

## **Vorlage für die Sitzung des Senats am 26. Februar 2013**

### **Steuerung der Besetzung von Stellen in der öffentlichen Verwaltung der Freien Hansestadt Bremen**

#### **A. Problem**

Die Freie Hansestadt Bremen steht wie andere Länder und Kommunen vor der Herausforderung, sowohl restriktive personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten umzusetzen als auch durch gezielte Personalrekrutierung und -entwicklung eine qualifizierte Belegschaft zu erhalten. Die künftige Steuerung der Besetzung von Stellen in der bremischen Verwaltung muss daher diesen Anforderungen gerecht werden:

Im Rahmen der „Umsetzungen der Ergebnisse der Föderalismuskommission II in der Freien Hansestadt Bremen“ hat der Senat am 08.03.2010 beschlossen, dass als flankierende Maßnahme im Personalbereich Neueinstellungen von dem allgemeinen Arbeitsmarkt (sog. externe Einstellungen) grundsätzlich auf die Übernahme von Nachwuchskräften begrenzt werden sollen. Dieser Beschluss wurde am 20. April sowie am 6. Juli sowie am 10. August 2010 weiter konkretisiert. Danach sind grundsätzlich alle Stellen verwaltungsintern auszuschreiben. Ausnahmen gelten nur für besondere Bereiche (z. B. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, befristet einzustellendes Personal, welches ausschließlich aus Drittmitteln finanziert wird oder Befristungen für Schwangerschaftsvertretungen, Elternzeit und befristete Krankheitsvertretungen). Darüber hinaus ist eine Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur nach einer Einzelfallentscheidung im Senat möglich.

Am Grundsatz der verwaltungsinternen Ausschreibung soll weiterhin festgehalten werden, da er durch Erhöhung der internen Mobilität und Flexibilität statt steigender Personalausgaben durch Neueinstellungen entscheidend dazu beiträgt, das Ziel von umfassenden Einsparungen im Personalbereich insbesondere in Bereichen der „klassischen Verwaltung“ zu verwirklichen. Hier kann im Rahmen einer kontinuierlichen Personalplanung auch aufgrund der klassischen Zugangsmöglichkeiten (Ausbildung oder Referendariat in den Bereichen Allgemeine Dienste, Steuerverwaltung, Polizei, Feuerwehr, Justiz sowie der Lehrkräfte) durch ressortinterne oder verwaltungsübergreifende Umsteuerungen auf externe Neubesetzungen für einzelne Stellen weitestgehend verzichtet werden.

Für die übrigen Bereiche ist allerdings festzustellen, dass sich das jetzt angewandte Verfahren, trotz Anpassungen, als zu aufwendig und wenig flexibel gezeigt hat, um situationsgerecht angemessen zu reagieren. Für Personal außerhalb der klassischen Verwaltungsbereiche, d.h. in den Fach- und technischen Verwaltungen bedarf es flexibler Regelungen, um auch hier die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung zu gewährleisten. In diesen Bereichen gibt es kaum Möglichkeiten, Personal intern umzusteuern, da in

der Regel vergleichbares Personal in der bremischen Verwaltung nicht zur Verfügung steht. In diesen Fällen wird es von vornherein unumgänglich sein, extern auszusuchen. Eine zunächst auf die Verwaltung beschränkte interne Ausschreibung und eine dann anschließende zeitintensive förmliche Senatsbefassung mit dem Ziel, eine externe Ausschreibung zu ermöglichen, ist hier entbehrlich und hinderlich. Hier ist eine Neuausrichtung des Verfahrens erforderlich, die das Ziel haben muss, es den Bereichen zu ermöglichen, für besondere Personalgruppen angepasst an zukünftige Anforderungen vorausschauend, flexibel und verlässlich zu planen, auszusuchen und einstellen zu können.

Die Neuausrichtung der Steuerung des Zugangs von Personal außerhalb der „klassischen Verwaltung“ erfordert auch eine eingehende konzeptionelle Beschäftigung mit dem Thema Personalbeschaffung bzw. Personal- / Arbeitgebermarketing in den Ressorts, Dienststellen und Einrichtungen, ähnlich wie es in den Bereichen Ausbildung und Nachwuchsförderung für Verwaltungspersonal bereits praktiziert wird.

Auch hier sind, für die jeweiligen Berufsgruppen natürlich unterschiedlich ausgeprägt, besondere Anforderungen für den Arbeitgeber „bremische Verwaltung“ allgemein und für jede Einrichtung im Besonderen zu erkennen und zu berücksichtigen: Ausgehend von einem hohen Durchschnittsalter in der Verwaltung und einer sich verändernden Altersstruktur in der Bevölkerung, bedingt durch die allgemeine demographische Entwicklung mit einem steigenden Anteil älterer Menschen gegenüber dem sinkenden Anteil der jüngeren und einem damit verbundenen Rückgang an Arbeits- und Fachkräften, kommt es zu einer immer stärker werdenden Konkurrenz mit Arbeitgebern der privaten Wirtschaft und auch mit anderen öffentlichen Arbeitgebern.

Die Personalgewinnung und -bindung muss in diesen Bereichen daher konzeptionell aufgewertet und gestaltet werden. Grundlage dafür sollte für jeden einzelnen Tätigkeitsbereich in jedem Ressort eine fundierte Personal- und Aufgabenplanung und Analyse der Wettbewerbssituation sein - verbunden mit der Frage, was den Tätigkeitsbereich für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv macht und welche Fähigkeiten und Qualifikationen die zukünftigen Beschäftigten für die jeweiligen Arbeitsbereiche benötigen. Weitere Aspekte sind die Information und Öffentlichkeitsarbeit sowie eine Intensivierung der Kommunikation mit den Zielgruppen zur Herstellung größtmöglicher Transparenz über den Arbeitgeber und Tätigkeitsbereich, professionelle Stellenausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren sowie eine verstärkte Bindung neuer Beschäftigter durch Einarbeitungs-, Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzepte.

## **B. Lösung**

### **1. Verfahren der Stellenausschreibungen und -besetzungen**

Um zukünftig die Abläufe bei Stellenbesetzungen zu optimieren, wird das bisherige Verfahren bei Stellenausschreibungen und -besetzungen zusammengefasst und in einer „Regelung zum Verfahren bei Stellenausschreibungen und -besetzungen zur Umsetzung der personalwirtschaftlichen Beschlüsse des Senats“ konkretisiert.

Das Verfahren zur Besetzung von freien Stellen erfolgt danach zukünftig dreigeteilt:

- a) Bei Personal aus der Personalgruppe „Verwaltungspersonal“ gilt grundsätzlich das vom Senat im Jahr 2010 beschlossene Verfahren. Dies bedeutet im ersten Schritt die Prüfung der Möglichkeiten einer internen Besetzung freier Stellen innerhalb der Dienststellen, um festzustellen, ob durch interne Umstrukturierungen oder den Wegfall von Aufgaben Einsparungen erzielt werden können. Insbesondere Überhangbereiche müssen prüfen, ob Personen aus dem Überhang zur Besetzung einer freien Stelle zur Verfügung stehen. Dieses ist inzwischen auch in den mit den Ressorts vereinbarten Kontrakten festgelegt worden. Alle Dienstposten werden, soweit eine Besetzung nach der vorstehenden Prüfung bzw. im Rahmen der in den Kontrakten festgelegten Verfahren nicht möglich ist, grundsätzlich verwaltungsintern ausgeschrieben. Nach einer erfolglosen verwaltungsinternen Ausschreibung besteht die Möglichkeit einer externen Neubesetzung im Wege der Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (dritter Schritt). Hier ist jedoch, wie bislang auch, vorab ein Senatsbeschluss herbeizuführen. Folgende Personalgruppen sind vom Grundsatz der verwaltungsinternen Ausschreibung weiterhin ausgenommen: Dienstposten, für deren Besetzung gesetzlich ein besonderes Verfahren vorgesehen ist (z.B. Präsident/in des Rechnungshofes, Ortsamtsleiter/innen), befristet einzustellendes Personal, welches ausschließlich aus Drittmitteln finanziert wird, befristete refinanzierte Stellen, die einen Einnahmebezug haben sowie Befristungen für Schwangerschaftsvertretungen, Elternzeit und befristete Krankheitsvertretungen.

Die Ausschreibungsrichtlinien sollen im Hinblick auf eine Straffung des Ausschreibungsverfahrens überarbeitet werden.

- b) Für fachspezifisches Personal ist – ohne dass es zukünftig einer vorherigen Freigabe durch den Senat bedarf – eine zeitgleiche externe und interne Ausschreibung möglich, sofern die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) bzw. die jeweiligen Wirtschaftspläne dies ermöglichen. Außerdem sind Möglichkeiten des Abbaus von Personalüberhängen im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/innen bei einem Personalausgleich vom 9. September 1986 zu berücksichtigen. Auf der Ebene der Ressorts ist sicherzustellen, dass das fachspezifische Personal im Rahmen konkreter Personalkonzepte, die der Senatorin für Finanzen vorzulegen sind, qualitativ und quantitativ benannt werden. Gerade in den betroffenen Personalgruppen, in denen eine verwaltungsinterne Mobilität nicht sichergestellt werden kann, ist es erforderlich, künftige externe Personalbedarfe frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zu treffen, damit sichergestellt ist, dass das erreichte Dienstleistungs- und Serviceniveau der betroffenen Bereiche / Dienststellen / Einrichtungen / Ressorts beibehalten oder angehoben wird. Auch hier muss es, wie in den Bereichen Ausbildung und Nachwuchsförderung bereits umgesetzt, Ziel sein, im Rahmen einer qualitativen und quantitativen Personalplanung (Fluktuationsprognosen, Anforderungsprofile) und durch Maßnahmen im Rahmen des Personalmarketings (Imagebildung, Arbeitgebermarke, attraktive Stellenausschreibungen, zielgruppengerechte Personalauswahl, Einarbeitung, Personalentwicklung und Bindung der Beschäftigten) sicherzustellen, dass die Arbeitsfähigkeit der Bereiche trotz Einsparverpflichtungen und Einflüssen bedingt durch den demographischen Wandel und die zunehmende Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt gewährleistet wird.
- Die in der Anlage zum Stellenplan getroffenen Zuordnungen bei den übrigen bzw.

fachspezifischen Personalgruppen sind Leitlinien für die Abgrenzung zur Personalgruppe Verwaltungspersonal.

- c) In der Ausbildung und im Referendariat (Polizei, Lehrer, Steuer, Feuerwehr, Justiz, Allgemeine Dienste) sowie bei Nachwuchskräften der Allgemeinen Dienste sind Ausschreibungen, Einstellungen und Übernahmen im Rahmen der Bedarfsplanung weiterhin möglich. Darüber hinaus gilt, dass Dienststellen Auszubildende, die beim Land und der Stadtgemeinde Bremen nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet worden sind, unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung zunächst bis zu einer Dauer von zwei Jahren nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) sachgrundlos und ohne vorherige Ausschreibung einstellen können. Eine unbefristete Weiterbeschäftigung dieser Beschäftigten ist dann im Rahmen des Budgets und der Zielzahlen ohne Zustimmung der Senatorin für Finanzen möglich.

## **2. Konzepte zur mittel- und langfristigen Sicherung des Personal-/Nachwuchsbedarfs**

Jedes Ressort soll aufgrund der demographischen Entwicklung Personalkonzepte für alle Berufsgruppen zur Sicherstellung des Personal-/Nachwuchsbedarfs entwickeln. Hierbei ist neben den klassischen Personalgruppen (Allgemeine Dienste, Feuerwehr, Justiz und Steuer u.a.) zu berücksichtigen, dass in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes auch Spezialqualifikationen (Ingenieure, Ärzte etc.) benötigt werden. Bei der Erstellung der Konzepte ist auch zu prüfen, inwieweit die sich verändernde Altersstruktur der Bevölkerung Auswirkungen auf das zukünftige Angebotspektrum des bremischen öffentlichen Dienstes hat. Insbesondere ist auch das Ziel zu berücksichtigen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen und die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

Bei der Erstellung der Konzepte sind auch die sich verändernde Alterstruktur der Bevölkerung sowie der Anteil von Menschen mit einem Migrationshintergrund und Genderaspekte zu berücksichtigen.

Die Konzepte sind der Senatorin für Finanzen bis zum 1. Oktober 2013 vorzulegen.

### **C. Alternativen**

Alternativen werden nicht vorgeschlagen.

### **D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung**

Die Ziele, die der Senat mit seinen personalwirtschaftlichen Beschlüssen aus dem Jahre 2010 verfolgt, werden durch die neue Verfahrensregelung nicht gefährdet. Es gilt weiterhin der Grundsatz der verwaltungsinternen Ausschreibung für die große Personalgruppe „Verwaltungspersonal“. Hier ist weiterhin sichergestellt, dass durch eine Steigerung der internen Mobilität bei gleichzeitigem weitestgehendem Verzicht auf externe Einstellungen das Ziel einer Verringerung des Gesamtbeschäftigungsvolumens und der Personalausgaben in den Einrichtungen, den Ressorts und Dienststellen erreicht werden kann.

Gleichzeitig wird sichergestellt, dass Ausnahmen von diesem Grundsatz in besonde-

ren Personalgruppen so flexibel wie möglich bei gleichzeitig umfassender Planung umgesetzt werden können.

In dem Rahmen der jeweiligen Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren werden das Landesgleichstellungsgesetz und die jeweiligen Frauenförderpläne beachtet. Bei der Erstellung der Personalkonzepte sind Genderaspekte zu berücksichtigen.

### **E. Beteiligung und Abstimmung**

Diese Vorlage ist mit der Senatskanzlei und allen Ressorts abgestimmt worden.

### **F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz**

Für eine Veröffentlichung geeignet.

### **G. Beschluss**

1. Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage 796/18 die „Regelung zum Verfahren bei Stellenausschreibungen und -besetzungen zur Umsetzung der personalwirtschaftlichen Beschlüsse des Senats“ und bittet die Senatorin für Finanzen, diese entsprechend umzusetzen.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Finanzen, gemeinsam mit den Ressorts die Ausschreibungsrichtlinien zu überprüfen und das Ergebnis im Senat bis zum 1. Juli 2013 zur Entscheidung vorzulegen.
3. Der Senat bittet die Ressorts, Personalkonzepte zur mittel- und langfristigen Sicherung des Personal-/Nachwuchsbedarfs für einzelne Berufsgruppen vorzubereiten bzw. vorhandene Konzepte weiterzuentwickeln und der Senatorin für Finanzen bis zum 1. Oktober 2013 vorzulegen.

## Regelung zum Verfahren bei Stellenausschreibungen und -besetzungen zur Umsetzung der personalwirtschaftlichen Beschlüsse des Senats

Alle Stellenausschreibungen werden unter Berücksichtigung der gültigen Ausschreibungsrichtlinien vom 17. August 2010 und auf der Grundlage der Beschlüsse des Senats vom 8. März und 20. April sowie vom 6. Juli und 10. August 2010 abgewickelt. Die nachfolgenden Vorgaben sind dabei zu beachten - diese gelten für alle Stellenausschreibungen der Kernverwaltung, der Eigenbetriebe, der Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts sowie für die Sonderhaushalte.

### 1. Für Personal der Allgemeinen Dienste (Verwaltungspersonal) gilt:

#### a) Prüfung einer dienststellen- bzw. ressortinternen Wiederbesetzung

Sofern nach internen Umstrukturierungen, Wegfall von Aufgaben bzw. die Realisierung von Einsparungen Dienstposten neu zu besetzen sind, ist zunächst in der Dienststelle zu prüfen, ob die zu besetzende Stelle mit eigenem Personal im Wege der Umsetzung bzw. Versetzung im Geschäftsbereich des Ressorts wiederbesetzt werden kann. Diese Prüfung und das Ergebnis sind schriftlich zu dokumentieren. Im positiven Fall erfolgt die weitere Umsetzung dienststellen- bzw. ressortintern. Alle Dienstposten werden, soweit eine Besetzung nach Prüfung bzw. im Rahmen der in den Kontrakten festgelegten Verfahren nicht möglich ist, grundsätzlich verwaltungsintern ausgeschrieben.

#### b) Verwaltungsinterne Stellenausschreibung

Ist die Prüfung negativ verlaufen, erfolgt unter Einhaltung der Ausschreibungsrichtlinien eine verwaltungsinterne Ausschreibung im Beiblatt zum Amtsblatt. Die Ausschreibungsfrist von 3 Wochen ist zwingend einzuhalten, damit Bewerberinnen und Bewerbern ausreichend Zeit zur Verfügung steht, sich zu informieren und zu bewerben. Der Text der Ausschreibung ist zusammen mit dem Ergebnis der Prüfung über das zuständige Ressort der Senatorin für Finanzen, Referat 33, mit der Bitte um verwaltungsinterne Ausschreibung, zuzusenden.

Im Falle einer erfolgreichen verwaltungsinternen Ausschreibung hat die abgebende Dienststelle sicherzustellen, dass die ausgewählte Bewerberin/der ausgewählte Bewerber spätestens 3 Monate nach Anforderung auf den neuen Arbeitsplatz versetzt wird.

#### c) Stellenausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Sollte die verwaltungsinterne Ausschreibung nicht zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle geführt haben und eine Wiederbesetzung über eine Stellenausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zwingend geboten sein, muss das zuständige Ressort eine Entscheidung des Senats herbeiführen. Es stellt dazu bei der Senatorin für Finanzen einen Antrag und legt dar, warum eine ressortinterne Umsetzung bzw. verwaltungsinterne Ausschreibung nicht erfolgreich gewesen ist.

Darüber hinaus ist darzulegen, ob die Zielzahlen und das Budget eingehalten werden und wenn nicht, wie das ausschreibende Ressort die Einhaltung im Rahmen eines Konsolidierungspfades gewährleisten wird. Die Senatorin für Finanzen wird den Antrag des Ressorts auf Stellenausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dem Senat innerhalb von 2 Wochen mit einer Stellungnahme zur Beschlussfassung vorlegen. Die Senatorin für Finanzen wird sich in ihrer Stellungnahme mit den personalwirtschaftlichen Voraussetzungen, dem Nachweis der erfolglosen ressortinternen Aufgabenverlagerung bzw. Umsetzung sowie der erfolglosen verwaltungsinternen Ausschreibung auseinandersetzen und eine Empfehlung abgeben. Stimmt der Senat einer Stellenausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu, erfolgt die Ausschreibung der Stelle im Rahmen des bisherigen Verfahrens unter Berücksichtigung der Ausschreibungsrichtlinien.

Folgende Personalgruppen sind vom Grundsatz der verwaltungsinternen Ausschreibung ausgenommen:

- Dienstposten, für deren Besetzung gesetzlich ein besonderes Verfahren vorgesehen ist (z.B. Präsident/in des Rechnungshofes, Ortsamtsleiter/innen).
- Befristet einzustellendes Personal, welches ausschließlich aus Drittmitteln finanziert wird,
- Befristete refinanzierte Stellen, die einen Einnahmebezug haben, und Befristungen für Schwangerschaftsvertretungen, Elternzeit und befristete Krankheitsvertretungen sowie für Vertretungen bei Sonderurlaub (z.B. Sabbatical)

In Einzelfällen können befristet Beschäftigte und Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen in das interne Ausschreibungsverfahren miteinbezogen werden, wenn zuvor eine Einigung hierüber mit der Senatorin für Finanzen erfolgt ist. Kommt eine Einigung nicht zustande, gilt das unter Ziffer 1 beschriebene Verfahren.

### 2. Für fachspezifisches Personal gilt:

Stellenausschreibungen für fachspezifisches Personal sollen ohne eine vorherige Freigabe durch den Senat zeitgleich verwaltungsintern und extern - nach Maßgabe der geltenden Ausschreibungsrichtlinien bekannt gegeben werden. Dabei sind Möglichkeiten des Abbaus von Personalüberhängen im Rahmen der Dienstvereinbarung

zur Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/innen bei einem Personalausgleich vom 9. September 1986 zu berücksichtigen.

Voraussetzung ist grundsätzlich, dass die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) bzw. die jeweiligen Wirtschaftspläne dies ermöglichen und die Ressorts, Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts Personalkonzepte erstellt haben. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, ist eine vorherige Zustimmung der Senatorin für Finanzen einzuholen.

### **3. Für Nachwuchskräfte gilt:**

Zum Zwecke der Ausbildung (Polizei, Steuer, Feuerwehr, Justiz, Allgemeine Dienste, Referendariate) sind Ausschreibungen, Einstellungen und Übernahmen im Rahmen der Bedarfsplanung und auf der Grundlage der Beschlüsse des Senats zur Ausbildungsplanung weiterhin möglich.

Darüber hinaus gilt, dass Dienststellen Auszubildende, die beim Land und der Stadtgemeinde Bremen nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet worden sind, unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung zunächst bis zu einer Dauer von zwei Jahren nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) ohne verwaltungsinterne Ausschreibung und ohne Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einstellen können, wenn die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) dies ermöglichen. Hier handelt es sich um eine befristete Weiterbeschäftigung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes unter der Voraussetzung des § 14 Absatz 2 TzBfG. Dabei ist zu beachten, dass dies nur zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber (die „Freie Hansestadt Bremen“) zuvor noch kein befristetes oder auch unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ausbildungszeiten sind von dieser Voraussetzung ausgenommen.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, entsprechende Auszubildende nach Ablauf der zweijährigen Befristung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, wenn die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Budget und Zielzahl) dies ermöglichen.

Eine gesonderte Entscheidung des Senats ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

### **Grundsätzliche Regelung für schwerbehinderte Menschen**

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen des allgemeinen Arbeitsmarktes auf verwaltungsinterne Stellenausschreibungen sind wie bisher gemäß Ziff. 2.1.9 der Integrationsvereinbarung vom 17. Dezember 2007 möglich. Damit soll gewährleistet werden, dass die Schwerbehindertenquote für das Land und die Stadtgemeinde Bremen weiterhin über 6 % liegt und somit dem Ziel des Senats entspricht, welches sich dieser mit Abschluss der Integrationsvereinbarung gesetzt hat.

Bremen, 26. Februar 2013