

120-14-10
120-53-40/4

**Interkommunale Zusammenarbeit (IZ);
Ausschreibung von Stellen der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach**

**hier: Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 27.06.2005
Antrag der Stadtratsfraktion der CSU vom 30.06.2005**

I. Gutachten

1. Zu behandelnde Anträge

1.1 SPD-Antrag vom 27.06.2005

Die Stadtratsfraktion der SPD beantragt mit Schreiben vom 27.06.2005 (Anlage 1) zu berichten, „inwieweit

1. die Möglichkeit besteht, die Stellenausschreibungen der vier Städte auch für Vergütungsgruppen unterhalb der BAT IV a bzw. vergleichbare Beamtenbesoldung jeweils stadintern auszuschreiben.
2. die Beurteilungssysteme in den vier Städten vergleichbar sind und wie sie ggf. angepasst werden könnten, um eine gleiche Ausgangsbasis für die Bewerberinnen und Bewerber zu schaffen.“

1.2. CSU-Antrag vom 30.06.2005

Die Stadtratsfraktion der CSU stellt mit Schreiben vom 30.06.2005 (Anlage 2) folgenden Antrag:

“Der Stadtrat fordert die Lenkungsgruppe als zentrales Steuerungsorgan der Interkommunalen Zusammenarbeit der Städte Erlangen, Fürth, Schwabach und Nürnberg auf, künftig alle Stellen gleich welcher Besoldungs- und Vergütungsgruppe interkommunal auszuschreiben.“

Die beiden Anträge werden aufgrund ihrer thematischen Nähe zusammen behandelt.

Gleichlautende Anträge der jeweiligen Stadtratsfraktion der CSU liegen auch in den Städten Erlangen, Fürth und Schwabach vor. In Fürth soll der Antrag am 28.09.2005 im Personal- und Organisationsausschuss, in Erlangen voraussichtlich am 21.09.2006 oder am 19.10.2005 im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss. In Schwabach ist die Behandlung des Antrags noch nicht abgeklärt.

2. Interkommunale Stellenausschreibungen

2.1. Ausgangslage

Der POA hat in seiner Sitzung am 23.03.2004 vom Beschluss der IZ-Lenkungsgruppe der Oberbürgermeister vom 15.12.2003 Kenntnis genommen, wonach Stellen der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach ab BGr. A 11 bzw. IV a BAT bei der Stadt Nürnberg zunächst für die Dauer eines Jahres innerstädtisch ausgeschrieben werden.

Gleichzeitig wurde beschlossen, die „Besitzstände“ der zur Stadt Nürnberg wechselnden Beschäftigten der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach entsprechend den Ausführungen in der Vorlage des Ref. I vom 04.03.2004 übertariflich zu wahren (vgl. Anlage 3, Mitteilung Nr. 46 A vom 26.03.2004).

Außerdem wurde die Verwaltung beauftragt, darauf hinzuwirken, dass alle Stellen, nicht nur die ab BGr. A 11 bzw. VGr. IV a BAT, interkommunal ausgeschrieben werden.

Dem POA wurde am 08.03.2005 über die bisherigen Erfahrungen berichtet (Anlage 4). Den Nürnberger Vertreterinnen/Vertretern war es zuvor in der IZ-Arbeitsgruppe Interne Stellenausschreibungen nicht gelungen, die Vertreterinnen und Vertreter der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach zu überzeugen, alle Stellen - unabhängig von der Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe - interkommunal auszuschreiben. Dem Argument, alle Beschäftigtengruppen sollen vom größeren Arbeitsmarkt und den gleichen Wechselkonditionen (vgl. Anlage 3) profitieren können, wurde die Befürchtung entgegengehalten, dass Leistungsträger/innen abwandern könnten, weil Nürnberg über den größten Personalkörper verfügt und damit bessere Aufstiegsmöglichkeiten bieten kann. Außerdem wurde vorgetragen, dass Mitarbeiter/innen jetzt schon negativ auf die Informationsflut bedingt durch die interkommunalen Stellenausschreibungen reagiert hätten. Als weiteres Argument wurden die zusätzlichen Kosten aufgeführt.

Es konnte sich jedoch darauf verständigt werden, dass ausnahmsweise auch eine Stelle unterhalb der BGr. A 11 bzw. VGr. IV a BAT interkommunal ausgeschrieben werden kann, um eine externe Ausschreibung zu vermeiden.

Vor diesem Hintergrund wurde von der IZ-Lenkungsgruppe der Oberbürgermeister beschlossen, das bisherige Verfahren bis 31.05.2006 weiter zu praktizieren, wobei - auf Wunsch einer der beteiligten Städte - vom vereinbarten Stellenwert abweichende Ausschreibungen im Einzelfall ebenfalls interkommunal veröffentlicht werden können.

2.2. Erfahrungen

Seit 01.04.2004 wurden insgesamt 89 Stellen interkommunal ausgeschrieben, worauf sich 52 Beschäftigte interkommunal beworben haben.

beteiligte Stadt	Anzahl der interkommunal ausgeschriebenen Stellen	Bewerbungen aus den beteiligten Städten	erfolgreiche Bewerbungen
Erlangen	20 Stellen	21 Bewerbungen	3*
Fürth	8 Stellen	17 Bewerbungen	1*
Schwabach	2 Stellen	1 Bewerbung	.*
Nürnberg	58 Stellen	13 Bewerbungen	.*
Gesamt	89 Stellen	52 Bewerbungen	4*

* Die Stellenbesetzungsverfahren sind noch nicht alle abgeschlossen.

Das Problem des zusätzlichen Aufwandes darf beispielhaft/repräsentativ am Jahr 2004 dargestellt werden:

beteiligte Stadt	Anzahl der ausgeschriebenen Stellen	Anzahl der interkommunal ausgeschriebenen Stellen	zusätzlicher Ausschreibungsaufwand bei den Städten
Erlangen	66 Stellen	9 Stellen	57 Stellen
Fürth	77 Stellen	2 Stellen	75 Stellen
Schwabach	19 Stellen	1 Stelle	18 Stellen
Nürnberg	88 Stellen	26 Stellen	62 Stellen
Gesamt	250 Stellen	38 Stellen	212 Stellen

Insgesamt betrachtet, würden sich die Kosten für die Stadt Nürnberg auf das 13-fache erhöhen (Der Druck einer IZ-Ausschreibung kostet die Stadt Nürnberg durchschnittlich 32 EUR). Für 2004 betragen die Druckkosten der 12 IZ-Ausschreibungen ca. 400 EUR. Wären 2004 alle Ausschreibungen der Städte Erlangen, Fürth und Schwabach auch in Nürnberg ausgeschrieben worden, hätte dies zusätzliche Kosten in Höhe von ca. 4.800 EUR (insgesamt ca. 5.200 EUR) verursacht.

Die Argumente zusätzliche Kosten und Informationsflut könnten jedoch dadurch ausgeräumt werden, dass IZ-Ausschreibungen künftig nur noch im Intranet der jeweiligen Stadt eingestellt und nicht mehr in Papierform verteilt werden. Personen, die an einer beruflichen Veränderung über den eigenen Arbeitgeber/Dienstherrn hinaus interessiert sind, müssten sich dann Kenntnis über die aktuell interkommunal ausgeschriebenen Stellen verschaffen, soweit sie selbst über keinen PC am Arbeitsplatz verfügen (z. B. in der Mittagspause über den PC der Kolleginnen/Kollegen, im Vorzimmer und ggf. auch über die Personalvertretung oder die jeweilige Dienststelle hängt einen Ausdruck aus dem Intranet an das schwarze Brett). Dies mag auf den ersten Blick eine gewisse Hemmschwelle darstellen, erscheint jedoch unter Berücksichtigung des bisher gezeigten Interesses am interkommunalen Arbeitgeber-/Dienstherrnwechsel und der Annahme, dass in höheren Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen die Wechselbereitschaft ausgeprägter ist nach Abwägung aller Belange als zumutbar.

Die bisherige Resonanz auf die Stellenausschreibungen kann außerdem die Befürchtung, alle Leistungsträger würden zur Stadt Nürnberg abwandern, nicht bestätigen.

2.3 Fazit

Um im Sinne der Chancengleichheit allen Beschäftigten den interkommunalen Arbeitsmarkt mit den gleichen Wechselkonditionen anbieten zu können, wird Herr Oberbürgermeister gebeten, in der nächsten Sitzung der Lenkungsgruppe der Oberbürgermeister den Vorschlag einzubringen, dass alle Stellen interkommunal ausgeschrieben werden.

3. Vergleichbare Beurteilungssysteme

3.1. Beurteilungssystem der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg war und ist an der Weiterentwicklung der dienstlichen Beurteilungen interessiert. Im Fokus stand/steht dabei auch die Beurteilung als wesentliche Grundlage für die am Leistungsprinzip orientierte Auswahl des Dienstherrn bei Stellenbesetzungen.

Mit der 5. Verordnung zur Änderung der Laufbahnverordnung (LbV) vom 15.12.1998 ändern sich wesentliche Vorschriften zur dienstlichen Beurteilung:

- Die einzelnen Beurteilungsmerkmale und das Gesamturteil sind anhand einer 16-Punkte-Skala zu bewerten (zuvor erfolgte die Beurteilung der Einzelmerkmale in freier verbaler Beschreibung; das Gesamturteil war in einer von 7 Prädikatsstufen anzugeben).
- Neu eingefügt wurde in die LbV eine Öffnungsklausel, nach der das Bayer. Staatsministerium des Innern „im Interesse der Weiterentwicklung der kommunalen Selbstverwaltung zur Erprobung neuer Modelle der dienstlichen Beurteilung“ Beurteilungssysteme zeitlich befristet zulassen kann, die von dem durch die LbV vorgegebenen System abweichen.

Unter dem seinerzeitigen Personalreferenten wurde vor diesem Hintergrund 1999 intensiv mit dem Bayer. Staatsministerium des Inneren verhandelt, um für die Stadt Nürnberg eine Befreiung von der Ausweisung eines Gesamturteils zu erreichen. Die Ausnahmegenehmigung wurde am 20.09.2001, zunächst für 5 Jahre, und am 17.11.2003 verlängert bis 31.12.2010 erteilt.

Bei der Neukonzeption des städtischen Beurteilungssystems wurde von den staatlichen Richtlinien insoweit abgewichen, als dies für eine Verbesserung der Beurteilung als Personalsteuerungs- und Personalführungsinstrument aus städtischer Sicht sinnvoll und notwendig erschien. Die Festlegung der einzelnen Beurteilungsmerkmale erfolgte im Hinblick auf die Anforderungen, die an die Beamtinnen und Beamten bzw. Lehrerinnen und Lehrer in den unterschiedlichsten Funktionen gestellt werden. Zur Beurteilung der Einzelmerkmale dient eine 16-Punkte-Skala, die eine größere Differenzierung der Bewertungen ermöglicht. Zur Verbesserung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Bewertung ist - im Unterschied zum staatlichen System (Eine zusätzliche verbale Beschreibung ist beim Staat nur bei den Lehrerinnen und Lehrern vorgesehen.) - bei jedem Einzelmerkmal zusätzlich eine verbale Erläuterung erforderlich.

Das derzeitige städtische Beurteilungssystem unterscheidet sich somit von dem des Staates dadurch, dass (mit Blick auf die bessere Differenzierung bei Stellenbesetzungen) mehr Einzelmerkmale zu beurteilen sind, jedes Einzelmerkmal auch bei den „Nichtlehrkräften“ neben der Bepunktung zusätzlich verbal erläutert wird und nur die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung in einem Wert der 16-Punkte-Skala zusammengefasst werden, es aber kein Gesamturteil über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gibt.

Dies hat den Vorteil, dass die Stadt bei Auswahlentscheidungen nicht - wie gerichtlich mehrfach entschieden - an das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung gebunden ist. Bei der Auswahlentscheidung sind vielmehr die im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung genannten Kriterien und mit den Ausprägungen der Einzelmerkmale von fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung in der dienstlichen Beurteilung der jeweiligen Bewerberin/des jeweiligen Bewerbers zu vergleichen. Auf dieser Basis ist anschließend ein Eignungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern vorzunehmen.

Bei der Stadt Nürnberg endete die 4-jährige Beurteilungsperiode für die Lehrerinnen und Lehrer mit Ablauf des 31.07.2004, die nächste Beurteilungsperiode umfasst den Zeitraum 01.08.2004 bis 31.07.2008. Die (zeitversetzte) Beurteilungsperiode für die anderen Beamtinnen und Beamten endet nun mit Ablauf des 31.12.2005, die nächste periodische dienstliche Beurteilung steht dann erst für den Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2009 wieder an.

Der Durchschnitt der zusammenfassenden Bewertung der fachlichen Leistung lag bei den Lehrerinnen und Lehrern in der letzten Beurteilungsperiode (01.08.1998 bis 31.07.2001) bei 11,51 Punkten (zu beurteilen waren 433 Lehrkräfte). Bei den anderen Beamtinnen und Beamten lag der Durchschnitt der zusammenfassenden Bewertung der fachlichen Leistung bei 11,74 Punkten (Beurteilungsperiode: 01.01.1998 bis 31.12.2001).

3.2. Beurteilungssystem der Stadt Erlangen

Die Stadt Erlangen wendet das staatliche Beurteilungssystem (16-Punkte-Skala) an.

Der Beurteilungszeitraum wird bei den Lehrerinnen und Lehrern - aufgrund des neuen staatlichen Beurteilungssystems - um ein Jahr, bis 31.12.2006, hinausgeschoben.

Die anderen Beamtinnen und Beamten werden zeitversetzt (je nach Laufbahn) beurteilt:
Der höhere Dienst ist zum Ablauf des 31.10.2006 zu beurteilen.
Der gehobene Dienst wurde zuletzt für den Zeitraum 01.07.2000 bis 30.06.2004 beurteilt.
Der mittlere Dienst wird gerade für den Zeitraum 01.06.2001 bis 31.05.2005 beurteilt.
Die Beamten der Feuerwehr wurden zuletzt für den Zeitraum 01.10.2000 bis 30.09.2004 beurteilt.

Der Beurteilungsdurchschnitt der Gesamturteile lag bei den Lehrerinnen und Lehrern in der letzten Beurteilungsperiode (01.01.1989 bis 31.12.2001) bei 10,2 Punkten (zu beurteilen waren 42 Lehrkräfte). Bei den anderen Beamtinnen und Beamten errechnete sich für den höheren Dienst ein Beurteilungsdurchschnitt der Gesamturteile von 12,5 Punkten (Beurteilungszeitraum: 01.11.1998 bis 31.10.2002), im gehobenen Dienst von 11,8 Punkten (Beurteilungszeitraum: 01.07.2000 bis 30.06.2004), im mittleren Dienst von 11,3 Punkten (Beurteilungszeitraum: 01.06.1997 bis 31.05.2001) und bei der Feuerwehr von 10,68 Punkten (Beurteilungszeitraum: 01.10.2000 bis 30.09.2004).

3.3 Beurteilungssystem der Stadt Fürth

Die Stadt Fürth wendet - in Abstimmung mit dem Bayer. Staatsministerium des Inneren - das staatliche Beurteilungssystem (16-Punkte-Skala) für die Beamtinnen und Beamten leicht modifiziert an. Die Modifizierung besteht in

- zusätzlichen verbalen Erläuterungen zu den Punktwerten der Einzelkriterien sowie
- in Gewichtungsvermerken zu den Einzelkriterien bezogen auf das Anforderungsprofil des von der Beamtin/dem Beamten wahrgenommenen Dienstpostens.

Für die Lehrerinnen und Lehrer werden die staatlichen Richtlinien „in Reinform“ angewandt.

Bei der Stadt Fürth stehen für alle Beamtinnen und Beamten sowie Lehrerinnen und Lehrer zum 30.06.2005 dienstliche Beurteilungen an.

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich in der letzten Beurteilungsaktion (Beurteilungsstichtag: 30.06.2001**) ein Beurteilungsdurchschnitt der Gesamturteile von 12,2 Punkten ergeben; bei den Lehrerinnen und Lehrern 10,17 Punkte (Beurteilungsstichtag: 30.06.2002**;
zu beurteilen waren 12 Lehrkräfte).

** Bis zum Inkrafttreten der städtischen Beurteilungsrichtlinien im Jahr 2001 wurde jede Beamtin/jeder Beamte bei der Stadt Fürth in ihrem/seinem individuellen Beurteilungszeitraum beurteilt. Für die Beamtinnen und Beamten steht die dienstliche Beurteilung nun für den Zeitraum 01.07.2001 bis 30.06.2005 an. Nachdem bei den Lehrerinnen und Lehrern anlässlich des Wechsels in der Schulleitung der Beurteilungsstichtag auf den 30.06.2002 verlagert wurde, würde der Beurteilungszeitraum die Zeit vom 01.07.2002 bis 30.06.2005 umfassen.

3.4 Beurteilungssystem der Stadt Schwabach

Die Stadt Schwabach wendet das staatliche Beurteilungssystem (16-Punkte-Skala) an, wobei auch die Stadt Schwabach die staatlichen Beurteilungskriterien um bereits bisher beurteilte Kriterien ergänzt hat.

Bei der Stadt Schwabach endet der 4-jährige Beurteilungsspielraum für die Beamtinnen und Beamten mit Ablauf des 30.11.2007. Die anstehende dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer wird vor dem Hintergrund des neuen staatlichen Beurteilungssystems derzeit zurückgestellt.

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich in der letzten Beurteilungsaktion (01.12.1999 bis 30.11.2003) ein Beurteilungsdurchschnitt der Gesamturteile zwischen 11 und 12 Punkten ergeben. Bei den Lehrerinnen und Lehrern lag der Beurteilungsdurchschnitt bei 9 Punkten (Beurteilungszeitraum 01.01.1998 bis 31.12.2001; zu beurteilen waren 10 Lehrkräfte).

3.5 Fazit

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes dient die dienstliche Beurteilung der Verwirklichung des mit Verfassungsrang ausgestatteten Grundsatzes, Beamtinnen und Beamte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einzustellen, einzusetzen und zu befördern (Art. 33 Abs. 2 GG). Damit dient sie zugleich auch dem berechtigten Anliegen der Beamtin/des Beamten, in ihrer/seiner Laufbahn entsprechend seiner Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung voranzukommen. Ihr kommt die entscheidende Bedeutung bei der Auswahlentscheidung des Dienstherrn und der dabei erforderlichen Klärung einer Wettbewerbssituation zu (BVerwG, Urteil vom 18.07.2001 – 2 C 41/00).

Dies verlangt eine größtmögliche Vergleichbarkeit der erhobenen Daten. In Konsequenz müssen die Beurteilungsmaßstäbe gleich sein und gleich angewendet werden. Darüber hinaus erfordert die Vergleichbarkeit, dass auch die äußeren Kriterien soweit wie irgend möglich eingehalten werden. Höchstmögliche Vergleichbarkeit wird grundsätzlich durch den gemeinsamen Stichtag und den gleichen Beurteilungszeitraum erreicht (BVerwG, Urteile vom 07.06.1984 – 2 C 54.82 bzw. vom 26.08.1993 – 2 C 37.91). Der gemeinsame Stichtag dient vorrangig dazu, durch Fixierung auf einen bestimmten Zeitpunkt Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit herzustellen. Die Einheitlichkeit des Beurteilungszeitraums soll gewährleisten, dass die Beurteilung für alle Beamtinnen und Beamten gleichmäßig die zu beurteilenden Merkmale nicht nur punktuell, sondern in ihrer zeitlichen Wirkung unabhängig von einer konkreten Verwendungsentscheidung erfasst.

Die Vergleichbarkeit der Beurteilungssysteme wird jedoch - soweit in beiden Systemen mit einer Punkteskala von 1 bis 16 Punkten bezüglich der einzelnen Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmerkmale bewertet wird - nicht dadurch beeinträchtigt, dass die Beurteilung

auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien beruhen (VG Ansbach, Beschluss vom 30.06.2005 – AN 1 E 05.01659). Darüber hinaus zeigt die Darstellung der Beurteilungssysteme der IZ-Städte, dass die Beurteilungsschnitte - bis auf Schwabach bei der Berufsgruppe der Lehrerinnen und Lehrer - sich auf vergleichbarem Niveau bewegen.

Vor diesem Hintergrund sind die Beurteilungssysteme in den IZ-Städten hinsichtlich des Beurteilungsniveaus miteinander vergleichbar. Problematisch - vor dem Hintergrund der interkommunalen Stellenausschreibung - erscheint jedoch, dass die Beurteilungszeiträume voneinander abweichen, mit der Folge, dass schon allein deswegen aktuelle Eignungs-, Befähigungs- und Leistungseinschätzungen zwecks aktueller Eignungsvergleiche erforderlich werden.

Mit Blick auf das in Kürze für die Lehrerinnen und Lehrer anzuwendende neue staatliche Beurteilungssystem mit 7 Bewertungsstufen (ab 2007) erscheint es deshalb sinnvoll, darauf hinzuwirken, dass die Städte Erlangen, Fürth, Schwabach und Nürnberg sich für die Lehrerinnen und Lehrer ab 2007 auf einen gleichen Beurteilungszeitraum verständigen. Für die Lehrerinnen und Lehrer der Stadt Nürnberg würde dies bedeuten, dass der nächste Beurteilungszeitraum verkürzt wäre, nämlich vom 01.08.2004 bis 31.12.2006 (= 2 ½ Jahre).

Auch für die anderen Beamtinnen und Beamten müsste von den vier Städten ein gemeinsamer Beurteilungszeitraum vereinbart werden. Da nach § 49 LbV der Beurteilungszeitraum 4 Jahre nicht überschreiten darf, dürfte bei allen Städten - um einen Gleichklang zu erzielen - vorher eine Verkürzung der Beurteilungsperiode erforderlich machen, um dann anschließend wieder einen 4-jährigen Turnus zu erreichen. Bei der Stadt Nürnberg würde sich der Beurteilungszeitraum auf den Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2007 verkürzen (= 2 Jahre). Darüber hinaus gehende Überlegungen bezüglich einer Vereinheitlichung der Beurteilungssysteme der anderen Beamtinnen und Beamten sollten jedoch - nachdem auch der Staat seine weiteren bisherigen Überlegungen hinsichtlich einer generellen Reform des Beurteilungswesens mit Blick auf die derzeitigen allgemeinen Entwicklungen im Dienstrecht zurückstellt - zum jetzigen Zeitpunkt ebenfalls zurückgestellt werden, da mehrfache Änderungen kurz hintereinander in einem derart sensiblen Bereich nicht förderlich sind.

Es wird vorgeschlagen, Herrn Oberbürgermeister zu bitten, in der nächsten Sitzung der Lenkungsgruppe der Oberbürgermeister den Vorschlag einzubringen, dass sich die IZ-Städte auf einen gleichen Beurteilungszeitraum verständigen sowie zunächst für den Lehrerbereich abgestimmt ihre Beurteilungssysteme anpassen.

Beschlussvorschlag

1. Herr Oberbürgermeister wird gebeten, in der nächsten Sitzung der IZ-Lenkungsgruppe der Oberbürgermeister den Beschlussvorschlag einzubringen, dass alle Stellen interkommunal ausgeschrieben werden.
2. Herr Oberbürgermeister wird gebeten, in der nächsten Sitzung der IZ-Lenkungsgruppe der Oberbürgermeister den Vorschlag einzubringen, dass sich die IZ-Städte auf einen gleichen Beurteilungszeitraum verständigen sowie für den Lehrerbereich abgestimmt ihre Beurteilungssysteme anpassen.

II. Ref. I/POA

CS 412 225
Nürnberg: 03.06.2005
Referat für Allgemeine Verwaltung

i.V. 


2581

Abdruck an:

Herrn Stadtrat Gruber

Herrn Stadtrat Burkert

✓ Herrn Stadtrat Wolff

GSBV

GPR

Fb.