



16. Evangelische Landessynode

Beilage 31

Ausgegeben zum Protokoll über die 19. Sitzung

Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit

Kirche in Vielfalt

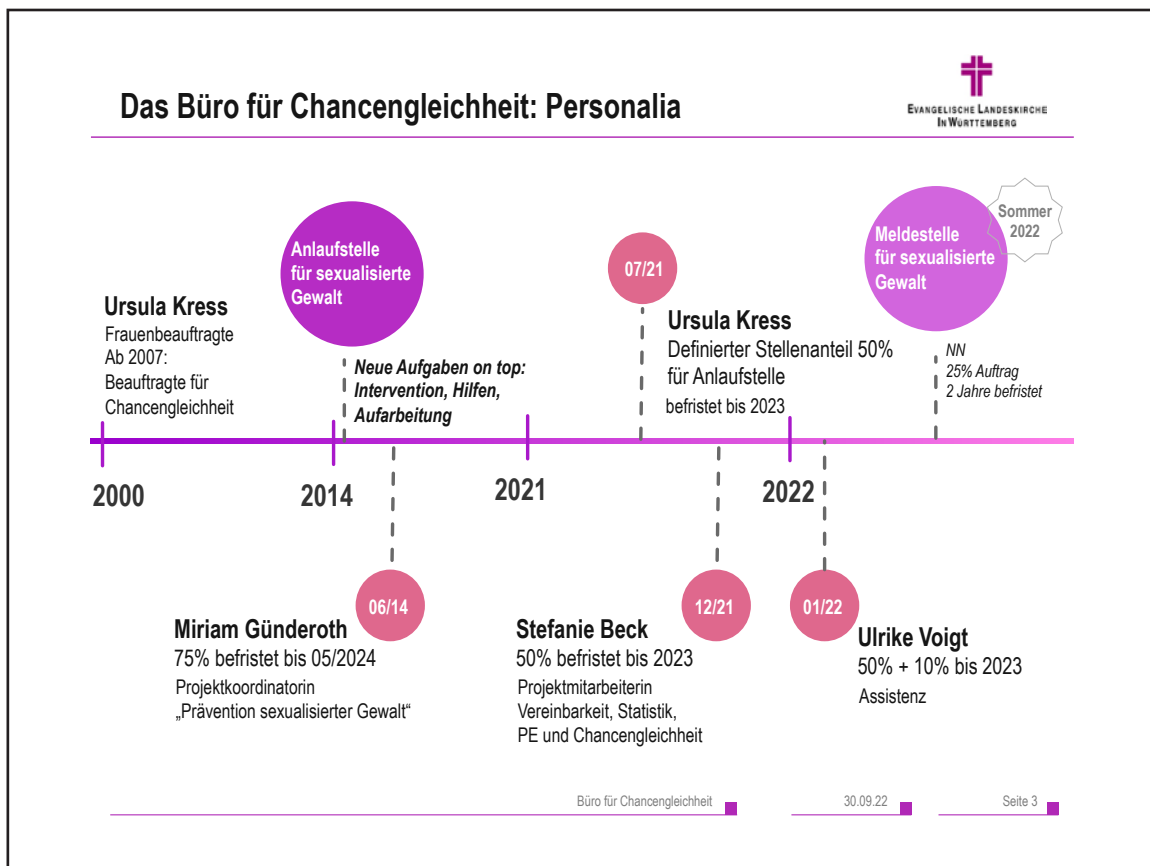
Bilanz und Ausblicke

Bericht zur Sommersynode 9. Juli 2022
Die Beauftragte für Chancengleichheit/ Fachstelle
zum Umgang mit
sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen


Das Büro für Chancengleichheit: Verortung und Themen

- Stabstelle im OKR, angesiedelt beim Direktor
- Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe:
Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, Migration und Religion entsprechend der Kriterien des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG)
- Chancengleichheit plus Personalentwicklung bis 7/2021
- Beauftragte für Inklusion
- Umgang mit sexualisierter Gewalt innerhalb der Landeskirche:
 - *Anlaufstelle bei sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalterfahrung*
 - *Ansprechstelle für Betroffene*
 - *Aufarbeitung/ Individuelle Aufarbeitung (Leistungen in Anerkennung des Leids)*
 - *Koordinierungsstelle Prävention sexualisierter Gewalt (Projekt)*





Umgang mit sexualisierter Gewalt: Schulungen und Sensibilisierungen



Mittlere Führungsebene:

- Dekan*innen
- Implementierung eines jährlichen Schulungstags für neuberufene Dekan*innen im Frühsommer
- Verwaltungsstellenleitende im Herbst
- Die ausbildungsverantwortlichen Stellen sind angehalten, das derzeitige Curriculum auf die wichtigen Inhalte zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt zu überprüfen und zu ergänzen.
- Ausbildung für Multiplikator*innen des Schulungskonzeptes „*hinschauen – helfen - handeln*“ für die Implementierungen vor Ort, zwei Kurse sind für 2023 ausgeschrieben. (Sicherung von Standards)
- Online-Angebot zur ersten Information und Sensibilisierung wird angestrebt.
- Meldestelle soll im Sommer 2022 eingerichtet werden.

Büro für Chancengleichheit 30.09.22 Seite 4

Umgang mit sexualisierter Gewalt:
Nachhaltigkeit in Strukturen



Dokumentation und Aussagefähigkeit:

- Entwicklung einer Rückmeldemaske über AHAS für die Bereiche:
 - Umsetzungsstand der Schutzkonzeptentwicklung
 - Schulungen von Mitarbeitenden

Themenbereich Personalentwicklung:

- Selbstverpflichtungserklärung
- Überarbeitung und Erweiterung der Broschüre „Bewerbungsverfahren achtsam gestalten“:
 - Einarbeitung aller personalentwicklungsrelevanten Informationen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt
 - Orientierung an Veröffentlichung des Arbeitsstabs des unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs und des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. unter Berücksichtigung der Regelungen aus dem Gewaltschutzgesetz.

Umgang mit sexualisierter Gewalt:
Aktuelles: Bericht 1. Betroffenenforum 02.04.2022



- **45 Teilnehmende (plus 3 digital) von ca. 145 Angeschriebenen**
- **Leitung von DWW und Landeskirche, Bischof July und Prof. Noller, brachten Scham und Betroffenheit persönlich zum Ausdruck**
- **Vielfältige Informationen weitergegeben, Austausch**
- **Moderierte AGs für die Teilnehmenden, Rückmeldungen**
- **Rechtliche Fragestellungen**
- **Bereitschaft zur Beteiligung/Mitwirkung von den Betroffenen**
- **Theologische Fragestellungen: Symposium 2023 (geplant):**
„Toxische Traditionen in Kirche und Diakonie - Welche Traditionen in der Kirche begünstigen/ ermöglichen sexuellen Missbrauch?“ (Arbeitstitel)
- **Terminzusage für September 2022 zur Fortsetzung des Dialogs mit Betroffenen**




EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Freiwillige Quote Evangelische Landeskirche in Württemberg

BILANZ NACH 9 JAHREN

Büro für Chancengleichheit30.09.22Seite 7



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Landessynodenbeschluss von 3/2013 zur freiwilligen Quote unter den Aspekten „Kultur – Struktur – Qualifizierung“ – Rückblick:

*„In zehn Jahren, also bis zum Jahr 2023, ist eine **paritätische und chancengleiche Zusammensetzung** der Gremien, Organe und Leitungsstellen in der Evang. Landeskirche anzustreben. Dieses Ziel ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern.“
(Synodenbeschluss 3/2013 zur freiwilligen Selbstverpflichtung)*

Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Quote:

- Klares **Commitment der Leitung** zur Zielvereinbarung/Quote (Stellenausschreibungen)
- Mehr Frauen in Leitung: Statistiken zu Leitungsstellen (Evaluation)
- Entscheidungsträger, Wahlgremien und Leitungsgremien sensibilisieren und schulen
- **Stellvertretungsamt** als Qualifikationsamt institutionalisieren
- EKD-Atlas zur Gleichstellung als **Benchmarking**
- Fraunhofer Gesellschaft: **Analyse der Organisationskultur** der EKD zur Erhöhung des Frauenanteils auf mittlerer Leitungsebene („Kirche in Vielfalt führen...“)
- „**Inklusiv Kirche sein**“ impliziert *diversity management*: **Multiperspektivität in Belegschaften und Leitung** (Alter, Interreligiosität, Geschlechtervielfalt, Inklusion, Migration, Berufsgruppenvielfalt)

Büro für Chancengleichheit30.09.22Seite 8

Statistik auf dem Prüfstand: Frauen in Führungspositionen



Frauenanteile (Stand 2022):

- 38 % im Kollegium: also 5 von 13 Personen (23% im Jahr 2018)
- 23 % im Dekaneamt inkl. Co-Dekanate (18% im Jahr 2018)
- 40 % im Schuldekaneamt (24% im Jahr 2018)
- 36 % in der Synode (41% im Jahr 2018)
- 55 % in den Kirchengemeinden/KGRs (53 % im Jahr 2018)
- 47 % bei den Kirchl. Verwaltungsstellen (23 % im Jahr 2018)
- 40 % Projektgruppe Digitalisierung im OKR (10% im Jahr 2018)

Zum Vergleich:

- Frauenanteil in Deutschland: 50,05 %, in Ba-Wü: 50,3%
- Frauenanteil im Landesparlament 2022 Ba-Wü: 29,9%

Frauenanteile Beschäftigungsgruppen



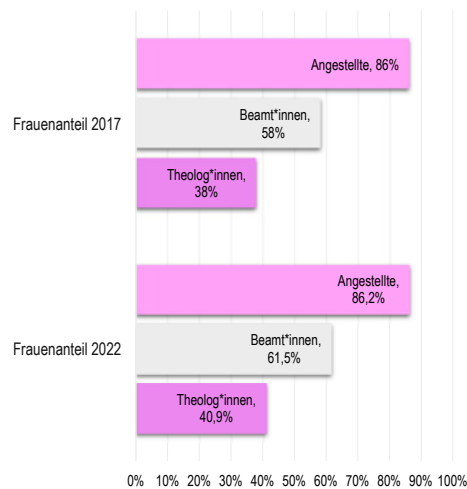
Im März 2022 waren bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschäftigt:

- ca. 23180 Angestellte
- ca. 530 Beamt*innen
- ca. 1940 Theolog*innen

Die Frauenanteile sind in allen Beschäftigungsgruppen leicht gestiegen.

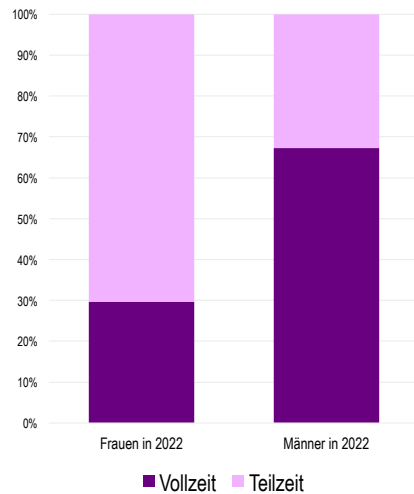
Bei den Theolog*innen liegt die Zunahme seit 2008 bei rund 10%.

Frauenanteile Beschäftigungsgruppen



Verteilung Voll-/Teilzeitbeschäftigung 2022

- Gesamtteilzeitquote: 64%
- 70 % der Frauen arbeiten in Teilzeit
- Die Teilzeitquote bei den angestellten Frauen hat sich laut Statistik im letzten Jahrzehnt lediglich im 1% Bereich geändert.
- Zum Vergleich:
Deutschlandweit haben im Quartal 04/21 47,5% der Frauen und 10,8% der Männer Teilzeit gearbeitet.
(Quelle: <https://de.statista.com/>)



Maßnahmen: Aspekte zu „Kultur – Struktur – Qualifizierung“

Bereits initiiert und umgesetzt:

- Gendersensible und diskriminierungsfreie Personalbeurteilung bzw. -management.
Handreichung „Die richtige Person am richtigen Platz“
- Gezielte Ansprache und Vernetzung von Frauen
Nachwuchs-Pool
- Überprüfung vorhandener Führungsleitbilder und Schaffung lebensdienliche Vorbilder:
Debora Fach- und Führungskräfteprogramm und Einstieg in Führung
- Maßnahmenpaket mit dem Ziel lebensphasenorientierter Personalpolitik:
PE Handbuch
- Mentoring als empfohlene PE-Maßnahme



Auf dem Prüfstand: „Qualifizierung“

Wirksamkeit von „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“



- Seit 2013 gibt es das Fach- und Führungskräfteprogramm Debora im DWW (Neustart alle 2 Jahre) – seit 2017 sowohl für Frauen wie Männer offen
- 15 Präsenztage, Mentoring, Coaching, Lerngruppen Leitungshospitation, Pflicht- und Wahlmodule
- Von den 70 Teilnehmenden haben sich
33 Frauen beruflich verändert
23 den Führungsverantwortungsbereich erweitert
12 von ihnen sind Top Führungskräfte!

Zitat einer Debora Führungskraft:

„Debora bringt extrem voran - Das Wachsen dürfen und Ausprobieren der eigenen Kompetenzen entwickelt die Persönlichkeit weiter, ich empfinde das gesamte Format als Bereicherung/Ermutigung, als ‚Schubs‘, sich zu trauen. Netzwerken stärkt und bringt weiter. Debora ist der Steigbügel auf das Karrierepferd.“

Ein frühzeitiger Einstieg in Führung erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Aufstieges und die Motivation von Frauen, ihre Karriere aktiv zu planen und anzugehen!

Auf dem Prüfstand: Mentoring als PE-Maßnahme



- Für Frauen (seit 2003) und Männer (seit 2007) in der Kirche - Maßnahme zur individuellen und personalplanerischen Förderung von Frauen und Männer im Hauptamt
- Start jedes Jahr
- Insgesamt haben bis heute über 150 Tandems teilgenommen
- Karriereplanungen, berufliche Weiterentwicklungen, Begleitung bei aktuellen Bewerbungen für Leitungsstellen
- Einstiege und sog. Onboarding (FEA)
- Optimale Voraussetzung: Mentoring als PE-Maßnahme wurde im PE-Gespräch vereinbart
- **Mentoring hat sich als Instrument bewährt und muss bekannter (gemacht) werden!**

➔ <https://www.buero-fuer-chancengleichheit.elk-wue.de/aktivitaeten/mentoring>

Auf dem Prüfstand: Bewerbungsverfahren



Wie gestaltet sich die Bewerberlage?

Datenauswertung OKR und KVSt 2021:

- Insgesamt sind 640 Bewerbungen eingegangen (389 von Frauen und 250 von Männern), davon wurden 77 Personen angestellt (12 % der Bewerbungen führen zur Anstellung)
- 61 % aller Bewerbungen wurden von Frauen eingereicht
- Mit 43 % der Frauen, die eine Bewerbung eingereicht hatten, wurde ein Interview geführt, 35% dieser interviewten Frauen wurden eingestellt.
- Mit 28 % der Männer, die eine Bewerbung eingereicht hatten, wurde ein Interview geführt, 24% dieser interviewten Männer wurden eingestellt.
- Auf die Gesamtheit der 640 Bewerbungen bezogen, wurden 15,4% der Bewerberinnen eingestellt, 6,8% der männlichen Bewerber.

Fazit:

Die Empfehlungen zum gendersensiblen und diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahren werden umgesetzt.

Auf dem Prüfstand: Das PE-Handbuch



Aktualisierung, Überarbeitung und Ergänzung

Handbuch zur Personalentwicklung

Neue Themenschwerpunkte:

- Führen auf Distanz
- Gesundheitsmanagement
- Lebensphasenorientierte PE
- PE-Maßnahmen „zur Seite hin“, Fokus nicht auf Karriereentwicklung, sondern persönliche berufliche Entwicklung (bspw. Sabbatical)



Inhaltsverzeichnis

I. Das Personalentwicklungsgespräch (PE-Gespräch) in 5 Schritten	4
1.1. Ausgangs- und Zielvorgabe	4
2. Die Rollen einer Führungskraft	7
2.3. Selbstreflexion	9
3. Mehr Team	12
3.3. Reflexionsaufgabe	14
III. Was ist ein PE-Gespräch?	15
4. Ziele und Nutzen von Personalentwicklung (PE)	15
5. Rollen und Pflichten	16
6. Zusammenhang von Motivation, Gesundheit, Inklusion, Bindung	19
7. Gesprächsformen und Angewandte Personalentwicklungsgespräch	21
8. Chancengleichheit und Personalentwicklung	24
9. Generationen im Team	27
10. Lebensphasenorientierte PE und Gesundheit	28
11. Bewusst Führen heißt „Wertschöpfend Führen“	31
12. Gesprächsform und -inhalte für das Führen auf Distanz	34
13. Impulse für das Führen auf Distanz	35
14. Hilfe und Stütznetz	36
IV. Wie wird ein PE-Gespräch durchgeführt?	39
15. Ablauf PE-Gespräch	39
16. Die Vorbereitung des PE-Gesprächs	41
17. Durchführung des PE-Gesprächs	43
18. Nachbereitung	46
19. Selbstreflexion	47
20. Supervision	48
21. Feedback geben	50
22. Arbeit am Ziel	52
23. Kurzformale PE-Schulung und Vertiefungstage	54
24. Personalentwicklungsinstrumente	55
V. Mögliche PE-Maßnahmen im Überblick	56
VI. Häufige Fragen zum PE-Gespräch	70
Nutzen	73

[Link zur Seite](#) [Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Verschiedenheit als Chance begreifen
Handbuch Personalentwicklung



Auf dem Prüfstand: Studie „Kirche in Vielfalt führen“



Die Umsetzung in den Landeskirchen – die Schritte

Zentrale Erkenntnisse:

- Leitungspositionen werden primär mit negativen Assoziationen in Verbindung gebracht
- Bewerbungsverfahren sind mit großen Unsicherheiten verbunden
- Bewerbung von Frauen auf Leitungspositionen benötigt Bestärkung und Ansprache

Empfehlungen zur Verbesserung der Ausgestaltung des Amtes:

- Formalisierung und Professionalisierung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses
- Personalentwicklung und Qualifizierung



Auf dem Prüfstand: Studie „Kirche in Vielfalt führen“



Empfehlungen zur Verbesserung der Ausgestaltung des Amtes:

Formalisierung und Professionalisierung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses:

- Stellenbesetzungsprozess transparenter gestalten
- Klares Anforderungsprofil für mittlere Leitungsämter schaffen
- Befugnisse und Verantwortlichkeiten schärfen sowie neue Formate partizipativer Leitung (weiter-)entwickeln
- Kombinierbarkeit von Familienverantwortung und Leitung bzw. Qualifikationsämtern erhöhen

Personalentwicklung und Qualifizierung:

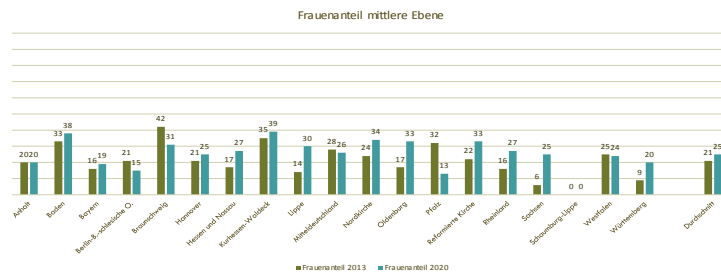
- Qualifikationsmechanismen entwickeln und Berufswege aufzeigen
- Gestaltungsspielräume kommunizieren und nutzen, Bewerberinnen und Bewerber ermutigen
- Stereotype Rollenbilder abbauen

Auf dem Prüfstand: Studie „Kirche in Vielfalt führen“



Ergebnis der EKD-Studie:
Entwicklung Frauenanteile mittlere Ebene nach durchgeführten Maßnahmen:

DIE AKTUELLE SITUATION



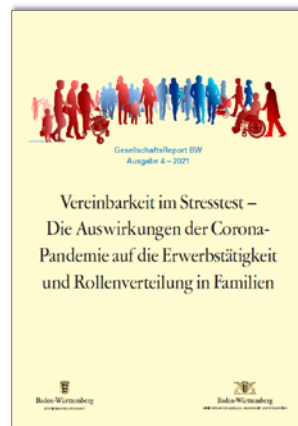
Auf dem Prüfstand: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Familien



Antrag 60/20: Beitritt zum Aufruf „Wann, wenn nicht jetzt?“

Studienergebnisse Statistisches Landesamt BW FaFo:

- Pandemie: ungleiche Arbeitsteilung innerhalb von Familien wird sichtbar und verstärkt. Mütter übernahmen vor der Pandemie wie auch während des Lockdowns den größten Anteil der Care-Arbeit.
- Re-Traditionalisierung und Zunahme der Belastungssituation (ca. 30% der Eltern waren betroffen: Freistellungen, Kurzarbeit, Anpassung oder Verlust des Arbeitsplatzes)
- Je egalitärer die vormalige Rollenverteilung war, desto stabiler blieb das Modell.
- Einkommensverluste
- 25% der Mütter und 34% der Väter im Homeoffice (Schub durch Pandemie)
- Studie vom Bundesfamilienministerium wird im August 2022 vorgestellt



Auf dem Prüfstand: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Familien



Fortschritte der Pandemie nutzen, weiter entwickeln und verankern!

- Vereinbarkeit geht **alle** an: Infrastrukturen und Rahmenbedingungen als Geling-Faktoren:
 - DV zu Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten
 - Ausbau und Sicherung der Kindertagesstätten
 - Familienfreundliche Arbeitgeberkultur
- Fachkräftemangel bei Erzieher*innen und Pflegekräften
 - Anwerbung nicht nur weltweit, sondern regionale Fachkräfteallianz etc.
- Politische Forderungen:
 - Elternzeit alleine stärken, vor allem wenn Väter sie alleine übernehmen
 - Honorierung schaffen
 - Haushaltsnahe Dienstleitungen (Beschäftigungsgutscheine)

Pilotprojekt: Auszeit am 20./21.05.2022 in Bad Boll vom BfC



- Zielgruppe:
Personen mit Familien- und/oder pflegerischen Aufgaben, die insbesondere während der Covid-19 Pandemie durch KiTa- und Schulschließungen, Pflege etc. besonders herausgefordert waren und sind.
- Kooperation mit dem Gesundheitsmanagement
- Inhalt:
Übungen und Impulse: Stress, Resilienz und Selbstfürsorge/ Genießen und Entspannen, Möglichkeiten zum Austausch
- Positives Feedback der Teilnehmer*innen mit Wunsch nach Wiederholung
- Wünsche der Teilnehmer*innen:
 - Sensiblere und verständnisvollere Führungskultur im Spannungsfeld Vereinbarkeit Familie & Beruf
 - Mehr „gesunde Führung“ am Arbeitsplatz, die Führungskraft als Vorbild
 - Unterstützung durch weitere spezielle Gesundheits- und Fortbildungsangebote zur Prävention (Burn-out, Überlastung, etc.)

Ausblick: Diversity Management



„Geschlecht“ ist zukünftig kein zentraler Faktor mehr. Im Blick sind die Bereiche, in welchen **körperlich, sozial oder kulturell** geprägte Gegebenheiten zu Benachteiligung und Diskriminierung einzelner Personen oder Gruppen führen.

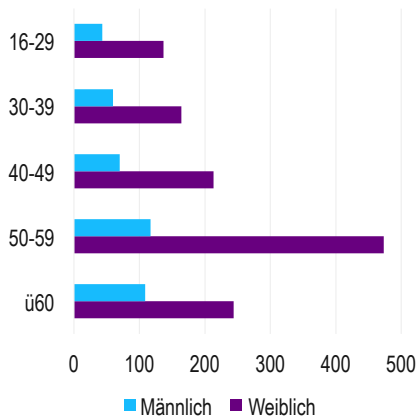


- Was bedeutet Vielfalt/Diversity für die Teilhabe?
- Was kann jede*r einzelne für mehr Vielfalt tun?
- AG Diversity im BfC hat Arbeit aufgenommen (Abschlüsse und Zugänge, Quereinstiege, Nachqualifikation: Evaluation!)
- Alter, Inklusion, sexuelle Identität, Milieus, Religions-/Kirchenzugehörigkeit, Berufsgruppen
- Problemanzeige: Datenabfrage

Diversität im Alltag: Altersstrukturen der Beschäftigten: Überalterung



Altersgruppen nach Geschlecht
Datenauswertung OKR und Einrichtungen (Stand 12/21)



Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten steigt kontinuierlich, beträgt aktuell **48,77 Jahre**

Frauen: 48,60 Jahre, Männer: 49,29 Jahre
(Vgl. Stand 2017: 47,4 Jahre)

- 🧠 Erhaltung der Leistungsfähigkeit durch gesundheitsfördernde Maßnahmen
- 🧠 Augenmerk auf „Führen alterngemischter Teams“ legen
- 🧠 Vorbereitung auf den Ruhestand
- 🧠 Beispiel: gerechte Altersversorgung/-bezüge nach „Zwangsstellenteilung“ und unständig. Stellen - Evaluation
- 🧠 Verständnis und Beachtung der Bedürfnisse aller Generationen fördern
- 🧠 Attraktivität für jüngere Beschäftigte fördern

Diversität im Alltag entdecken: Teilhabe ermöglichen - Inklusion leben



Zahlen aus dem OKR:

- 154 Pfarrer*innen von ca. 2000 sind auf der Liste der Landeskirche mit Behinderungsgrad (GdB) gemeldet.
- Pflichtquote: 5% der Arbeitnehmer*innen ab 20 Beschäftigten
- OKR Quote der Angestellten mit GdB von 50 bis 100%:
 - 2020: 7% von 428 MA
 - 2021: 6,42% von 467 MA
 - 2022: 7,72% von 479 MA

Achtung: Dunkelziffer der behinderten Menschen liegt höher (kein Ausweis; Unwissenheit, Angst)

Aktionsplan der Evang. Landeskirche in Württemberg und ihrer Diakonie 2016 bis 2020:

- Seit 2021 Orga-Stab Inklusion, Ombudsperson (Dekan Hertneck, Waiblingen)
- DV zur Inklusion: Seit 4/ 2022 50% Pfarrstelle für Inklusionsbeauftragung im Pfarrdienst nach § 181 SGB IX (Alleinstellungsmerkmal in der EKD)
- Inklusionsbeauftragte der Landeskirche (U. Kress)
- **Forderungen:**
 - Ressourcenorientiertheit statt Defizitorientierung
 - Verwendung vor Versorgung
 - Barrierefreier Internetauftritt, Induktionsschleifen
 - Arbeitsplatzgefährdungsanalyse: Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeiten

Gelebte Vielfalt: Pilgerprojekt „Go for gender justice“



Im Blick auf das EKD-Projekt „Go for Gender Justice“ gelingt die Verschränkung der 3 Bereiche, in denen Chancengleichheit dringend angefragt ist:

- **Arbeit, Macht und Einfluss fair teilen**
- **Abwertung und Gewalt überwinden**
- **Vielfalt anerkennen**



- ÖRK hat Mitgliedskirchen im Vorfeld der 11. Vollversammlung zu Pilgerwegen der Gerechtigkeit und des Friedens aufgerufen
- Zwischen Mai und September 2022 gibt es in neun Landeskirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) Pilgeretappen
- Unter dem Titel „Verborgene Frauenwelten“ pilgern Frauen und Männer in Württemberg am 16. und 17. Juli zu Hoffnungs- und Schmerzorten in Stuttgart und Esslingen.
- Einblicke in die reale Lebenswelt von Frauen, die der Prostitution nachgehen oder Opfer von Menschenhandel und sexueller Ausbeutung geworden sind.
- 3. Sept. Pilgeretappe für Delegierte des ÖRK

Zum Schluss: Evangelischer Glaube, Sexismus und Homo-/Transfeindlichkeit



Erkenntnisse und offene Fragen:

- Geschlechter-Ressentiments sind auch in der Kirche relevant. Evangelische Christinnen und Christen unterscheiden sich dabei zunächst kaum vom Rest der Bevölkerung.
- Religiosität kann sich auf Geschlechter-Ressentiments verstärkend auswirken (traditionelle Rollen-/Familienbilder).
- Ein Viertel der Kirchenmitglieder äußert sexistische Einstellungen.
- Jedes fünfte Kirchenmitglied äußert Skepsis gegenüber feministischen Forderungen und Gleichstellung.
- Es gibt nach wie vor Streit in der Frage der Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften („Homo-Ehe“, Regenbogengemeinden).
- Inwiefern hängen kirchl. Strukturen/ Familienideologien und Missbrauch zusammen?
- Bevorzugt bzw. begünstigt der evangelische Rechtsfertigungsglaube die **Täter**, während die **Opfer** auf „Gerechtigkeit“ warten müssen?

→ **Wir wollen achtsam Kirche sein!**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Ursula Kress
Beauftragte für Chancengleichheit,
Anlaufstelle für sexualisierte Gewalt

Telefon: 0711/ 2149-572
eMail: Ursula.Kress@elk-wue.de



Miriam Günderoth
Koordinierungsstelle Prävention
sexualisierte Gewalt

Telefon: 0711/ 2149-605
eMail: Miriam.Guenderoth@elk-wue.de



Stefanie Beck
Projektstelle
Vereinbarkeit Familie und Beruf

Telefon: 0711/ 2149-540
eMail: Stefanie.Beck@elk-wue.de



Dr. Ulrike Voigt
Assistenz BfC und Anlaufstelle

Telefon 0711/ 2149-571
Email: Ulrike.Voigt@elk-wue.de