der Abstimmung der Eckpunkte und des vorliegenden Gesetzesentwurfes die Verankerung einer weitreichenden Digitalisierung der Arbeit der Personalräte mitgetragen. Der Gesetzesentwurf schafft für die Personalvertretungen weitgehende Möglichkeiten, mit digitalen und hybriden Formaten zu arbeiten. Dem DGB und seinen Gewerkschaften war dabei allerdings wichtig, dass die Entscheidung zur Arbeit mit digitalen und hybriden Formaten in den Händen der jeweiligen Personalvertretungen liegt. Keinesfalls dürfen Personalräte von den Dienststellenleitungen zu digitalen oder hybriden Formaten verpflichtet werden können. Personalratssitzungen und Personalversammlungen müssen weiterhin in nicht-

digitaler Form und im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft stattfinden können.

Der nun vorliegenden Gesetzesentwurf wird diesem Anspruch gerecht. Die Präsenzveranstaltung in Anwesenheit der Teilnehmenden vor Ort bleibt der gesetzgeberische Regelfall, von den die Gremien in eigener Verantwortung abweichen können. Der Personalrat kann nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf im Einzelfall beschließen oder im Rahmen seiner Geschäftsordnung festlegen, Sitzungen in digitaler oder hybrider Form durchzuführen. Der Gesetzesentwurf schafft damit neue – und im bundesweiten Vergleich sehr weitgehende – Möglichkeiten zur digitalen und hybriden Arbeit, verzichtet aber auf einen Zwang dazu.

Zu § 34 „Kosten“

§ 2a Absatz 4 des vorliegenden Entwurfes sieht vor, dass für digitale und hybride Sitzungen der Personalräte vorhandene Einrichtungen genutzt werden sollen, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind. Die Ergänzung einer Regelung zur Bereitstellung der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik für die Arbeit der Personalräte ist damit folgerichtig. Diese und die weiteren Anpassungen in § 34 sind – auch hinsichtlich ihrer Grenzen – gut und ausführlich begründet.

Zu § 37 „Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt stellt auch die Personalräte vor große Herausforderungen. Dies betrifft nicht nur die im Rahmen dieses Gesetzesentwurfes vorgesehenen Möglichkeiten für neue Arbeitsformen der Personalräte, sondern insbesondere die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Dienststellen. Um die Personalräte für diese Aufgaben zu qualifizieren ist aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften eine Erweiterung des Freistellungsanspruches für Fortbildungen notwendig.

Die zunehmende Digitalisierung der Verwaltung ist für die Personalräte mit zahlreichen Aufgaben und Anforderungen verbunden, die eine erhöhten Qualifizierungsbedarf auslösen. Zu nennen sind hier beispielsweise die komplexer werdenden Anforderungen im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes und die Bewertung digitaler Verfahren in Hinsicht auf arbeitsschutzrechtliche Vorgaben (Barrierefreiheit, Ergonomie). Die dafür benötigten weitergehenden Kenntnisse ersetzen allerdings nicht die Anforderungen an bisher eher analoge Kenntnisse der Personalvertretung, sondern kommen hinzu. Kenntnisse im Bereich der Software-Ergonomie ersetzen beispielsweise nicht die bisher notwendigen Kenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht sachgerecht, den Schulungsanspruch bei den bisherigen Regelungen zu belassen. Digitale Themen ersetzen keine

analogen Themen. Belässt man die Schulungsansprüche im bisherigen Umfang, kommt dies einer Kürzung gleich.

Der ursprüngliche Gesetzesentwurf der Landesregierung, der auch Grundlage der Verbändebeteiligung Anfang des Jahres 2025 war, sah eine Ausweitung der Schulungsansprüche in § 37 Absatz 1 Satz 1 von zwanzig auf 24 Arbeitstage und in Satz 2 von zehn auf zwölf Arbeitstage vor. Dies war aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften sachgerecht und sollte im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens mit einem entsprechenden Änderungsantrag aufgegriffen werden.³

Der DGB und seine Gewerkschaften weisen darauf hin, dass das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) für Unternehmen der Privatwirtschaft in § 37 Absatz 6 BetrVG keine explizite zeitliche Begrenzung entsprechender Schulungsansprüche vorsieht. Auch eine Erhöhung auf 24 bzw. 12 Tage in vier Jahren, würde erkennbar hinter vergleichbaren Regelungen für die Privatwirtschaft zurückbleiben.

Auch vergleichbare, modernere Personalvertretungsgesetze des Bundes und anderer Länder kennen keine vergleichbaren zeitlichen Begrenzungen der Schulungsansprüche. Das Hamburgische Personalvertretungsgesetz (Hmb-PersVG) kennt in § 49 Abs. 4 keine explizite zeitliche Begrenzung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, gleiches gilt für § 40 i. V. m. § 37 Abs. 1 Satz 2 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG), § 42 Abs. 5 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen und sogar § 54 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Die ursprünglich von der Landesregierung beabsichtigte Ausweitung der Schulungsansprüche in § 37 Abs. 1 MBG Schl.-H. ist damit auch im Vergleich mit Personalvertretungsgesetzen des Bundes und anderer Länder gut zu vertreten.

Der nun vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, dass von den bisher bestehenden Ansprüchen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ein angemessener Anteil auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Kontext der Digitalisierung verwandt werden soll. Das kann in der Praxis die Anerkennung konkreter Veranstaltungen durch die Dienststellen erleichtern, stellt aber

³ Der ursprüngliche Gesetzesentwurf der Landesregierung aus der Verbandsanhörung lautete an dieser Stelle im Wortlaut:

„§ 37 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird die Angabe „zwanzig Arbeitstage“ durch die Angabe „24 Arbeitstage“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird die Angabe „zehn Arbeitstage“ durch die Angabe „zwölf Arbeitstage“ ersetzt.“

Die Gesetzesbegründung dazu lautete: „Zu Nr. 10 (§ 37 Absatz 1): Der Freistellungsanspruch für Fortbildungen soll infolge der durch die Digitalisierung gesteigerten Schulungsbedarfe im Bereich digitaler Kompetenzen erhöht werden, für gewählte Mitglieder in Satz 1 (Nummer 10 Buchstabe a) um einen Tag pro Jahr der Amtszeit, für Ersatzmitglieder in Satz 2 (Nummer 10 Buchstabe b) um 0,5 Tage pro Jahr der Amtszeit.“

keine substanzielle Verbesserung für die Arbeit der Personalräte dar. Im Gegenteil besteht mit der nun vorgesehen Formulierung auch die Gefahr, dass Schulungen nicht mehr anerkannt werden, wenn sie zu wenig digitale Anteile enthalten. Die Gesetzesbegründung zu der Neuregelung unterstreicht eher die Notwendigkeit einer Ausweitung der bestehenden Ansprüche.

Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren nachdrücklich dafür den vorliegenden Gesetzesentwurf, um die ursprünglich vorgesehene Ausweitung der Schulungsansprüche zu ergänzen.

Zu § 39 „Allgemeines“

Mit der nun vorliegenden Regelung wird es Personalräten künftig ermöglicht, Personalversammlungen im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung digital oder hybrid durchzuführen. Dies ist auch im Vergleich mit dem Bund und den anderen Ländern eine sehr weitgehende Regelung, die aber an die Erfahrungen in der Corona-Pandemie anschließt. Da digitale Personalversammlungen nicht zulässig waren, haben viele Personalräte digitale Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten durchgeführt und damit gute Erfahrungen sammeln können. Wichtig ist auch an dieser Stelle, dass die Präsenzveranstaltung die Regel bleibt und die neuen Formate ergänzend und freiwillig genutzt werden können.

Zu § 43 „Teilnahme weiterer Personen“

Die Durchführung digitaler oder hybrider Personalversammlungen darf nicht zu einer Beschneidung der Teilnahme- und Mitwirkungsrechte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften führen. Dies soll mit der Ergänzung in § 43 Abs. 2 sichergestellt werden.

Zu § 49 „Unterrichtung des Personalrates“

Die zukünftig regelhaft vorgesehene Unterrichtung des Personalrates in geeigneter digitaler Form ist ein Fortschritt zum Status quo und geeignet, die Arbeitsfähigkeit der Personalräte zu stärken.

Die vorgesehene Regelung ist weit gefasst. So sollen die Personalräte nicht nur – soweit möglich – in digitale Workflows eingebunden werden und Unterlagen in digitaler Form erhalten, sondern können auch lesende Zugriffe auf die Personalmanagementsysteme erhalten. Hierzu wäre der Personalrat im Rahmen von Berechtigungskonzepten als eigene Rolle zu definieren.

Die Änderung ist notwendig. Die Gesetzesbegründung weist zu Recht darauf hin, dass heute schon Bewerbungsverfahren in vielen Dienststellen ausschließlich über elektronische Verfahren laufen. Die Unterlagen für die Personalräte werden dabei teilweise extra erstellt und die notwendigen Daten händisch in Excel-Tabellen übertragen. Deutlich sinnvoller wäre eine eigene Rolle des Personalrates mit Leserechten im Bewerbungsmanagementsystem, die dann auf

die Unterlagen in entsprechenden Workflows zugreifen kann. Dies soll nun mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf der Regelfall werden.

Entsprechende Zugriffsrechte sind auch sinnvoll zur Überprüfung von Vorwegzustimmungen im Rahmen entsprechender Dienstvereinbarungen oder aber um die Vorbereitung von Initiativen des Personalrates zu erleichtern.

Hinsichtlich des Datenschutzes ist dabei von zentraler Bedeutung, dass die Personalräte im Mitbestimmungsgesetz als Teil der Dienststelle und nicht als externe Akteure zu verstehen sind.

Zu § 54 „Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle“

Verhandlungen der Einigungsstelle setzen einen intensiven persönlichen Austausch voraus und machen oft eine intensive Diskussion notwendig. Abweichend der Regelungen für andere Gremien wird hier ein Einvernehmen zwischen den Mitgliedern der Einigungsstelle und den weiteren Teilnehmenden gefordert, um eine Sitzung digital oder hybrid durchzuführen. Dies erscheint aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften als sachgerecht und entspricht dem besonderen Charakter der Einigungsstelle.

Zu § 57 „Dienstvereinbarungen“

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass bei der Bekanntmachung von Dienstvereinbarungen in geeigneter digitaler Form in der Gesetzesbegründung ein expliziter Hinweis auf die Barrierefreiheit mit aufgenommen wurde.

Zu Artikel 2 „Änderung der Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein“

Gegen die vorgesehenen Anpassungen der Wahlordnung werden keine Einwände oder Bedenken erhoben.

Auf Basis der bisherigen und der künftig vorgesehenen Wahlordnung sind jedoch aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften rechtssichere Wahlen zu Hauptpersonalräten in großen Personalkörpern mit zahlreichen Dienststellen, insbesondere im Schulbereich, nicht möglich. Hier sind zeitnah weitere Anpassungen an der Wahlordnung erforderlich.

Die als Reaktion auf entsprechende Hinweise des DGB in § 40 des vorliegenden Entwurfes aufgenommene Regelung zur zentralen digitalen Bekanntgabe der Wahlausschreiben ist hilfreich, aber leider nicht ausreichend.

Zu Artikel 3 „Inkrafttreten“

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes tritt die bisherige, befristete Übergangsregelung außer Kraft, ihre bisherigen Inhalte werden unbefristet in das Mitbestimmungsgesetz geführt. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften ist dies zu begrüßen. Die bisherige Übergangsregelung hat sich in der Praxis bewährt.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten um die Berücksichtigung ihrer Anmerkungen und Hinweise. Für eine mündliche Anhörung stehen wir gerne zur Verfügung. Wir bitten in diesem Falle auch die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di einzuladen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Olaf Schwede".

Olaf Schwede