

AG IM STADTRAT DER STADT NÜRNBERG

Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Tel 0911 / 231-7140
FAX 0911 / 231-7148

Ausschussgemeinschaft FDP – FW – ÖDP
Rathausplatz 2, 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Dr. Ulrich Maly
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER		
21. JAN. 2009 / Nr. 79		
I	1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
	2 z.w.V.	4 Antwort vor Ab- sendung vorlegen
		5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

M. = Reichel Schriftl.
Kutwatz
gez. Dr. Maly

Uu Nürnberg, 15.01.2009

Kopie: Dinklerpraxis, IntegrK (Bericht) ✓

Migrantenanteil im Öffentlichen Dienst

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

laut einem Pressebericht stammt in Deutschland jeder Vierte aus einer Einwandererfamilie, doch im öffentlichen Dienst ist der Migrantenanteil gering. Einige Städte in West- und Norddeutschland haben nun durch eine Reihe von Maßnahmen den Migrantenanteil deutlich verbessern können („Behördentürkisch“, Die Zeit vom 23.12.2008, S. 68).

Vor diesem Hintergrund stellen die Bunten im zuständigen Ausschuss folgende

Anfrage:

1. Wie hoch ist in der Verwaltung Nürnbergs der Migrantenanteil im Vergleich zu Städten mit vergleichbaren Einwohnerzahlen?
2. Wie beurteilt die Verwaltung die Anstrengungen zur Verbesserung des Migrantenanteils in West- und Norddeutschland im Vergleich zu eigenen Bemühungen?
3. Sollte der Migrantenanteil in der Stadtverwaltung deutlich unter dem Wert für die Einwohnerschaft liegen, sollten Vorschläge gemacht werden, wie diese Differenz reduziert werden kann.

Ø ORN - Nr. 010-60-001A

Mit freundlichen Grüßen

Utz W. Ulrich
Utz W. Ulrich
Sprecher

Referat für Allgemeine Verwaltung		
Eingang: 27. JAN. 2009		
Org A	ASI	für Verfahrensweise
PA	DAD	zur Ab- sendung vorlegen
ZD	DOE	zur Unter- schrift vorlegen
	VR	Verfahrensweise
	SKN	

Ø POA
Dr. Beck Ø 010-00-125
Professor Dr. Hartmut Beck

e-Mail-Adresse: diebunten@stadt.nuernberg.de

BERUF DER WOCHE



Seemannspastor

An Bord, wo sich die Tage nur durch das Essen in der Kantine unterscheiden, bedeutet der Besuch von Werner Gerke etwas Abwechslung. »Auf See heißt es, dass jeder Tag wie Montag ist«, sagt der Pastor. Eine Zeitung oder eine Telefonkarte für Anrufe in die Heimat hat er darum immer dabei, wenn er auf die Schiffe geht. Seit 15 Jahren kümmert Gerke sich um Seeleute von überall her, die in Bremerhaven anlegen. Die Männer leben in zwei verschiedenen Welten, die nichts voneinander wissen. Sie kommen von den Philippinen, aus Thailand oder Russland, und an Weihnachten empfinden viele besonders stark, was Freunde und Familie zu Hause bedeuten. Manche Männer arbeiten dann noch mehr als sonst, um sich abzulenken, andere suchen die Gemeinschaft mit ihren Kollegen. »Mich hat die Aufgabe als Seemannspastor gereizt, weil man in sehr kurzer Zeit herausfinden muss, was man füreinander tun kann«, sagt Gerke.

Am 24. Dezember aber gibt es ein festes Programm: Morgens fahren Kollegen des Pastors mit dem Posaunenchor die Kaimauern entlang und spielen Weihnachtslieder für die Männer. Sie überreichen Geschenke, in diesem Jahr einen selbst entworfenen Kalender mit Landschaftsbildern, im vergangenen Jahr Kaffeebecher mit dem Bild eines Eisbären aus dem Zoo in Bremerhaven. Auch etwas Süßes bekommt jeder Seemann. Besonders rummelig dürfte es wie jedes Jahr am Ersten Weihnachtsfeiertag werden: Dann laufen viele Schiffe ein, die am nächsten Tag abgefertigt werden. Werner Gerke und sein katholischer Kollege halten gemeinsam einen Gottesdienst für die Männer. Filipinos aus Bremerhaven kommen auch zu Besuch und bringen noch etwas zu essen mit. »Höchstwahrscheinlich wird abends dann Karaoke gesungen«, sagt Werner Gerke. »Stille und Gemütlichkeit zu Weihnachten ist doch eher eine deutsche Erfindung.«

JUDITH SCHOLTER

Ausbildung: Theologiestudium mit zwei Examina
Arbeitszeit: 50 Stunden pro Woche
Einkommen: ab 3259 Euro pro Monat (A 13)

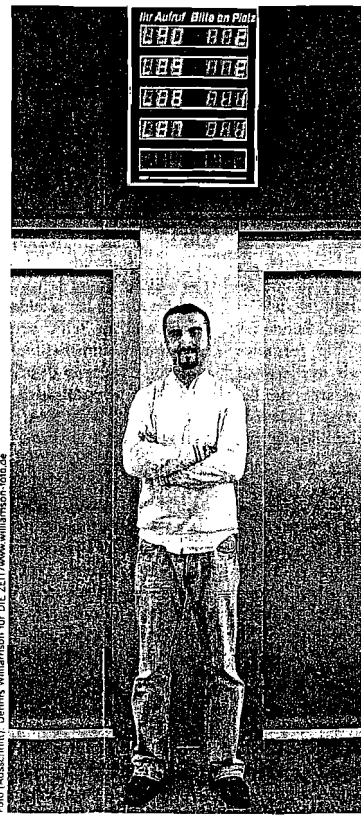
Deutschland hat es Umut Cantay am Anfang nicht leicht gemacht. Das Erste, was der Junge aus der Türkei vom Land sah, war ein Wohnschiff für Flüchtlinge auf der Elbe im Hamburger Stadtteil Altona. Das Erste, was er spürte, war Wut, als ihn die Behörden wegen seiner schlechten Deutschkenntnisse eine Schulklasse zurückstellten. Aber nun steht er am Rednerpult in der Mehrzweckhalle eines Gymnasiums, zupft die Ärmel seines Nadelstreifenanzugs zurecht und blickt auf die Schüler, die vor ihm sitzen. Er schaut in aufmerksame Gesichter und in müde, auf die Kopftücher einiger Mädchen und sagt: »Ich habe einen weiten Weg zurückgelegt. Lass euch nicht von Vorurteilen abschrecken. Auch ihr könnt aus euren Fähigkeiten etwas machen!«

Umut Cantay hat bereits einiges geschafft: das Abitur, das Studium zum Diplom-Finanzwirt, den Eintritt ins Berufsleben als Steuerinspektor, die Verbeamtung. Vom Finanzamt, in dem er arbeitet, bekommt er manchmal frei, um vor Schülern Werbung für die Hamburger Verwaltung zu machen. Denn Menschen wie er sind beim öffentlichen Dienst in der ganzen Republik beliebter denn je: Umut Cantay ist jung, begabt – und er hat vor allem fremde Wurzeln. »Rund 26 Prozent der Bevölkerung haben einen anderen kulturellen Hintergrund. Das soll sich auch in unserer Verwaltung widerspiegeln«, sagt Volker Bonorden, der Leiter des Hamburger Personalamtes. Allein die Hansestadt will den Anteil der Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund bis 2011 auf bis zu 20 Prozent erhöhen, in Köln bringt diesen schon jeder vierte der in diesem Jahr eingestellten Auszubildenden mit.

Die begehrte Zielgruppe soll zur besseren Verständigung zwischen den Behörden und der Bevölkerung beitragen – doch sie weiß oft nichts von dieser Perspektive. Manche dieser Jugendlichen orientieren sich an den Berufen der Eltern, die in der Regel keine Beamten sind. Und manche denken, dass man ohne deutschen Pass nicht Polizist werden könne oder in den Amtsstuben kein Kopftuch tragen dürfe. »Die Jugendlichen sehen sich häufig nicht als Angestellte einer deutschen Behörde«, sagt Leyla Özmal, Integrationsbeauftragte der Stadt Duisburg. Etwa weil sie schlechte Erfahrungen mit Beamten gemacht haben oder weil sie wie Umut Cantay die engen Gänge in der Flüchtlingsunterkunft nicht vergessen können. Sie wissen zwar, dass man bei der Verwaltung den Personalausweis abholt, sie ahnen aber nicht, dass sie auch auf der anderen Seite des Schreibtisches sitzen können.

Behörden-türkisch

In Deutschland stammt jeder Vierte aus einer Einwandererfamilie. Doch im öffentlichen Dienst ist der Migrantenanteil gering. Kampagnen sollen das ändern **VON CHRISTINE BÖHRINGER**



AUFZUG INS AMT: Umut Cantay ist in der Verwaltung angekommen

»Die Berufe müssen publik gemacht werden«, sagt Leyla Özmal. Duisburg arbeitet deswegen mit Schulen und Vertretern der verschiedenen Einwanderergruppen zusammen. Köln mit Berufsberatern und Jobcentern. Hamburg inseriert in der *Hürriyet* und hat die Kampagne »Wir sind Hamburg! Bist du dabei?« gestartet. Koordiniert wird sie vom Zentrum für Aus- und Fortbildung, das Auftritte auf Messen organisiert und zur Aufklärung in die Schulen gern Migranten schickt, die schon in der Verwaltung sitzen. »Es braucht Vorbilder. Menschen, mit denen sich die Jugendlichen identifizieren können«, sagt auch Leyla Özmal.

So erzählt also Umut Cantay seine Geschichte immer wieder, um gleich danach die Vorteile aufzuzählen, die eine Ausbildung im gehobenen Dienst attraktiv machen: Bachelorstudium mit praktischen Einheiten, Gehalt von Anfang an, eine fast 100-prozentige Übernahmechance, ein sicherer Arbeitsplatz, die günstige Privatversicherung, gute Aufstiegsmöglichkeiten und familienfreundliche Arbeitszeiten.

»Das hat auch mich überzeugt«, sagt Terence Lam, der im sechsten Semester Public Management mit Schwerpunkt Wirtschaft studiert, sich in seiner praktischen Phase in der Behörde für Schule und Berufsbildung unter anderem mit dem »Sachgebiet Schulpflichtverletzungen« auseinandergesetzt hat und später in der allgemeinen Verwaltung arbeiten wird. In Singapur aufgewachsen, kam der 27-Jährige nach Deutschland, um hier Abitur zu machen. Er spricht fließend Deutsch und Englisch, ein wenig Mandarin und hat schon eine Lehre als Groß- und Außenhandelskaufmann bei einem Versandhaus abgeschlossen. Dort war er sogar Azubi des Jahres. Vorauswahl? Eignungstest? Vorstellungsgespräch? Für Terence Lam alles kein Problem.

Andere junge Migranten haben es deutlich schwerer, einen Platz zu bekommen. Zwar betonen die Städte, dass es sich positiv auf eine Bewerbung auswirkt, wenn man interkulturelle Kompetenzen vorweisen könne – etwa weil man mehrere Sprachen spreche, längere Zeit im Ausland gewesen sei oder Erfahrungen aus anderen Kulturkreisen mitbringe. »Bei uns sind allerdings viele aufgrund sprachlicher Defizite durch die Aufnahmeprüfung gefallen«, sagt Leyla Özmal. »Einige haben wir dann gezielt angesprochen und mit ihnen Kurse an der Volkshochschule durchgeführt.«

Auch in Köln haben Bewerber ausländischer Herkunft bei den Testaufgaben zum sprachlichen Verständnis in den vergangenen Jahren

schlechtere Ergebnisse erzielt als ihre Mitbewerber. Nun soll es für sie ein »sprachbereinigtes Testergebnis« geben – und die Chance, trotzdem eingestellt zu werden und innerhalb von drei Jahren die Defizite auszugleichen. Aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen hätten gezeigt, dass dies bei Menschen mit einer ausgeprägten Lernfähigkeit machbar sei, so die Stadtverwaltung. Zusätzlich wurde im vergangenen Jahr erstmals ein Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund gestartet, um sie gezielt auf eine Ausbildung bei der Stadt vorzubereiten: Die 22 Teilnehmer durften halbjährige Praktika in den von der Stadt angebotenen Ausbildungsberufen machen, nebenher gingen sie in eine Fortbildungseinrichtung der kommunalen Verwaltung und wurden sprachlich gefördert. 16 Jugendliche bekamen danach einen Ausbildungsvertrag.

Umut Cantay ist heute begeistert von seinem Beruf und stolz darauf, ein Beamter zu sein. Er sagt Sätze wie: »Wir bringen den Staat zum Leben.« Oder: »Was wir tun, dient der Allgemeinheit.« Auch seine Eltern sind angeran. »Für die war das ein sozialer Aufstieg.« In seinem Bekanntenkreis interessieren

ANZEIGE

411 CAMPUS SHOP

iPod-Hülle
Optimaler
Rundumschutz
für Ihren iPod aus
hochwertigem Filz!
Maße: 6 x 11 cm

www.zeit.de/campus-shop

sich nun viele für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Seine Cousine hat gerade ein Praktikum beim Finanzamt gemacht, eine andere möchte sich demnächst um eine Ausbildung bei der Verwaltung bewerben. Und Leyla Özmal sagt, dass die Jugendlichen nun das Gefühl hätten, dass sie akzeptiert würden, weil sie etwas bewegen könnten und mitrednen an den Schaltstellen säßen: »Sie sind endlich angekommen.«

www.zeit.de/audio

Stadt Nürnberg
Referat für Allgemeine Verwaltung

Stadt Nürnberg - 90403 Nürnberg
120

Ausschussgemeinschaft
FDP - FW - ÖDP
Rathausplatz 2

90403 Nürnberg

Rathausplatz 2

e-mail: ref.i@stadt.nuernberg.de
Internet: <http://www.nuernberg.de>

Sprechzeiten:
Montag, Dienstag und Donnerstag
8.30 - 15.30 Uhr
Mittwoch und Freitag
8.30 - 12.30 Uhr
oder nach Vereinbarung

Telefonzentrale: (0911) 231 - 0

U-Bahnlinie 1, 11
Haltestelle Lorenzkirche
Buslinie 38, 46, 47
Haltestelle Rathaus

Sparkasse Nürnberg
BLZ 760 501 01
Konto 1 010 941

Postbank Nürnberg
BLZ 760 100 85
Konto 15-954

Ihr Schreiben vom
15.01.2009

Unser Zeichen:

Zimmer-Nr.
49

Telefon: 231-
5100

Telefax: 231-
5117

Datum
21.04.2009

Migrantenanteil im Öffentlichen Dienst

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Oberbürgermeister hat Ihre Anfrage mit der Bitte um Beantwortung an mich weitergeleitet.

Das Personalverwaltungssystem SAP HR sieht lediglich die Erfassung der Staatsangehörigkeit vor. Insofern können nur Angaben über die Staatsangehörigkeit der MitarbeiterInnen, Mitarbeiter und Auszubildenden gemacht werden. Es gibt aber Überlegungen, im Rahmen der für dieses Jahr geplanten, gesamtstädtischen Mitarbeiterbefragung nach dem Migrationshintergrund zu fragen.

Der Anteil der MitarbeiterInnen, Mitarbeiter und Auszubildenden mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit beträgt in den letzten Jahren zwischen 4 % und 5 %. Zählt man die Auszubildenden der Verbundausbildung mit der Noris-Arbeit (NOA) gGmbH hinzu, für die die Stadt einen Großteil bzw. die gesamte berufspraktische Ausbildung und einen Teil der Finanzierung erbringt, ergibt sich ein Anteil der ausländischen Auszubildenden von 41 %.

Unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses sind sowohl für den Zugang (Einstellung) zum öffentlichen Dienst als auch für die berufliche Förderung (Übertragung höherwertiger Stellen) im öffentlichen Dienst allein die verfassungsrechtlichen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes maßgebend.

Aus der Arbeitsaufgabe und den Arbeitsbedingungen kann sich ergeben, dass neben den fachlichen Anforderungen auch Sprachkenntnisse vorauszusetzen sind. Welche Bewerberin/welcher Bewerber am besten die Anforderungen erfüllt, ist nach dem Leistungsgrundsatz im Vergleich der Gesamtqualifikation mit den Anforderungen festzustellen.

Gegenüber dem Frauenförderplan fehlen für eine gezielte Einstellung von Migrantinnen und Migranten sowohl verfassungsrechtliche als auch gesetzliche Grundlagen.

Die Stadt Nürnberg bildet sowohl Nachwuchs im Arbeitnehmer- als auch im Beamtenbereich aus. Im Arbeitnehmerbereich spielt die Staatsangehörigkeit keine Rolle; in den Ausschreibungen für die Ausbildungsplätze für Arbeitnehmer werden deshalb Interessentinnen und Interessenten ausländischer Herkunft explizit angesprochen.

Im Beamtenbereich können aufgrund gesetzlicher Vorgaben (Art. 9 Bayerisches Beamtengesetz)

nur Bewerberinnen und Bewerber mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union berücksichtigt werden.

Die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze werden in der Tagespresse und im Internet veröffentlicht. Um den Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu erhöhen, wird über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Nürnberg im Berufsinformationszentrum des Arbeitsamtes informiert. Auf den Berufsbasaren, an denen das Personalamt teilnimmt, wird durch gezielte Informationsangebote für Migrantinnen und Migranten auf das Ausbildungsangebot hingewiesen. Die städtischen Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden verstärkt in diese Informationsarbeit einbezogen. Die persönliche Information über das Ausbildungsangebot steht allen Institutionen, die Migrantinnen und Migranten unterstützen, seit jeher offen.

Das Personalamt ist zuversichtlich, dass sich durch diese verstärkten Informationsangebote die derzeit geringe Bewerberanzahl von Migrantinnen und Migranten (für die Verwaltungsberufe bewerben sich jährlich nicht mehr als ein Prozent ausländische Jugendliche, für gewerblich-technische Ausbildungsplätze maximal fünf Prozent) erhöhen wird.

Schließen berücksichtigte Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg erfolgreich ab, werden sie in gleicher Weise wie Nachwuchskräfte deutscher Nationalität in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Sie werden dann ebenfalls entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gefördert.

Bildet die Stadt Nürnberg nicht selbst aus, wie z. B. für die Bereiche Allgemeiner Sozialdienst, Jugendamt bzw. Gesundheitsamt die Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen oder Ärztinnen/Ärzte, so werden Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft mit entsprechender Qualifikation bei der Auswahl gleichberechtigt berücksichtigt.

Dabei wird auch berücksichtigt, dass die Beherrschung einschlägiger Fremdsprachen in Bereichen mit viel Publikumsverkehr die Qualifikation der Bewerberin/des Bewerbers erhöhen kann.

Seit 2002 wird die Integration von Migrantinnen und Migranten von einer städtischen Koordinierungsgruppe, die vom Bürgermeisteramt koordiniert und geleitet wird, verstärkt gefördert. Die Koordinierungsgruppe „Integration“ rief die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ ins Leben und beauftragte diese, ein Konzept zu entwickeln, damit die von den städtischen Leitlinien zur Integrationspolitik und die vom dem Ausländerbeirat geforderten Ziele hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung erreicht werden können.

Die Arbeitsgruppe hat zwei Aufgaben, die gleichzeitig verfolgt werden müssen, um erfolgreich zu sein. Zum einen bedarf es einer gezielten interkulturellen Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum anderen der verstärkten Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.

Neben den schon bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Seminare zur Länderkunde, die bereits seit 1990 durchgeführt werden) sind die neu konzipierten Qualifizierungsmaßnahmen auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten:

- Projekt interkulturelle Qualifizierung - ein Multiplikatorenmodell (zur Sicherung der Nachhaltigkeit; verbindet die interkulturelle Qualifizierung mit der Menschenrechtsbildung)
- Trainings für Verwaltungsnachwuchskräfte
- zusätzliche Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des gemeinsamen Fortbildungsprogrammes der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach
- dienststellenspezifische Qualifizierungen
- Fortbildungen für Führungskräfte (z.B. im Führungskräftelehrgang)

- spezielle Angebote für den Schulbereich (In Kooperation mit dem Pädagogischen Institut);
(z.B. Kurs „Moderator für interkulturelle Kommunikation“ für Lehrkräfte, Schulsozialpädagoginnen/
-pädagoginnen und Schulpsychologinnen/-psychologen)

Eine ausführliche Darstellung der bisherigen und geplanten Aktivitäten können Sie der beigelegten Broschüre „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ entnehmen.

Ergänzend soll auf die Qualifizierungsmaßnahmen in der Verbundausbildung eingegangen werden.

Der Integration von Verbund-Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird von der NOA und der Stadt Nürnberg besondere Bedeutung beigemessen, da Diskriminierungen in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz, die mit Widersprüchen zwischen Heimat und deutscher Kultur einhergehen, es den Jugendlichen schwierig machen, eine Orientierung zu finden. Deshalb ist ein wichtiges Prinzip der interkulturelle Förderansatz, um gegenseitiges Verständnis aufzubauen und Stigmatisierungsprozesse durch Integration abzubauen. Das bedeutet, dass in besonderem Maß auf ausländer-spezifische Frage- und Problemstellungen eingegangen wird. Ähnliche Probleme treten bei jungen Spätaussiedlern auf. Bei diesen Jugendlichen ist in besonderem Maße eine Verunsicherung aufgrund ihrer Heimatzugehörigkeit zu spüren. Nur in wenigen Fällen findet man hier einen deutschen Sprach- bzw. Kulturhintergrund.

An zwei Beispielen wird nachfolgend die interkulturelle Pädagogik in der Verbundausbildung dargestellt:

Die multikulturellen Gruppenstrukturen in diesen Projekten bieten reichlich Gelegenheiten sozio-kulturelle Probleme aufzugreifen und zu bearbeiten. Auf der Grundlage der Erfahrungen mit dem Netzwerk für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration - XENOS Nürnberg, werden Seminare und Trainingseinheiten durchgeführt, die das Ziel verfolgen, **Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz durch konkrete Maßnahmen zu bekämpfen**. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen anhand von Übungen verschiedene Kulturen und Nationalitäten kennen, diese zu akzeptieren sowie offen über Vorurteile zu sprechen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Ausbildungsprojekten heißt das, dass neben berufsspezifischen Inhalten auch **Sprachdefizite** aufzuarbeiten sind, sowohl im Fachunterricht als auch in eigens dafür eingerichteten Deutschkursen oder durch spezielle Einzelförderung als zusätzliches Förderangebot. Das Selbstlernzentrum der NOA in der Welschstraße bietet darüber hinaus die Möglichkeit einer interaktiven Sprachförderung. Die so erzielte Erweiterung der Sprachkompetenz ist Voraussetzung für ein selbstbewusstes Lernen in Berufsschule und Betrieb.

Die Stadt Nürnberg nahm im Dezember 2007 am **Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“** teil, der im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Frau Prof. Dr. Böhrer, veranstaltet wurde. Zwar gelang es der Stadt Nürnberg nicht, auf einem der drei ersten Plätze zu landen, doch wurden die Nürnberger Aktivitäten im Antwortschreiben ausdrücklich gelobt.

Die bisherigen und geplanten Anstrengungen der Stadt Nürnberg im Bereich der interkulturellen Kompetenz sind daher auf mindestens dem gleichen Niveau wie dem vergleichbarer Großstädte einzustufen.

Mit freundlichen Grüßen

Köhler
berufsm. Stadtrat