

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 18. November 2020

1065.

Schriftliche Anfrage von Ezgi Akyol und Andrea Leitner Verhoeven betreffend Umgang mit Rassismus und Rechtsextremismus in der Stadtpolizei, Behandlung des Themenkomplexes in der Ausbildung und den Weiterbildungen und mögliche Grundsätze, Richtlinien und Dienstanweisungen sowie Umgang mit entsprechenden Vorkommnissen und Auflistung aller Massnahmen und Ressourcen zur Bekämpfung von Rassismus

Am 26. August 2020 reichten Gemeinderätinnen Ezgi Akyol und Andrea Leitner Verhoeven (beide AL) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2020/350, ein:

In Deutschland wurden rechtsextreme und gewaltbereite Netzwerke in den Sicherheitsbehörden aufgedeckt. Den Behörden liegen offenbar etwa 400 Fälle von möglichem rechtsextremen, rassistischen oder antisemitischen Verhalten vor. (<https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-08/rassismus-polizei-rechtsextremismus-hunderte-verdachtsfaelle-antisemitismus>). Immer wieder wird auch von rassistischen Äusserungen beispielsweise in den sozialen Medien von einzelnen Polizeibeamt*innen berichtet, zuletzt auch bei Mitarbeitenden der Berner Kantonspolizei (<https://www.blick.ch/news/schweiz/bern/wegen-aeusserungen-auf-social-media-berner-polizei-oreift-gegen-rechtsextreme-beamte-durch-id15874836.html>). Es stellt sich die Frage, ob solche Tendenzen auch in der Zürcher Stadtpolizei vorzufinden sind. Die Wochenzeitung WOZ informierte am 21.05.20 (<https://www.woz.ch/aa37>) über Schiesstrainings der Firma Baltic Shooters in Deutschland an denen auch Schweizer Sondereinheiten teilnahmen. An den Special Forces Workshops nahm gemäss VVOZ unter anderem auch die Sondereinheit Skorpion der Zürcher Stadtpolizei teil. Offenbar hatten 2016 zwei Skorpion-Beamte sogar einen eigenen Kurs am Special Forces Workshop angeboten. Letztes Jahr wurde aufgedeckt, dass der Betreiber des privaten Schiessplatzes enge Kontakte zu einer rechtsgerichteten Gruppe hatte, gegen die wegen Terrorverdachts ermittelt wird und die Schiesstrainings wurden eingestellt. Das Online-Magazin «Republik» berichtete über ein Strafverfahren gegen einen Stadtpolizisten, der vom Vorwurf der versuchten Tötung freigesprochen wurde. Der Stadtpolizist hatte 11 Schüsse auf einen unter schizophrener Psychose leidenden Mann abgegeben. Dem Republik-Artikel ist zu entnehmen, dass zwei Minuten bevor die Schüsse fielen, der Polizist folgenden Funkspruch abgesetzt hatte: «Der [N-Wort] hat ein Messer in der Hand» (<https://www.republik.ch/2020/06/25/herr-ali-und-die-polizei>). Das Vorgehen lässt nicht nur an einem adäquaten, geschulten Umgang der Stadtpolizei mit Menschen, die unter psychischen Krankheiten leiden, zweifeln — es stellt sich auch die Frage, wie dieser Funkspruch mit dem weiteren Vorgehen der Stadtpolizei in Verbindung gebracht werden kann und ob auf eine Weise Person in der gleichen Situation ebenfalls 13 Schüsse abgegeben worden wären. Es ist leider nicht das erste Mal, dass publik wird, dass Zürcher Stadtpolizist*innen das N-Wort verwenden (<https://www.republik.ch/2019/11/14/leider-ist-diese-geschichte-wahr>).

In der Studie des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte zu Personenkontrollen durch die Stadtpolizei (28.02.2017) steht: «Das Problem liege nicht nur bei einzelnen unprofessionell handelnden Polizistinnen und Polizisten, sondern es bestehe auch in institutioneller Hinsicht Handlungsbedarf» (S. 38). Es wird betont, dass ein «gutes Polizeikorps» idealerweise die Stadtzürcher Bevölkerung repräsentieren sollte. Die Autorinnen empfehlen insbesondere Personen mit sogenannte Migrationshintergrund zu rekrutieren. Wichtig sei ausserdem für eine diskriminierungsfreie Polizeikultur, dass auch polizeiintern keine herabwürdigenden und rassistischen Äusserungen toleriert werden.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. 2018 betrug der Anteil der Stadtzürcher Wohnbevölkerung mit sogenanntem Migrationshintergrund 54.5%¹. Wie hoch ist der Anteil bei der Zürcher Stadtpolizei (im Polizeikorps, aber auch im Polizeikommando)?
2. Wie wird Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizeiausbildung und -weiterbildungen thematisiert?
3. Was für Grundsätze gibt es bei der Stadtpolizei zum Thema Rassismus und Rechtsextremismus? Ich bitte um Einsicht in entsprechende Richtlinien, Dienstanweisungen o.ä. Dokumente.
4. Gibt es Regeln oder Vereinbarungen für Stadtpolizist*innen bezüglich offen zur Schau gestellter politischer Einstellungen? Ich bitte um Einsicht in entsprechende Richtlinien, Dienstanweisungen o.ä. Dokumente.

¹ Definition des Bundesamts für Statistik: «Zur «Bevölkerung mit Migrationshintergrund» gehören Personen ausländischer Staatsangehörigkeit und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer – mit Ausnahme der in der Schweiz Geborenen mit Eltern, die beide in der Schweiz geboren wurden – sowie die gebürtigen Schweizerinnen und Schweizer mit Eltern, die beide im Ausland geboren wurden». <https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/themen/bevoelkerung/nationalitaet-einbuengerung-sprache/migrationsstatus.html>

5. Was geschieht, wenn sich Polizist*innen während der Arbeitszeit oder z.B. auch in den sozialen Medien klar rassistisch oder rechtsextremistisch äussern?
6. Werden Polizist*innen dazu aufgefordert, rassistische oder rechtsextreme Äusserungen von Kolleg*innen zu melden? Wo können sie das (anonym) tun?
7. Gibt es allenfalls Hinweise auf rechtsextreme Strukturen oder Tendenzen innerhalb der Stadtpolizei Zürich?
8. Gibt es eine Art Monitoring, um allfällige rechtsextreme Strukturen innerhalb der Stadtpolizei rechtzeitig aufdecken zu können?
9. Gibt es Hinweise bezüglich nationaler oder internationaler Kontakte innerhalb der Stadtpolizei zu rechtsextremen Netzwerken oder zu ähnlichen Strukturen?
10. Gibt es dazu auch einen Austausch mit der Kantonspolizei Zürich und anderen Schweizer Polizeikörpers?
11. Im Hinblick auf die Vorfälle bei der Hessischen Polizei rund um den NSU 2.0 (<https://www.spiegel.de/panorama/justizinsu-2-0-landeskriminalamt-hessen-weiss-von-69-rechtsextremen-drohmails-a-35a3dab9-e60d-45aa-bce1-3e4d0a263d72>): Wäre es bei einem ähnlichen Ereignis möglich nachzuverfolgen, welche Mitarbeitende der Stadtpolizei vertrauliche Informationen von Bürger*innen abgefragt haben?
12. Wurde polizeiintern aufgearbeitet wie es dazu kam, dass die Interventionseinheit Skorpion der Stadtpolizei an Schiesstrainings der Firma Baltic Shooters in Deutschland teilgenommen hat? Wurden lessons learned definiert und Massnahmen ergriffen oder beschlossen?
13. Ich bitte um eine Auflistung aller Massnahmen zur Bekämpfung von Rassismus in der Stadtpolizei.
14. Wie viele Ressourcen (personell und finanziell) wendet die Stadtpolizei für Massnahmen zur Bekämpfung von Rassismus pro Jahr auf?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Extremismus, egal welcher Art, hat bei der Stadtpolizei keinen Platz. Sollte die Polizeiführung aus dem Korps oder von aussen Hinweise auf extremistische Neigungen erhalten, werden diese untersucht und die nötigen Massnahmen ergriffen.

Die Stadtpolizei legt bereits im Auswahlverfahren grossen Wert darauf, dass keine Personen mit extremen Einstellungen, egal welcher Art, eingestellt werden. Auch in der Aus- und Weiterbildung hat das Thema einen hohen Stellenwert.

In Bezug auf die erwähnte Empfehlung des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte SKMR, Personen mit Migrationshintergrund zu rekrutieren, sei darauf verwiesen, dass die Nutzung der Vorteile und des Potenzials von Diversity Management einen mehrjährigen Schwerpunkt in der Strategischen Planung des Sicherheitsdepartements bildet (vgl. dazu: Strategischer Plan des Sicherheitsdepartements, Kapitel 4.1, Diversity Management und Gleichstellungsplan). Bei der Auswahl von neuen Mitarbeitenden soll zudem auf die soziale und interkulturelle Kompetenz fokussiert werden. Es gilt eine Unternehmenskultur zu bilden, in der Diskriminierung von Minderheiten keinen Nährboden findet. Zu diesem Schluss kam das Projektteam «Polizeiarbeit in urbanen Spannungsfeldern PiuS» unter Berücksichtigung der genannten Empfehlung des SKMR (siehe Bericht Analysephase Teilprojekt 1 Personenkontrollen vom 16. November 2017).

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1 («2018 betrug der Anteil der Stadtzürcher Wohnbevölkerung mit sogenanntem Migrationshintergrund 54.5%1. Wie hoch ist der Anteil bei der Zürcher Stadtpolizei (im Polizeikorps, aber auch im Polizeikommando)?»):

Die Stadtpolizei betreibt keine systematische Datenerfassung zum Migrationshintergrund von Mitarbeitenden.

Zu den Fragen 2, 13 und 14 («Wie wird Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizeiausbildung und -weiterbildungen thematisiert?»; «Ich bitte um eine Auflistung aller Massnahmen zur Bekämpfung von Rassismus in der Stadtpolizei.»; « Wie viele Ressourcen (personell und finanziell) wendet die Stadtpolizei für Massnahmen zur Bekämpfung von Rassismus pro Jahr auf?»):

Das Thema Rassismus ist – wie im Übrigen auch die Problematik des Antisemitismus – unter dem Meta-Thema Diversity subsumiert und nimmt dort einen hohen Stellenwert ein. Extremismus-Thematiken (Rechts-, Linksextremismus, Islamismus u. a.) fliessen implizit in verschiedene Bereiche der Aus- und Weiterbildung ein, die Werte, Haltungen und Ethik zum Inhalt haben.

Die Stadtpolizei nimmt das Thema ernst. Wenn die Stadtpolizei über Diversity spricht, dann geht es um den fairen Umgang mit allen Minderheiten.

Grundsätzlich gilt bei der Stadtpolizei, dass alle Menschen durch die Polizei fair, respektvoll und wertschätzend behandelt werden sollen. Daher richtet sich der Fokus der Aus- und Weiterbildungen nicht nur auf Rassismus oder die sexuelle Orientierung, sondern ganz im Allgemeinen auf Fair Policing.

Der Umgang mit Minderheiten wird als Metathema verstanden und in verschiedenen Fächern behandelt. Somit werden diese Inhalte im Bereich Taktik wie auch im Community Policing (CP), in der Psychologie wie auch in der Führungsausbildung immer wieder zum Thema gemacht. Auch die Einsatzstrategie «Einsatz-Kompetenz» EIKO richtet den Fokus auf das faire und korrekte polizeiliche Handeln, in welchem der Umgang mit Minderheiten zu einem wichtigen Betrachtungsfeld wird.

Ausbildung

Wo	Was	Stunden
Zürcher Polizeischule	<ul style="list-style-type: none"> • Community Policing (Gesellschaftslehre, Rassismus) • Psychologie • Berufsethik (Konflikte und Umgang mit Minderheiten) • Menschenrechte 	35h 79h 13h 17h
Berufs- Einführungsjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Ethik • IKK (interkulturelle Kompetenz) • Schwerpunkt: Pink Cop 	2h 2h

Weiterbildung

Wo	Was	Stunden
Fortbildungskurs 1	<ul style="list-style-type: none"> • Pink Cop: Wissensvermittlung über LGBTI und Austausch über das korrekte polizeiliche Handeln 	3h
Fortbildungskurs 1	<ul style="list-style-type: none"> • EIKO Schulung / Situationstrainings 	8h
Fachvorträge	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Themen wie z.B. Islam und Polizei 	5h

Führungsausbildung

Wo	Was	Stunden
Interne Führungsausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Fair Policing: Gemeinsamer Austausch anhand Fallbeispiele – Herausbilden einer positiven Führungskultur 	6h
CAS SPI	<ul style="list-style-type: none"> • Ethik und Menschenrechte 	5 Tage

Kurse am Schweizerischen Polizeiinstitut SPI

Wo	Was	Stunden
Polizei im Wandel der Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> (Pilotkurs hat im 2015 stattgefunden) 	3 Tage
Interkulturelle Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Orientieren über die Themenbereiche Migration, Integration, Kultur, Kommunikation und Rassismus. Erwerben von neuem Handlungswissen und besseres zuordnen von irritierenden und unklaren Situationen aus dem Berufsalltag. Erkennen von problematischem Verhalten von Mitarbeitenden gegenüber Ausländern und anderen Mitarbeitern 	3 Tage

Sonstige Bestrebungen und Arbeitsgruppen, welche das Thema «flankierend» begleiten:

- Zwei Mal pro Jahr Durchführung «Runder Tisch gegen Rassismus» mit verschiedenen NGOs. Regelmässige Durchführung seit 2009. Teilnahme von operativ tätigen Offizieren wie auch Mitarbeitenden,
- Enger Austausch mit der Ombudsstelle der Stadt Zürich,
- Auswertung des Feedbackmanagements und Ableiten von Handlungsrichtlinien,
- Arbeitsgruppe, die sich mit Racial Profiling und Fair Policing befasst mit dem Ziel der qualitativen Steigerung der Personenkontrolle als polizeiliches Mittel,
- Arbeitsgruppe EIKO (Einsatz-Kompetenz) berücksichtigt das Thema «Umgang mit Minderheiten»,
- Mitarbeit in der interdepartementalen städtischen Arbeitsgruppe Rassismus (Leitung: Integrationsförderung) und der städtischen Projektgruppe Rassismus im öffentlichen Raum.

Zu den Fragen 3 und 4 («Was für Grundsätze gibt es bei der Stadtpolizei zum Thema Rassismus und Rechtsextremismus? Ich bitte um Einsicht in entsprechende Richtlinien, Dienstanweisungen o.ä. Dokumente.»; «Gibt es Regeln oder Vereinbarungen für Stadtpolizist*innen bezüglich offen zur Schau gestellter politischer Einstellungen? Ich bitte um Einsicht in entsprechende Richtlinien, Dienstanweisungen o.ä. Dokumente.»):

Die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht der Stadt Zürich (AB PR, AS 177.101) sehen in Art. 151 vor, dass die Angestellten ausserdienstlich alles zu unterlassen haben, was ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt. Dies gilt selbstverständlich auch während der Ausübung ihrer Dienstzeit. Bei einem Verstoss gegen diese Vorschrift können personalrechtliche Massnahmen angeordnet werden.

Die Stadtpolizei legt bereits bei der Rekrutierung grössten Wert auf die charakterliche Eignung sowie die Sozialkompetenz der Aspirantinnen und Aspiranten. Ein mehrstufiges Rekrutierungsverfahren gewährleistet eine sorgfältige Auswahl. Betreffend persönlicher bzw. politischer Einstellungen gelten für eine Bewerbung als Polizistin oder Polizist folgende Voraussetzungen, die den Bewerbenden auch aktiv kommuniziert werden:

«Grundvoraussetzungen sind ein ausgeglichener Charakter, die Freude an Kontakten mit Menschen jeglicher geografischen und gesellschaftlichen Herkunft und ein vernünftiger Sinn für Gerechtigkeit.» Dazu kommt die folgende konkrete Anforderung: «Bei politischen und religiösen Einstellungen sowie in der äusseren Erscheinung werden keine Extreme geduldet» (Siehe auch: https://www.stadt-zuerich.ch/pd/de/index/stadtpolizei_zuerich/polizeiberuf/polizeischule/voraussetzungen.html).

Des Weiteren dürfen Tätowierungen nur insoweit getragen werden, wie sie vom Motiv und Inhalt her mit dem Polizeiberuf und der Berufsethik der Polizei vereinbar sind.

Weitere Regelungen oder Vereinbarungen betreffend offen zur Schau gestellter politischer Einstellungen existieren nicht.

Zu Frage 5 («Was geschieht, wenn sich Polizist*innen während der Arbeitszeit oder z.B. auch in den sozialen Medien klar rassistisch oder rechtsextremistisch äussern?»):

Dann würde es sich um einen Verstoß gegen die personalrechtlichen Vorschriften handeln und es würden personalrechtliche Massnahmen angeordnet. Im Falle eines strafrechtlich relevanten Verhaltens würde das Strafrecht zur Anwendung kommen.

Zu Frage 6 («Werden Polizist*innen dazu aufgefordert, rassistische oder rechtsextreme Äusserungen von Kolleg*innen zu melden? Wo können sie das (anonym) tun?»):

Nein, die Polizistinnen und Polizisten werden nicht dazu aufgefordert, anonyme Meldungen zu machen. Die Erfahrung zeigt, dass gravierendes Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen in der Regel den zuständigen Stellen (z. B. Vorgesetzte, HR) zur Kenntnis gebracht wird. Sobald das Verhalten jedoch strafrechtlich relevant ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, Meldung zu erstatten (vgl. Art. 302 StPO).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtpolizei sind jedoch gehalten, Fehlverhalten der Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im Rahmen des Zumutbaren anzusprechen oder der oder dem direkten Vorgesetzten zu melden. Möglicherweise strafrechtlich relevante Sachverhalte oder Vorfälle sind zwingend den direkten Vorgesetzten zu melden.

Im Weiteren gilt auch das Merkblatt «Missstände in der Stadtverwaltung – Was können Mitarbeitende tun?» der Stadt, das die bestehenden Möglichkeiten in folgender Übersicht darstellt:



Zu Frage 7 («Gibt es allenfalls Hinweise auf rechtsextreme Strukturen oder Tendenzen innerhalb der Stadtpolizei Zürich?»):

Nein. Es gibt und gab in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten keinerlei Hinweise auf derartige Strukturen oder Tendenzen.

Zu Frage 8 («Gibt es eine Art Monitoring, um allfällige rechtsextreme Strukturen innerhalb der Stadtpolizei rechtzeitig aufdecken zu können?»):

Es besteht kein solches Monitoring und auch kein Anlass dazu. Bei Hinweisen auf rechtsextreme Strukturen würde eine interne Untersuchung eingeleitet, bei Verdacht auf strafbare Handlungen eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft eingereicht.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern für die Polizeischule erfolgen im Rahmen der Leumundsberichte Abklärungen in deren Umfeld.

Eine periodische Gesinnungsprüfung in Form von Befragungen der bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Aufdeckung von unbekanntem Strukturen ist nicht vorgesehen. Personenbezogene Auswertungen der von Angestellten bearbeiteten Daten im Sinne des Reglements über die Nutzung elektronischer Infrastrukturen oder Dienste der Stadt Zürich (REID, AS 236.300) sind nur gemäss Art. 6 Abs. 2 und Art. 10–14 zulässig.

Zu Frage 9 («Gibt es Hinweise bezüglich nationaler oder internationaler Kontakte innerhalb der Stadtpolizei zu rechtsextremen Netzwerken oder zu ähnlichen Strukturen?»):

Nein. Es gibt und gab in den letzten Jahren oder Jahrzehnten keinerlei Hinweise auf derartige Strukturen.

Zu Frage 10 («Gibt es dazu auch einen Austausch mit der Kantonspolizei Zürich und anderen Schweizer Polizeikorps?»):

Die Stadtpolizei ist im Rahmen der interkantonalen oder nationalen Zusammenarbeit (Konferenz der kantonalen Polizeikommandanten KKKPKS, Schweizerische Vereinigung Städtischer Polizeichefs SVSP) mit anderen Polizeikorps im regelmässigen Austausch zu den verschiedensten relevanten und aktuellen Themen.

Sollte das Thema rechtsextreme Netzwerke und Strukturen innerhalb der Polizei eine gewisse Relevanz erhalten, wäre die Möglichkeit des Austauschs gewährleistet.

Sollte ein Hinweis von anderen Behörden eingehen, würde ein entsprechender Austausch fallspezifisch stattfinden.

Zu Frage 11 («Im Hinblick auf die Vorfälle bei der Hessischen Polizei rund um den NSU 2.0 (<https://www.spiegel.de/panorama/justizinsu-2-0-landeskriminalamt-hessen-weiss-von-69-rechtsextremen-drohmails-a-35a3dab9-e60d-45aa-bce1-3e4d0a263d72>): Wäre es bei einem ähnlichen Ereignis möglich nachzuverfolgen, welche Mitarbeitende der Stadtpolizei vertrauliche Informationen von Bürger*innen abgefragt haben?»):

Eine Nachverfolgung der Zugriffe wäre möglich. Gemäss § 17 Abs. 1 POLIS-Verordnung (Verordnung über das Polizei-Informationssystem POLIS, LS 551.103) werden Benutzerzugriffe auf Daten protokolliert. Das Protokoll (sogenannte Log-Daten) wird während eines Jahres zugriffs- und schreibgeschützt aufbewahrt, danach erfolgt die Löschung der entsprechenden Daten.

Zu Frage 12 (« Wurde polizeiintern aufgearbeitet wie es dazu kam, dass die Interventionseinheit Skorpion der Stadtpolizei an Schiesstrainings der Firma Baltic Shooters in Deutschland teilgenommen hat? Wurden lessons learned definiert und Massnahmen ergriffen oder beschlossen?»):

Ja, die Thematik wurde polizeiintern aufgearbeitet. Die Stadtpolizei kann ausschliessen, dass Angehörige ihrer Interventionseinheit Kenntnis davon hatten, dass die Betreiber der Firma Baltic Shooters Kontakt zu Frank T. hatten, welcher gemäss Medienberichten Mitglied der rechtsradikalen Preppergruppe «NordKreuz» sei.

Grundsätzlich handelt es sich um Weiterbildungsveranstaltungen und Workshops im nahen Ausland. Seit 2013 nehmen bei dienstlicher Tragbarkeit Mitarbeitende der Stadtpolizei am «Workshop für Schiesstrainer von Spezialeinheiten und Spezialkräften» teil.

Als Mitorganisator und behördlicher Ansprechpartner fungiert bei dieser Veranstaltung das Spezialeinsatzkommando des Landeskriminalamts Mecklenburg-Vorpommern, welches jeweils die fachliche und inhaltliche Begleitung übernimmt. Die Veranstaltung läuft unter der Schirmherrschaft des Ministers für Inneres und Sport des Bundeslands Mecklenburg-Vorpommern.

Die rechtliche Grundlage basiert auf dem Vertrag zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Bundesrepublik Deutschland über die grenzüberschreitende polizeiliche und justizielle Zusammenarbeit (SR 0.360.136.1, in Kraft seit 1. März 2002). Artikel 13 regelt die Zusammenarbeit bei der Aus- und Fortbildung.

Bei Einladungen zu Veranstaltungen wird der Hintergrund der Organisatoren geprüft. Die definitive Teilnahme wird nach dem Stellen eines schriftlichen Antrags durch die hierfür verantwortliche interne Kontrollstelle begutachtet und bewilligt oder abgelehnt.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti