

120-00-20

Übertragung von Personalbefugnissen des Stadtrats nach Art. 43 Abs. 1 Satz 3 Gemeindeordnung (GO) auf den Oberbürgermeister und die Verwaltung (Delegation); Anpassung des Verfahrens bei Stellenplanänderungen

I. 1. Änderung der Delegationsvorschriften im Rahmen der Prozessoptimierung

Mit StR-Beschluss vom 24.07.2013 wurden das Referat für Allgemeine Verwaltung (Referat I) und das Finanzreferat (Referat II) mit Wirkung zum 01.05.2017 zum Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Referat I/II) zusammengelegt.

Im Rahmen der Neustrukturierung des Referats I/II wurden drei übergreifende Strategieprojekte mit zugeordneten Teilprojekten aufgesetzt. Ziel des Strategieprojektes „Personal“ ist es, die künftige Personalverwaltung fit zu machen für die aktuellen Herausforderungen, darunter insbesondere die Bewältigung des demografischen Wandels in der Verwaltung mit Hilfe moderner Methoden der Personalplanung, der Personalgewinnung und -bindung sowie der Personalentwicklung und -führung. Das Ziel ist, in der Unterstützung und Zusammenarbeit mit den Dienststellen zu erreichen, dass die Stadtverwaltung auch in Zukunft eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Basis hierfür ist neben entsprechenden Konzepten und deren Umsetzung die Stärkung des Personalamtes durch IT-Unterstützung und entsprechende Prozesse. (Beschluss der POA vom 24.10.2017).

Vor dem Hintergrund steigender Gewinnungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt ist der Zeitraum bis eine Stelle wieder besetzt werden kann von großer Bedeutung. Dabei sind auch die Zeiten für die Herbeiführung einer POA-Beschlussfassung bei Stellenplanänderungen von hoher Relevanz, da Stellenneubesetzungen häufig zum Anlass genommen werden, die Aufgabenverteilung in den Dienststellen zu optimieren.

Im Allgemeinen ist die Beschleunigung von Prozessabläufen in Zeiten der digitalen Transformation von immenser Bedeutung. Veränderung wird zunehmend zum Tagesgeschäft. Längere Stellenvakanzen bremsen jedoch die notwendige Veränderungsdynamik in den Fachdienststellen. Neben der Delegation von Personalentscheidungen ist deshalb eine Beschleunigung des Verfahrens von Stellenplanänderungen zielführend und notwendig.

2.1 Übertragung von Personalbefugnissen: Sachverhalt

Der Stadtrat ist nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 GO zuständig,

1. die Beamtinnen und Beamten ab BGr. A 9 zu ernennen, zu befördern, abzuordnen oder zu versetzen, an eine Einrichtung zuzuweisen, in den Ruhestand zu versetzen und zu entlassen,
2. die Tarifbeschäftigten der Gemeinde ab EGr. 9 TVöD oder ab einem entsprechenden Entgelt einzustellen, höherzugruppieren, abzuordnen oder zu versetzen, einem Dritten zuzuweisen, mittels Personalgestellung zu beschäftigen und zu entlassen.

Die entsprechenden Zuständigkeiten für Beamtinnen und Beamte bis zur BGr. A 8 und für Tarifbeschäftigte bis zur EGr. 8 TVöD oder bis zu einem entsprechenden Entgelt obliegen dem Oberbürgermeister (Art. 43 Abs. 2 Satz 1 GO).

Der Stadtrat kann seine Befugnisse für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einen be-

schließenden Ausschuss (Art. 43 Abs. 1 Satz GO) oder für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur BGr. A 14 bzw. EGr. 14 auf den Oberbürgermeister (Art. 43 Abs. 1 Satz 3 GO) übertragen.

Der Oberbürgermeister wiederum kann die ihm vom Stadtrat übertragenen bzw. die ihm originär obliegenden Personalbefugnisse seinerseits im Rahmen des Art. 39 Abs. 2 GO den weiteren Bürgermeisterinnen bzw. Bürgermeistern oder, nach deren Anhörung, einem (berufsmäßigen) Stadtratsmitglied oder mit Zustimmung des Stadtrats einer/einem Bediensteten übertragen.

2.2 Übertragung von Personalbefugnissen: Amtsperiode 2014/2020

Bereits seit der Amtsperiode 2008/2014 wurde die Delegationsmöglichkeit nicht mehr im vollem Umfang ausgeschöpft und für Personalentscheidungen eine weitgehende Zuständigkeit des Personal- und Organisationsausschusses festgelegt (vgl. zuletzt Beschluss des Stadtrats in der konstituierenden Sitzung vom 02.05.2014 sowie Beschluss des Stadtrats vom 26.10.2016)

Zur Entlastung wurde ein Teil der laufenden vom Beamten- bzw. Tarifrecht geprägten Personalentscheidungen vom Sitzungszwang (inkl. Ladungsfristen und Formerfordernissen) gelöst und auf Herrn OBM, dem Referenten für Finanzen, Personal, IT und Organisation und der Leitung des Personalamts übertragen.

2.3 Übertragung von Personalbefugnissen: Änderungsnotwendigkeit

Das Stellenbesetzungsverfahren ist einer der zentralen Prozesse des Personalamts und von strategischer Bedeutung für die gesamte Stadtverwaltung. Im Rahmen des Strategieprojekts „Personal“ wurde daher ein besonderes Augenmerk auf die Analyse und Bewertung des Stellenbesetzungsprozesses gelegt. Die Ergebnisse der Interviews mit den Führungskräften des PA und der Dienststellen-Workshop haben ergeben, dass Optimierungspotenzial hinsichtlich der Beschleunigung besteht und Klärung von Zuständigkeiten und Fristen für einzelne Arbeitsschritte notwendig sind. Zudem ist zu berücksichtigen, dass derzeit im Rahmen des Projektes „E-recruiting“ der Prozess im Sinne eines modernen und flexiblen Einstellungsverfahrens neu aufgestellt wird.

Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens sieht sich das Personalamt als proaktiver Dienstleister innerhalb der Stadtverwaltung. So gewährleistet das Personalamt die enge Einbindung aller Geschäftsbereiche, Dienststellen und Eigenbetriebe sowie der Interessensvertretungen im Auswahlprozess. Während die fachliche Auswahl und Bestenauslese von Seiten des Fachbereichs in Absprache mit dem Personalamt und den Interessensvertretungen getroffen wird, trägt das Personalamt im Stellenbesetzungsverfahren dennoch die Prozessverantwortung.

Die Anpassung der Delegation zielt hierbei insbesondere auf dessen Beschleunigung, bspw. bei der Besetzung von freien und zu besetzenden Schlüsselpositionen. Ein zentraler Punkt bei den Stellenbesetzungsverfahren ist, den Bewerberinnen und Bewerbern eine schnelle und verbindliche Rückmeldungen zu geben.

Die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg steht aktuell (und zukünftig noch vielmehr) in einem starken Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern sowie mit Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft. Von entscheidender Bedeutung ist insbesondere eine schnelle Reaktionszeit. Dies betrifft sowohl den Zeitraum zwischen Bewerbungseingang und Informations-/Vorstellungsgesprächen als vielmehr die zeitnahe verbindliche Rückmeldung im Nachgang. Dieser

zeitliche Aspekt wird durch die zunehmende Digitalisierung noch mehr an Bedeutung gewinnen. In diesem Kontext ist die derzeitige Delegation von Personalbefugnissen als nicht mehr ausreichend zu bewerten.

Entsprechend des Berichts von Kienbaum zur Stärkung des Personalamts wird Handlungsbedarf zur Veränderung der derzeit bestehenden Regelungen zur Delegation und Beschlussfassungen des POA / des Stadtrats insbesondere aus folgenden Gründen gesehen:

- Die Fallzahlen (bspw. Einstellungsverfahren) steigen weiterhin an. Verschiedene Vorgänge werden damit zunehmend zum „Massengeschäft“.
- Die Stadt Nürnberg steht sowohl mit anderen öffentlichen Verwaltungen als auch mit der Privatwirtschaft in Konkurrenz um Leistungsträger. Ein schneller und moderner Recruiting-Prozess ist daher erfolgskritisch.
- Die Ausschüsse finden nicht immer monatlich statt. Zudem gibt es lange "Vorlaufzeiten" (Redaktionsschluss). Dadurch verzögert sich das Umsetzen der personalwirtschaftlichen Vorgänge. Durch die terminliche Lage der POAs kann zudem teilweise die Vollzugsfrist nicht eingehalten werden. Dies kann z.B. negative Folgen für Kündigungsfristen von potentiellen Kandidaten haben.
- Die Einhaltung der formalen Vorbereitungsfristen und Erstellung der Unterlagen / Tischvorlagen bindet erhebliche Ressourcen bei PA.
- Die fachliche Kompetenz für die kriterien-basierte Entscheidung über Stellenbesetzungen ist im Personalamt vorhanden und sichergestellt.
- Bei „herausgehobenen“ Stellen, bspw. Dienststellen- oder Schulleitungen soll unverändert eine Einbeziehung der politisch Verantwortlichen in den Besetzungsprozess sowie eine Beschlussfassung des POA/Stadtrat erfolgen.

2.4 Übertragung von Personalbefugnissen: Änderungsvorschlag für die Amtsperiode bis 30.04.2020

Auf Grund der geschilderten Problemlage muss die derzeitige Übertragung von Personalbefugnissen bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Um die erwarteten positiven Effekte evaluieren zu können, wird folgende Ausweitung der Delegation für die restliche Amtsperiode 2014/2020 vorgeschlagen:

Unter Berücksichtigung der originären Zuständigkeit von Herrn OBM für Personalentscheidungen für Beamtinnen und Beamte bis zur BGr. A 8 und für Tarifbeschäftigte bis zur EGr. 8 TVöD oder bis zu einem entsprechenden Entgelt (Art. 43 Abs. 2 Satz 1 GO) sollen nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Satz 3 GO mit Wirkung ab 01.11.2019 vorbehaltlich der Befugnisse der Werkausschüsse bzw. Werkleitungen der städtischen Eigenbetriebe die Befugnisse wie folgt auf Herrn OBM übertragen werden:

- a) befristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich EGr. 14 (Z) TVöD
- b) Ernennung bzw. unbefristete Einstellung von Lehrkräften bis einschließlich BGr. A 14 (Z) bzw. EGr. 14 (Z) TVöD
- c) Ernennung von Beamtinnen und Beamten bzw. unbefristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 12 bzw. EGr. 12 TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
- d) Beförderung von Beamtinnen und Beamten bzw. Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 12 bzw. EGr. 12 TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)

- e) Abordnungen, Versetzungen, Zuweisungen bzw. Personalgestellungen (Tarifbereich) von Beamtinnen und Beamten bzw. von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 12 bzw. EGr. 12 TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
- f) Ruhestandsversetzungen von Beamtinnen und Beamten bis einschließlich BGr. A 12
- g) Entlassungen von Beamtinnen und Beamten bzw. von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 14 (Z) bzw. EGr. 14 (Z) TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung beabsichtigt Herr OBM die ihm übertragenen Befugnisse seinerseits (nach Anhörung der weiteren Bürgermeister) auf den Referenten für Finanzen, Personal, IT und Organisation (vgl. Anlage) bzw. mit Zustimmung des Stadtrats für bestimmte häufig vorkommende Angelegenheiten, die weder eine grundsätzliche noch eine herausgehobene Bedeutung haben, auf die Leitung des Personalamts zu übertragen (Art. 39 Abs. 2 GO).

Es würde sich daher folgende neue und vereinfachte Delegation ergeben:

	Azubis Anwärter Referendare Praktikanten	BGr. A2 - A9 (Z) EGr. E1 - E9c EGr. S2 - S14	BGr. A10 - A12 EGr. E10 - E12 EGr. S15 - S18	BGr. A 13 - A14 (Z) EGr. E13 - E14 (Z)	ab BGr. A15 ab EGr. E15
Ernennung/Einstellungen (befristet)	PA/D	PA/D	PA/D	PA/D	POA
Ernennung/Einstellung <u>Lehrkräfte</u> (unbefristet)			Herr Ref. I/II	Herr Ref. I/II	POA
Ernennung/Einstellung (unbefristet)		PA/D	Herr Ref. I/II	POA	POA
Beförderung Höhergruppierung		PA/D	Herr Ref. I/II	POA	POA
Abordnung Versetzung Zuweisung Personalgestellung (Tarifbereich)	PA/D	PA/D	Herr Ref. I/II	POA	POA
Ruhestandsversetzung (Beamte)		PA/D	Herr Ref. I/II	POA	POA
Entlassung (Kündigung)	Herr Ref. I/II	Herr Ref. I/II	Herr Ref. I/II	Herr Ref. I/II	POA
Stellenbesetzungen		PA/D	Herr Ref. I/II	POA	POA
Dringliche Anordnung				Herr Ref. I/II	Herr OBM
Urkunde (Unterschriften)	PA/D	PA/D	PA/D	Herr Ref. I/II	Herr OBM

Herr OBM wird unter Berücksichtigung seiner originären sowie übertragenen Befugnisse ermächtigt, folgende Zuständigkeiten nach Art. 39 Abs. 2 GO i.V.m. Art 43 Abs. 1 Sätze 1 und 3 GO bzw. i.V.m. Art. 43 Abs. 2 GO auf die Leitung des Personalamts zu delegieren:

- a) befristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich EGr. 14 (Z) TVöD
- b) Ernennung von Beamtinnen und Beamten bzw. unbefristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 9 (Z) bzw. EGr. 9c TVöD bzw. EGr. S 14 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst) sowie die Ernennung/Einstellung von Auszubildenden, Anwärterinnen/Anwärtern, Referendarinnen/Referendaren und Praktikantinnen/Praktikanten
- c) Beförderung von Beamtinnen und Beamten bzw. Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 9 (Z) bzw. EGr. 9c TVöD bzw. EGr. S 14 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)

- d) Abordnungen, Versetzungen, Zuweisungen bzw. Personalgestellungen (Tarifbereich) von Beamtinnen und Beamten bzw. von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 9 (Z) bzw. EGr. 9c TVöD bzw. EGr. S 14 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
- e) Ruhestandsversetzungen von Beamtinnen und Beamten bis einschließlich BGr. A 9 (Z)

Sollte sich der erwartete positive Effekt einstellen, so ist (entsprechend der Handlungsempfehlung von Kienbaum) eine Ausweitung auf weitere Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen bzw. eine Ausweitung auf die Eigenbetriebe für die neue Amtsperiode 2020/2026 zu prüfen.

2.5. Weitere Zuständigkeiten für Personalentscheidungen

2.5.1 Zuständigkeiten des Personal- und Organisationsausschusses

Unverändert verbleiben die nicht auf den Oberbürgermeister delegierbaren bzw. nicht delegierten und die nicht dem Stadtrat vorbehaltenen Personalangelegenheiten ausschließlich beim Personal- und Organisationsausschuss (§ 10 Abs. 3 der Geschäftsordnung für den Stadtrat).

2.5.2 Zuständigkeiten des Stadtrats

Mit Besetzungen von Stellen ab der BGr. A 16 sowie der Dienststellen- und Schulleitungen befasst sich der Stadtrat (vgl. § 3 Nr. 9 der Geschäftsordnung für den Stadtrat).

2.5.3 Zuständigkeiten der Eigenbetriebe

Die Entscheidungsbefugnisse zwischen dem 1. und den weiteren Werkleitern, dem Werkausschuss und dem Stadtrat werden in der „Pilotphase“ nicht weiterentwickelt und bleiben zunächst unberührt.

3.1 Übertragung von Stellenplanänderungen: Sachverhalt

Der Stellenplan hat als Teil des Haushaltsplans (Art. 64 Abs. 2 Satz 2 GO) Satzungsqualität und legt den maximalen Rahmen für die Personalwirtschaft der Gemeinde hinsichtlich Stellenanzahl (quantitativ) und Stellenwert (qualitativ) fest.

Für die Delegation von Stellenplanänderungen existieren in der Gemeindeordnung keine dem Art. 43 GO, der für Personalentscheidungen gilt, vergleichbaren Regelungen.

Eine Übertragung von Letztentscheidungsbefugnissen auf die Verwaltung ist hinsichtlich der Festlegung von Stellenanzahl und Stellenwert nicht möglich.

3.2 Anpassung des Verfahrens bei Stellenplanänderungen: Änderungsnotwendigkeit

In der Praxis hat sich herausgestellt, dass die Vakanz einer Stelle häufig zum Anlass genommen wird den Aufgabenzuschnitt der Stelle oder einer ganzen Organisationseinheit zu überprüfen und geänderten Anforderungen anzupassen.

Dies ist organisatorisch sinnvoll, da durch eine Vakanz die Möglichkeit besteht, Arbeitsverteilung und -abläufe unmittelbar zu optimieren und anzupassen. Bedingt durch einen neuen Aufgabenzuschnitt muss eine Stelle tariflich neu bewertet werden, was ggf. zu einem geänderten Stellenwert führt, der vom POA beschlossen werden muss.

Unter Nr. 2.3 wurde bereits dargestellt, dass ein schneller und moderner Recruiting-Prozess erfolgskritisch ist. Eine Beschlussfassung im POA zu den Stellenplanänderungen mit an-

schließendem Recruiting-Prozess führt zu zeitlichen Verzögerungen. Nachfolgend wird daher ein Verfahren vorgeschlagen, das sowohl dem Beschlusserfordernis (vgl. Nr. 3.1) als auch dem Ziel der Beschleunigung des Recruiting-Prozesses Rechnung trägt.

3.3 Anpassung des Verfahrens bei Stellenplanänderungen: Neues Verfahren

Bei kleineren organisatorischen Änderungen, die in der Regel nur zur Änderung weniger Stellen führen (bisher als Auflage beschlossen) soll künftig folgendermaßen vorgegangen werden:

- a) Stellenplanänderungen bis einschließlich EGr. 12 TVöD (Zielwert) werden künftig nicht mehr als Einzelgutachten in den POA eingebracht, sondern als Sammelgutachten (Liste) in der nächsterreichbaren POA-Sitzung beschlossen. Die vorgeschlagenen Stellenplanänderungen dürfen nach Genehmigung durch Herrn Ref. I/II - vor der POA-Beschlussfassung - bereits im Stellenplan vollzogen und der Recruiting-Prozess gestartet werden.
- b) Das Verfahren für Stellenplanänderungen ab EGr. 13 (Zielwert) bleibt unverändert.

Umfangreichere organisatorische Änderungen, die als Vortragspunkt im POA behandelt werden, bleiben von der Verfahrensänderung unberührt.

Beschlussvorschlag

1. Dem Oberbürgermeister werden mit Wirkung ab 01.11.2019 vorbehaltlich der Befugnisse der Werkausschüsse bzw. Werkleitungen der städtischen Eigenbetriebe die Befugnisse nach Art. 43 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Satz 3 GO wie folgt übertragen:
 - a) befristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich EGr. 14 (Z) TVöD
 - b) Ernennung bzw. unbefristete Einstellung von Lehrkräften bis einschließlich BGr. A 14 (Z) bzw. EGr. 14 (Z) TVöD
 - c) Ernennung von Beamtinnen und Beamten bzw. unbefristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 12 bzw. EGr. 12 TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
 - d) Beförderung von Beamtinnen und Beamten bzw. Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 12 bzw. EGr. 12 TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
 - e) Abordnungen, Versetzungen, Zuweisungen bzw. Personalgestellungen (Tarifbereich) von Beamtinnen und Beamten bzw. von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 12 bzw. EGr. 12 TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
 - f) Ruhestandsversetzungen von Beamtinnen und Beamten bis einschließlich BGr. A 12
 - g) Entlassungen von Beamtinnen und Beamten bzw. von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 14 (Z) bzw. EGr. 14 (Z) TVöD bzw. EGr. S 18 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)

2. Der Oberbürgermeister wird unter Berücksichtigung seiner originären sowie übertragenen Befugnisse ermächtigt, folgende Zuständigkeiten nach Art. 39 Abs. 2 GO i.V.m. Art. 43 Abs. 1 Sätze 1 und 3 GO bzw. i.V.m. Art. 43 Abs. 2 GO auf die Leitung des Personalamts zu delegieren:
 - a) befristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich EGr. 14 (Z) TVöD
 - b) Ernennung von Beamtinnen und Beamten bzw. unbefristete Einstellung von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 9 (Z) bzw. EGr. 9c TVöD bzw. EGr. S 14 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst) sowie die Ernennung/Einstellung von Auszubildenden, Anwärterinnen/Anwärtern, Referendarinnen/Referendaren und Praktikantinnen/Praktikanten
 - c) Beförderung von Beamtinnen und Beamten bzw. Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 9 (Z) bzw. EGr. 9c TVöD bzw. EGr. S 14 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
 - d) Abordnungen, Versetzungen, Zuweisungen bzw. Personalgestellungen (Tarifbereich) von Beamtinnen und Beamten bzw. von Tarifbeschäftigten bis einschließlich BGr. A 9 (Z) bzw. EGr. 9c TVöD bzw. EGr. S 14 TVöD (TV für den Sozial- und Erziehungsdienst)
 - e) Ruhestandsversetzungen von Beamtinnen und Beamten bis einschließlich BGr. A 9 (Z)

3. Stellenplanänderungen bis einschließlich EGr. 12 TVöD (Zielwert), die bisher als Auflage beschlossen wurden, werden ab 01.11.2019 nicht mehr als Einzelgutachten in den POA eingebracht, sondern als Sammelgutachten (Liste) in der nächsterreichbaren POA-Sitzung beschlossen.
Die vorgeschlagenen Stellenplanänderungen dürfen nach Genehmigung durch Herrn Ref. I/II - vor der POA-Beschlussfassung - bereits im Stellenplan vollzogen und der Recruiting-Prozess gestartet werden.

II. Herrn OBM

III. Stadtrat

Nürnberg, 09.10.2019
Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation

(38 34) , (52 15)

In Abdruck:

Personalpolitische Sprecher/in der Stadtratsfraktion der SPD
Personalpolitische Sprecher/in der Stadtratsfraktion der CSU
Personalpolitische Sprecher/in der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen
Personalpolitische Sprecher/in der Ausschussgemeinschaft