

Stuttgart, 16.06.2009

## Neuorientierung des Städtischen Vollzugsdienstes

### Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	01.07.2009

#### Kurzfassung des Berichts:

Ausführlicher Bericht siehe Anlage 1

Bericht zur Neuorientierung des Städtischen Vollzugsdienstes (SVD).

### 1. Ausgangssituation

Der Städtische Vollzugsdienst (SVD) ist eine bewährte Institution mit über 50jähriger Tradition. Er nimmt in erster Linie Aufgaben zur Gefahrenabwehr, zur polizeilichen Überwachung und zum Verwaltungsvollzug wahr. Eine veränderte Sicherheitslage, zunehmende Gewaltbereitschaft und Jugendkriminalität, öffentlicher Drogenkonsum, steigende Arbeits- und Perspektivlosigkeit sowie viele andere gesellschaftliche und politische Entwicklungen haben zu steigenden Anforderungen an die Tätigkeiten und an die Präsenz des Städtischen Vollzugsdienstes im Stadtgebiet geführt.

Bereits im Jahr 1993 wurde der bestehende Überwachungsauftrag des SVD um den Innenstadtbereich (Innenstadt im engeren Sinne: Cityring, insbesondere mit Schwerpunkten Königstraße, Schlossplatz, Kronprinzstraße, Eberhardstraße und Marktplatz) erweitert und intensiviert. Dadurch konnte das subjektive Sicherheitsempfinden der Bürgerinnen und Bürger in der Innenstadt gestärkt werden. Durch die Verlagerung der Aufgabenschwerpunkte in den Innenstadtbereich ergaben sich zwangsläufig erkennbare Sicherheitsdefizite, insbesondere in den Wohnsiedlungen, Straßen, Plätzen und Anlagen der Außenbezirke, den Naturschutz- und Naherholungsgebieten und auf den land- und forstwirtschaftlichen Nutzflächen. Um diesen Defiziten in den Außenbezirken entgegen zu wirken und gleichzeitig die öffentliche Sicherheit und Ordnung in der Innenstadt weiterhin aufrechtzuerhalten, wurde die Einsatzkonzeption des SVD um gezielte Schwerpunkteinsätze in den Außenbereichen erweitert (Mitteilungsvorlage vom 24.05.2007, GRDrs. 103/2007). Seit Herbst 2006 führt der SVD regelmäßige

Schwerpunkteinsätze mit flexiblem Personaleinsatz, zusammengestellt vornehmlich aus den Innenstadtgruppen heraus, in den Außenbereichen durch.

Ziele dieser Aktionen sind insbesondere die Überwachung von Kinderspielplätzen zur Verhinderung zweckentfremdeter Nutzung, Vermeidung von Verunreinigungen durch Hundekot, Überprüfung der Anleinplicht von Hunden, Kontrolle von Freizeit- und Erholungseinrichtungen hinsichtlich Ordnungsstörungen, Schutz der Land- und Fortwirtschaft und die Überwachung von Verkehrsverboten in gesperrten oder beschränkt öffentlichen Straßen und Wegen. Durch die regelmäßig durchgeführten Schwerpunktaktionen und deren Nachhaltigkeitskontrollen konnten bereits nennenswerte Erfolge erzielt werden, z.B. die Verbesserung des Schutzes von öffentlichen Einrichtungen in städtischen und staatlichen Grünanlagen und Forsten, die Verringerung der Hundekotproblematik in Naturschutzgebieten, gemeinsames Vorgehen mit der Polizei gegen Störungen und Belästigungen durch Jugendliche oder die Verringerung des Schleichverkehrs auf gesperrten Straßen.

Um die Sicherheitsdefizite im Außenbereich ohne Vernachlässigung der Innenstadt verringern zu können, ist es weiterhin unerlässlich, die Schwerpunktmaßnahmen und Sondereinsätze einschließlich deren Nachhaltigkeitskontrollen konsequent fortzusetzen. Zum Doppelhaushalt 2008/2009 wurden dafür vier neue Stellen geschaffen.

## **2) Auftrag und Ziele**

Die Erweiterung der Einsatzkonzeption soll nach den Vorgaben des Referat RSO mit einer Neuorientierung hin zu einem noch effektiveren und serviceorientierten Städtischen Vollzugsdienst verbunden werden. Einem SVD, der sich verantwortlich fühlt für den öffentlichen Raum, der den Verwaltungsvollzug nachhaltig sicherstellt, sowohl im Innenstadtbereich als auch in den Außenbereichen, und zwar so, dass diese Veränderung von der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen wird und die Stadt weiterhin auf ihren Vollzugsdienst stolz sein kann.

Zur Neuorientierung des SVD wurde beim Amt für öffentliche Ordnung ein Projekt unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet. Dazu fand am 25.04.2008 ein Projektaufstartworkshop unter Leitung von Referat RSO statt. Zusammengefasst sollen folgende Ziele verfolgt werden:

- Lageorientierung
- effektivere Organisation
- Bürgerorientierung
- Sicherstellen des Verwaltungsvollzugs
- Mitarbeiterorientierung
- Erstellen eines Leitbilds
- Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit mit Internetauftritt

## **3) Projektorganisation**

Mit der Unterzeichnung des Projektauftrags durch Referat RSO im Mai 2008 wurden eine Projektgruppe und eine Projektleitungsgruppe installiert und ein Zeitplan für

die Projektarbeit vorgegeben. Das Projekt liegt im Zeitplan. Einzelheiten zu Projektauftrag, Projektorganisation und Projektzeitplan sind in **Anlagen 1 + 2** enthalten.

Der Projektauftrag wird ausgeführt.

#### **4) Ergebnisse (Zwischenstand)**

Das Projekt befindet sich im Zeitplan, konkrete Ergebnisse und Vorschläge der Projektgruppe liegen vor, über die nachfolgend insbesondere im Blick auf die zum Jahresende bevorstehenden Haushaltsplanberatungen berichtet wird. Die Projektgruppe hat zunächst eine Ist-Analyse und einen Soll-Ist-Vergleich im Blick auf den Projektauftrag und die Projektziele durchgeführt. Dabei wurden Schwachstellen und folgendes Optimierungspotential erkannt:

##### **4.1 Schwerpunktmaßnahmen und Sondereinsätze**

###### **4.1.1 Einsatzleitung**

Die strategische Steuerung von Schwerpunktmaßnahmen und Sondereinsätzen hat bei der nachhaltigen und damit erfolgreichen Umsetzung der um die Maßnahmen für die äußeren Stadtbezirke erweiterten Einsatzkonzeption eine ausschlaggebende Bedeutung.

Jeder Schwerpunkteinsatz und jede Sonderaktion ist lageorientiert und muss gut vorbereitet und mit allen Beteiligten vor Ort abgestimmt sein, damit sich der erwartete Erfolg einstellt. Der Einsatzleiter wählt für die Durchführung jeder Maßnahme entsprechend den Anforderungen und der Einsatzlage geeignete Mitarbeiter/-innen (z.B. Hundeführer, Mitarbeiter mit Ortskenntnis) aus unterschiedlichen Dienstgruppen aus. Diese werden dann für den speziellen Einsatz aus dem Routinebetrieb in ihrer Dienstgruppe herausgelöst.

Um den Sicherheitsdefiziten im Außenbereich mit den vorhandenen Personalressourcen ohne Vernachlässigung des engen Innenstadtbereichs ausreichend Rechnung tragen zu können, ist es unerlässlich, die Schwerpunktmaßnahmen und Sondereinsätze einschließlich deren Nachhaltigkeitskontrollen konsequent fortzusetzen. Der strategischen Steuerung kommt dabei eine entscheidende Rolle zu, insbesondere wenn es um die Steigerung der Effektivität und Effizienz des SVD und den Erfolg der Schwerpunktmaßnahmen und Sondereinsätze geht.

Das Aufgabengebiet des Streifendienstleiters und stellvertretenden Sachgebietsleiters, dem auch die Leitung der Diensthundeschule untersteht, ist bereits jetzt sehr umfangreich, so dass die Tätigkeit als Einsatzleiter von Schwerpunktmaßnahmen nicht zusätzlich dorthin übertragen werden kann. Die strategische Einsatzplanung und -leitung der Schwerpunkteinsätze und Sonderaktionen ist neben dem Routinebetrieb weder sinnvoll noch möglich.

Zunächst wurde diese Koordinierungs- und Steuerungsfunktion von einem Dienstgruppenleiter beim SVD mit weit überdurchschnittlicher Einsatz- und

Kapazitätsbereitschaft, parallel zu seiner Dienstgruppenleiterfunktion im Routinebetrieb ausgeübt. Diese über Maß belastende Doppelfunktion war weder dem Dienstgruppenleiter noch der betroffenen Dienstgruppe mehr zumutbar; andernfalls wären gesundheitliche Beeinträchtigungen und Qualitäts- und Sicherheitseinbußen bei der täglichen Arbeit des SVD zu befürchten gewesen.

Mit Zustimmung des Referats AK wurde mit vorläufiger Organisationsverfügung vorübergehend ein Einsatzleiter von Schwerpunktmaßnahmen und Sonderaktionen des SVD bestellt und vorerst von seiner Dienstgruppenleiterfunktion entbunden. Er übernimmt die Planung, Koordinierung und Leitung der Schwerpunktmaßnahmen und Sonderaktionen des SVD, die eine hohe Außenwirkung haben. Zu seinen Aufgaben gehören auch die Überwachung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen sowie das Berichtswesen. Ferner bearbeitet er grundsätzliche Angelegenheiten, Sonderaufgaben des Referats und bereitet Führungsentscheidungen vor und sorgt dann für deren Umsetzung.

Diese Organisation hat sich bewährt und sollte daher auf Dauer angelegt werden. Die entsprechende Stellenschaffung könnte bei den Stellenplanberatungen zum Doppelhaushalt 2010 / 2011 erfolgen. Die Schaffung der Stelle einer/s Einsatzleiters/in führt zu einem finanziellen Mehraufwand bei den Personalausgaben in Höhe von rechnerisch durchschnittlich 69.300 €.

#### **4.1.2 Dienstzeiten**

Im Rahmen der Ist-Analyse wurde schnell deutlich, dass die bisherigen Dienstzeiten für eine lageorientierte Ausrichtung zu starr sind und zunehmend weniger zur Sicherheitslage passen. Derzeit ist einheitlicher Dienstbeginn für alle Mitarbeiter der Frühschicht um 6.00 Uhr, was insbesondere im Winter nicht an allen Tagen und für alle Mitarbeiter/-innen erforderlich ist. Die Spätschicht endet bisher generell um 22.00 Uhr, obwohl es im Sommer dann erst dunkel wird und noch viele Menschen sich im Freien aufhalten.

Die Projektgruppe hat verschiedene Alternativen geprüft und ein neues, flexibleres Dienstplanmodell entwickelt (s. **Anlage 6**). Ziele waren dabei die Bündelung der begrenzten Personalressourcen sowohl im Blick auf die Aufgabenstellung als auch auf die Mitarbeitermotivation. Dienstbeginn ist künftig an den meisten Tagen erst um 7.00 Uhr, donnerstags und freitags wird das Dienstende grundsätzlich auf 23.00 Uhr verlegt, sonn- und feiertags ist jeweils eine Schicht von ca. 12.00 – 20.00 Uhr im Einsatz. Die Überlagerung der Regelarbeitszeit durch die Einsatzzeiten für Schwerpunktmaßnahmen und Sonderaktionen macht das Modell flexibel und bietet auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorteile (z.B. generell nur noch 5 Arbeitstage pro Woche). Die Vorteile für die Stadt liegen neben der höheren Flexibilität in der Bündelung der Ressourcen für lageorientierte Einsätze zur richtigen Zeit. So steht am Wochenende künftig zwar nur eine Schicht zur Verfügung, diese dafür in doppelter Personalstärke und mit allen sonst verteilt zur Verfügung stehenden Ressourcen (z.B. Kfz).

Diese Maßnahme soll ab Beginn des Jahres 2010 versuchsweise für ein Jahr umgesetzt werden. Es wird damit gerechnet, dass sie sich bewährt. Ein zusätzlicher Personalbedarf entsteht dadurch nicht. Die Beschaffung von zwei zusätzlichen Kfz würde die Effektivität dieser Maßnahme noch wesentlich erhöhen.

#### **4.1.3 Optimierung der Bezirksaufteilung und der Einsatzstärke**

Bei der Ist-Analyse zur derzeitigen Aufteilung des Stadtgebietes wurden hohe Wegezeiten festgestellt. Z.B. müssen Zwangsstilllegungen in der Innenstadt generell durch eine Dienstgruppe vom Standort der Diensthundeschule in Stuttgart-Vaihingen ausgeführt werden. Grund dafür ist eine knappe Ausstattung mit Dienstfahrzeugen der Innenstadtgruppen, die außerdem aufgrund der hohen Auslastung und des Alters zunehmend reparaturanfällig und deshalb oft nicht einsatzbereit sind. Gerade in den Außenbereichen ließen sich manche Aufgaben auch durch eine/n Mitarbeiter/in allein erledigen, was dann bisher mangels ausreichender Fahrzeugen schwierig zu bewältigen ist.

Den Dienstgruppen 1-4 (Innenstadt und Anlagenschutz) werden künftig zur Durchführung der Zwangsstilllegungsmaßnahmen die Stadtbezirke der Innenstadt zugeordnet. Dort sollten dann gleichfalls alle Aufgaben des SVD abschließend erledigt werden. Dadurch ließe sich eine Verkürzung der Wegezeiten erreichen und die Präsenz im Außenbereich würde erhöht (vgl. **Anlage 3**, Aufgabenkatalog des SVD).

Für einen effektiveren Personaleinsatz bietet sich die Neueinteilung der Einsatzbezirke des SVD an. Die Grafik in **Anlage 4** zeigt sowohl die aktuelle als auch die angestrebte Bezirkseinteilung.

Allein durch die Neubeschaffung von zwei zusätzlichen Fahrzeugen (jährliche Kosten von insgesamt bis zu 24.000 EUR) lassen sich die Präsenz und die Einsatzstärke des SVD spürbar erhöhen. So können im Zweischichtbetrieb täglich laufend vier Streifeneinsätze zusätzlich gefahren werden. Ohne eine Neubeschaffung, die im Sachkostenbudget des Amtes nicht berücksichtigt ist, kann dieses Projektergebnis nicht umgesetzt werden.

#### **4.1.4 Zusätzlicher Standort**

Durch einen geeigneten Standort im Norden/Nordosten könnten die Effektivität und Einsatzstärke des SVD weiter erhöht werden. Durch eine Auslagerung der örtlich zuständigen Dienstgruppe weg von der Innenstadt hinein in ihren Einsatzbezirk entfielen tägliche Wegezeiten und es entstünde mehr Präsenz vor Ort. Gesucht wird dazu ein vorhandenes (städtisches) Gebäude.

#### **4.2 Dienstkleidung**

Im Blick auf die Aufgabenstellung und Außenwirkung des SVD ist ein klares Erscheinungsbild wichtig, das in der Öffentlichkeit entsprechend wahrgenommen und akzeptiert wird und die Grundlage für ein sicheres Auftreten darstellt. Daher soll der SVD nach dem Vorbild der Polizei mit blauen Uniformen ausgestattet werden, die sich allerdings klar von dieser abgrenzen müssen. Bei der Beschaffung wird sehr auf funktionsgerechte (z.B. wasserdichte, atmungsaktive), und bequeme Kleidung mit hohem Wiedererkennungseffekt geachtet. Es wird auf eine hohe Akzeptanz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wert gelegt. Daher werden diese bei der Auswahl und Beschaffung der Dienstkleidung beteiligt.

Für die Neubeschaffung werden einmalige Ausgaben von bis zu 1.500 EUR je Satz erwartet, bei 60 Sätzen an Dienstbekleidung insgesamt also bis zu 90.000 EUR.

### **4.3 Sprechstunden des SVD in den Stadtteilen**

Ein Projektziel ist, dass der SVD als verlässlicher, serviceorientierter Partner noch stärker im Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger wahrgenommen wird. Dies gilt insbesondere auch für die Außenstadtbezirke. Dazu gehört, dass der SVD nicht nur die Örtlichkeiten kennt, sondern auch mehr über die Anliegen und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger erfährt.

Daher wird der SVD im Zuge einer besseren Bürgerorientierung und Gemeinwesenarbeit künftig versuchen, zumindest einmal jährlich in jedem Stadtbezirk mit einem Informationsstand (z.B. auf Wochenmärkten) präsent zu sein. Fragen und Anliegen der Bürgerinnen und Bürger werden dabei aufgenommen und ihnen wird nachgegangen. Erste Termine sind für das 2. Halbjahr 2009 vorgesehen. Sie werden noch mit den Bezirksvorstehern und den örtlichen Sicherheitsbeiräten abgestimmt und dann rechtzeitig bekannt gegeben.

### **4.4 Entwicklung eines Leitbilds**

Zur Orientierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick auf die angestrebte Neuorientierung des SVD hat die Projektgruppe ein Leitbild entwickelt. Das Leitbild dient als gemeinsame Handlungsgrundlage sowie als Basis für die daraus abgeleiteten Ziele und Maßnahmen. Es enthält die künftigen Schwerpunkte der Weiterentwicklung des SVD und hat den Zweck, für Transparenz und Akzeptanz von Entscheidungen und Maßnahmen zu sorgen. Das Leitbild ist in **Anlage 5** dargestellt.

### **4.5 Öffentlichkeitsarbeit - Internetauftritt**

In der Öffentlichkeit ist oft nicht bekannt, welche Ziele und Aufgaben der SVD verfolgt. Daher ist auch im Blick auf eine stärkere Bürgerorientierung eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Ziel dabei ist die bessere Information der Bürgerinnen und Bürger über die Leistungen des SVD als wichtigem Beitrag für die Sicherheit und Ordnung in Stuttgart. Die Bürgerinnen und Bürger sollen daneben auch die wachsende Serviceorientierung des SVD und seine Verantwortlichkeit für den öffentlichen Raum und einen nachhaltigen Verwaltungsvollzug wahrnehmen.

Neben den Berichterstattungen in der Presse werden neue Medien (z.B. das Internet) immer wichtiger. Die Projektgruppe hat dazu einen Überblick über die Aufgabenschwerpunkte des SVD erstellt und daraus einen Internetauftritt entwickelt. Dieser wurde im März 2009 über die städtische Homepage ins Internet gestellt und kann abgerufen werden unter: <http://www.stuttgart.de/item/show/345623>

### **4.6 Fahrradstreifen**

Zur Erhöhung des Aktionsradius und der Kontrollfrequenz in der Innenstadt werden künftig neben Fußstreifen auch Fahrradstreifen des SVD eingesetzt. Diese können in manchen Situationen wesentlich effektiver sein als Fußstreifen und erhöhen die Einsatzstärke. Nach einer Befragung ist die Akzeptanz und Motivation dafür bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hoch.

Die Beschaffung der Dienstfahräder ist im Rahmen des laufenden Etats 2009 ohne Mehrausgaben erfolgt.

#### **4.7 Fortschreibung des Aus- und Weiterbildungskonzepts**

Im Rahmen der Neuorientierung des SVD und im Blick auf die stetig wachsenden Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das bestehende Fort- und Weiterbildungskonzept auf dem Prüfstand gestellt. Die Projektgruppe hat sich damit bisher noch nicht befasst. Daher kann derzeit dazu noch nicht berichtet werden.

#### **4.8 Funk**

Der SVD nutzt seit vielen Jahren bisher noch ein analoges Bündelfunksystem (sog. Chekker-Funk). Inzwischen sind für Ersatzbeschaffungen bzw. Reparaturen kaum noch neue Geräte bzw. Ersatzteile mehr erhältlich. Daneben ist unsicher, wie lange das Funknetz vom Anbieter überhaupt noch betrieben wird.

Eine echte und nahe liegende Alternative wäre die Teilnahme an der Einführung des digitalen Funknetzes für Behörden und Organisationen (BOS-Funk). Kommunale Vollzugsdienste sind nach der Richtlinie für den BOS-Funk per Definition keine Einrichtung der BOS. Das Land hat auf Anfrage mitgeteilt, dass eine Erweiterung des Teilnehmerkreises beim Bundesministerium nicht beantragt werden soll. Es ist nicht absehbar, ob zu einem späteren Zeitpunkt in einigen Jahren diese Möglichkeit ggf. besteht.

Aufgrund des entstandenen dringenden Handlungsbedarfes hat die Projektgruppe verschiedene Alternativen geprüft. Sie ist nach einem Feldversuch zu dem Ergebnis gekommen, dass die Mobilfunknetze für Handys sehr problematisch sind. Im Falle von Netzausfällen oder -überlastungen bei Großveranstaltungen (z.B. Halbzeitpause bei Fußballspielen) besteht die Gefahr, dass die Kommunikation scheitert und ganze Einsätze in Frage stellt. Die Eigensicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss durch eine zuverlässige Kommunikation ständig gewährleistet sein.

Daher wird derzeit eine Kooperation mit der SSB AG geprüft. Die SSB AG hat ein zuverlässiges, flächendeckendes Betriebsfunknetz, das im Jahr 2012 auf Digitalfunk umgestellt werden soll. Sie wäre grundsätzlich über eine Kooperation gesprächsbereit. Derzeit werden die technischen Möglichkeiten geklärt und die Kosten ermittelt. Sofern diese Gespräche zu einer konkret darstellbaren Lösung führen, wird das Amt für öffentliche Ordnung mit einer gesonderten Sachvorlage im Gemeinderat berichten.

### **5. Fazit**

Die Projektarbeitgruppe hat die oben unter Zif. 4 aufgeführten Optimierungspotentiale entwickelt und dazu praktisch umsetzbare Lösungsvorschläge erarbeitet. Sämtliche Vorschläge werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der örtlichen Personalvertretung akzeptiert. Sie dienen einerseits der Mitarbeitermotivation, andererseits der Bürger- und Aufgabenorientierung. Die Projektgruppe ließ sich von dem Gedanken leiten, die vorhandenen Ressourcen effizienter und effektiver zu nutzen.

Die Zwischenergebnisse und Vorschläge der Projektgruppe wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am 04.11.2008 in einer Dienstversammlung

vorgestellt und mit Ihnen diskutiert. Die Projektlenkungsgruppe hat am 15.12.2008 der Umsetzung dieser Maßnahmen zugestimmt.

## **6. Ausblick**

Diese Mitteilungsvorlage gibt einen aktuellen Zwischenstand. Mit der Umsetzung derjenigen Maßnahmen, die nicht finanzwirksam oder stellenplanrelevant sind, wurde begonnen bzw. sie sind umgesetzt. Für die finanzwirksamen bzw. stellenplanrelevanten Maßnahmen sind Mittel bzw. Stellen beantragt. Die Umsetzung hängt von deren Bereitstellung ab. Noch nicht umsetzungsreife Vorschläge werden bis Ende 2009 ausgearbeitet und es wird berichtet. Der Abschlussbericht ist für Mitte 2010 vorgesehen.

## **Finanzielle Auswirkungen**

Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen führt zu einem finanziellen Mehrbedarf von einmalig 90.000 € für Uniformen und jährlich 24.000 € für zwei zusätzliche Fahrzeuge. Die Schaffung der Stelle einer/s Einsatzleiters/in führt zu einem finanziellen Mehraufwand bei den Personalausgaben in Höhe von rechnerisch durchschnittlich 69.300 €.

## **Beteiligte Stellen**

Die Referate AK und WFB haben Kenntnis genommen. Haushalts- und stellenrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der HH-Planberatungen erfolgen.

## **Vorliegende Anträge/Anfragen**

-/-  
-/-

Dr. Martin Schairer  
Bürgermeister

Anlage 1: Projektauftrag

Anlage 2: Projektzeitplan

Anlage 3: Aufgabenkatalog des SVD

Anlage 4: Bezirkseinteilung bisher - künftig

Anlage 5: Leitbild

Anlage 6: Einsatzzeiten

zum Seitenanfang