

**Willkommen und Daheim in München –  
Positionierung in einer aktuellen Debatte**

**Willkommenskultur in der Landeshauptstadt München**

Antrag Nr. 08-14 / A 04706 von Herrn StR Christian Müller, Herrn StR Dr. Reinhard Bauer, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Ömer-Yasar Fincan, Herrn StR Constantinos Gianacacos, Herrn StR Andreas Lotte, Frau StRin Dr. Constanze Söllner-Schaar, Frau StRin Birgit Volk, Frau StRin Gülseren Demirel, Frau StRin Jutta Koller, Frau StRin Anja Berger vom 17.10.2013

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00070**

1 Anlage

**Beschluss des Kinder- und Jugendhilfeausschusses, des Sozialausschusses, des Verwaltungs- und Personalausschusses, des Bildungsausschusses, des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft, des Kulturausschusses, des Kreisverwaltungs Ausschusses, des Gesundheitsausschusses und des Ausschusses für Stadtplanung und Bauordnung in der gemeinsamen Sitzung vom 07.10.2014 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag der Referentin**

**Zusammenfassung:**

Die Auseinandersetzung mit der sog. „Willkommenskultur“ ist in den letzten Jahren vor dem Hintergrund der demographischen Prognosen und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in Deutschland entstanden. Zuwanderung aus dem Ausland wird in dieser Debatte als ein Baustein für die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen identifiziert. Laut Schätzungen der Prognos AG fehlen 2030 über fünf Millionen Arbeitskräfte. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird bis 2050 von derzeit 54 auf 39 Millionen abnehmen. Zum Ausgleich bräuchte Deutschland eine jährliche Zuwanderung von netto 200.000 Personen aus dem Ausland. Nun wird die Frage diskutiert, ob Deutschland attraktiv genug ist, um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und -nehmer zu gewinnen. „Willkommenskultur“ wird zum Standortfaktor im Wettbewerb um die „besten Köpfe“.

Die Zahl der zuziehenden Ausländerinnen und Ausländer nach München ist in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gestiegen. Lag sie im Saldo 2002 bei 8.446 Personen, so waren es 21.123 Personen im Jahr 2013.<sup>1</sup> München braucht und begrüßt Zuwanderung. „Laut IHK-Fachkräftemonitor Bayern werden in der Region München bis 2020 im Jahresdurchschnitt gut 60.000 Fachkräfte fehlen und bis 2030 voraussichtlich 97.000 Fachkräftestellen unbesetzt bleiben.“<sup>2</sup> Auch bei der Stadtverwaltung ist der Fachkräftemangel spürbar. So fehlt es bereits jetzt an Erzieherinnen und Erziehern, an Fachkräften im medizinischen und im IT-Bereich sowie in den Ingenieursberufen. Die Verwaltung unternimmt seit Jahrzehnten große Anstrengungen, dass alle zugewanderten Menschen und deren Kinder und Kindeskinde, die in der Stadt leben, auf allen Ebenen gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben. Die Landeshauptstadt München hat zu dieser Diskussion eine dezidierte Haltung und ein vitales Interesse, ihre Position in die bundesweite Debatte einzubringen, um die Rahmenbedingungen, unter denen kommunale Integrationsarbeit stattfindet, mit zu gestalten. Daher formuliert der Münchner Stadtrat nun kommunale Anforderungen an Rahmenbedingungen für Integration und Zuwanderung. Dieses Positionspapier und der damit verbundene Forderungskatalog richtet sich an die Regierungen von Bund und Freistaat, die kommunalen Interessenverbände und die Fachöffentlichkeit. Der Handlungsbedarf in München, im „Interkulturellen Integrationsbericht 2013“ beschrieben, wurde dem Stadtrat am 25.02.2014 vorgelegt.

### **1. Ausgangspunkt:**

Die Bandbreite des Themas wird an den Inhalten von drei kurz hintereinander veröffentlichten Studien einleitend verdeutlicht:

#### **Studie 1: OECD-Bericht Zuwanderung**

Im Februar 2013 wurde der OECD Bericht: „**Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland**“ vorgestellt. Dieser Bericht führt aus, dass Deutschland dank der jüngsten arbeitsmarktpolitischen Reformen dasjenige OECD-Land mit den geringsten Beschränkungen für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften ist. Der derzeitige Zuwachs an Arbeitsmigrantinnen und -migranten wird gegenwärtig vor allem noch innerhalb der EU gespeist, obwohl bereits heute Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus aller Welt Arbeit in Deutschland suchen können. Der Bericht bemerkt jedoch, dass die Zuwanderung aus Drittstaaten nur sehr zögerlich einsetzt und nennt als möglichen Grund: „Im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte und bei der Positionierung als attraktives Zielland für potenzielle Zuwanderer liegt Deutschland hinter anderen Ländern zurück, wenngleich die Image- und Informationskampagnen der letzten Zeit positiv zu werten sind.“<sup>3</sup>

1 Quelle: Statistisches Amt, ZIMAS

2 Zitiert aus: Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 14.05.2013 (SB) . Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) Förderung des ESF-Projektes „Aktiv auf dem lokalen Arbeitsmarkt“ . S. 2

3 OECD-Bericht „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“, Ort 2013, S. 17

### **Studie 2: Bevölkerungsumfrage „Willkommenskultur“ der Bertelsmann-Stiftung**

Ende 2012 veröffentlichte die Bertelsmann-Stiftung die Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland: „**Willkommenskultur in Deutschland**“. Darin wird der Bevölkerung attestiert, dass sie in Bezug auf Zuwanderung zerrissen ist. Wird auf der einen Seite die Notwendigkeit von Zuwanderung gesehen (Fachkräfte, Sicherung der Renten), wird auf der anderen Seite Deutschland von den meisten der Befragten als ein Land definiert, das wenig attraktiv für Zuwanderinnen und Zuwanderer ist. Zumal auch die Angst thematisiert wird, Zuwanderung könne letzten Endes wieder die Sozialsysteme belasten.

### **Studie 3: Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Die im Dezember 2012 erschienene Studie des Zentrums für Türkeistudien (im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): „**Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration. Analyse bestehender Forschungsstände.**“ wird noch konkreter. Es geht um weit mehr als nur um eine zögerliche Haltung vieler Deutscher ohne Migrationshintergrund gegenüber Migration und Integration. Je nach ethnischer und/oder religiöser Gruppe erfahren Menschen mit Migrationshintergrund „mehr oder weniger regelmäßig Benachteiligungen und Ausgrenzungen“. Diese Erfahrungen sind nicht nur hinderlich für die Identifikation mit Deutschland, sondern haben nachweisbare negative Effekte auf die Integration, insbesondere auch in den Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse dieser Studien belegen, dass Deutschland auf der einen Seite durch demographischen Wandel einen Fachkräftebedarf hat, der nicht mehr nur aus einheimischen Kräften gedeckt werden kann. Sie zeigen aber auch die bis heute negativen Folgen der jahrzehntelangen Weigerung der etablierten Politik, Deutschland als Einwanderungsland zu verstehen, dies aktiv zu gestalten und auch offensiv und positiv gegenüber allen in der Gesellschaft, Einheimischen wie Zuwanderinnen und Zuwanderern zu vertreten. Trotz der Anstrengungen der letzten Jahre ist es nicht gelungen, Migration und Integration als selbstverständlichen, positiven Bestandteil des Zusammenlebens in Deutschland darzustellen. Die Ergebnisse sind nun, dass dringend benötigte Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Drittstaaten zögerlich nach Deutschland kommen und dass sich gleichzeitig bereits seit Jahrzehnten hier lebende Migrantinnen und Migranten und deren Nachkommen nach wie vor nicht angenommen fühlen.

Es stimmt nachdenklich, dass die Debatte um eine Willkommenskultur in Deutschland fast parallel zur Debatte um den Fachkräftemangel, und der Frage, wie es gelingt, dass Hochqualifizierte und Qualifizierte nach Deutschland kommen, begann. Es ging also in erster Linie nicht darum, wie ein Klima des Willkommen- und Anerkannt-Seins aller hier bereits lebender Menschen hergestellt werden kann, sondern darum, wie Deutschland attraktiv für dringend benötigte Fachkräfte werden könnte. Zum ersten Mal in der jüngeren Migrationsdebatte wird jedoch überhaupt von einer Kultur des Willkommens gesprochen

und Migration nicht in einem Atemzug mit Problemen und Defiziten genannt. Diese Chance sollte unbedingt genutzt werden, die Debatte um Integration und Teilhabe insgesamt voranzubringen und positiv zu besetzen.

Diese Konstellationen sind bei der Debatte um eine Positionierung der Landeshauptstadt München zu bedenken. Natürlich ist es zentral, dass Deutschland all jene, die derzeit neu zuwandern oder dies über kurz oder lang planen, „herzlich willkommen“ heißt. Gleichzeitig dürfen jene nicht vergessen werden, die bereits seit Jahren und Jahrzehnten im Lande leben und eine **Anerkennungskultur** benötigen, um ihre Potenziale voll ausschöpfen zu können.

## **2. Die Akteure der Debatte um eine „Willkommenskultur“ und deren Positionen**

Betrachtet man die derzeitigen Debatten um eine Willkommenskultur, so wird deutlich, dass unterschiedliche Akteurinnen und Akteure mit unterschiedlichen Motivationen und Definitionen an dem Thema arbeiten.

Das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** arbeitet bereits seit 2011 am Thema „Willkommenskultur“. Die Ausländerbehörde München war Mitglied einer hierzu einberufenen Projektgruppe des BAMF. Ihre Forderung ist die Schaffung einer „Willkommenskultur für Neuzuwanderer“ und gleichzeitig eine „Anerkennungskultur für alle Menschen mit Migrationshintergrund“. Derzeit fördert das Bundesamt an 13 Standorten in Deutschland Modellprojekte zur Initiierung einer „Willkommenskultur“ für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer. Diese Projekte reichen über die Konzipierung von Einbürgerungsfeiern, die Vernetzung von Migrant\*innenorganisationen für diese Aufgabe bis hin zu Maßnahmen für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer in den Bereichen Sport, Musik, Tanz. Derzeit beginnt das Bundesamt ein bundesweites Pilotprojekt mit Ausländerbehörden, die zu „Willkommensbehörden“ umgestaltet werden sollen.

**Wirtschaft und Arbeitgeberverbänden**, die den Wettlauf um die besten Köpfe für ihre Unternehmen gewinnen möchten, geht es in erster Linie um Vereinfachungen bei der Einreise, um das reibungslose Erteilen einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, um die Öffnung des Marktes für Hochqualifizierte und um einen möglichst niederschweligen Zugang zu unbesetzten Arbeitsplätzen. So ist es ganz im Sinne der Wirtschaft, dass die Einführung der Blue Card am 01.08.2012 und die am 01.07.2013 in Kraft getretene Neufassung der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern den deutschen Arbeitsmarkt auch für Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungsberufen außerhalb der EU, also aus sogenannten Drittstaaten, öffnen will.

**Ausländerbehörden:** Vor allem die Ausländerbehörden in den großen Städten wie Köln, München und Hamburg gehen seit Jahren den Weg von einer reinen Ordnungsbehörde hin zu einer serviceorientierten Behörde und haben sich interkulturell geöffnet. Ein Baustein auf diesem Weg, der im Rahmen der Willkommensdebatte einen weiteren Schub erfahren hat, ist eine gezielte Dienstleistung für hochqualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer aus dem Ausland. Allen voran eröffnete die Ausländerbehörde in Hamburg 2007 das bundesweit erste „Welcome Center“. Die Ausländerbehörde München hat bereits Ende der 90er-Jahre Ansprechpersonen für bestimmte Unternehmen und Organisationen benannt. Am 01.10.2013 wurde im Kreisverwaltungsreferat das „Service-Center für internationale Fachkräfte“ eröffnet. Es richtet sich an hochqualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer, die schnell und unbürokratisch beraten werden sollen.

**Migrantenorganisationen** diskutieren die „Willkommenskultur“ eher unter dem Aspekt, wie es den Menschen geht, die bereits seit Jahrzehnten im Land sind, und die trotz guter Ausbildung irgendwann an gläserne Wände stoßen und aufgrund ihres Namens, ihres Aussehens, ihrer Religion oder einer Mischung aus allen Faktoren keinen Arbeitsplatz finden und die sich immer noch nicht anerkannt fühlen. Ihr Fokus liegt eher darauf, wie die Gesellschaft insgesamt mit dem Thema Migration positiver umgehen kann.

**Flüchtlingsverbände:** Ihre Position ist von der Forderung geprägt, sowohl ein migrationsfreundliches Klima zu schaffen als auch Asylbewerberinnen und -bewerber und Flüchtlingen bei ihrem Hineinwachsen in eine fremde Stadt zu unterstützen. Sie legen Defizite, zum Beispiel bei der Versorgung in den Unterkünften oder im alltäglichen Leben, etwa bei rassistischen Übergriffen, offen. Es gibt in Deutschland eine große Zahl gut ausgebildeter sowie junge, motivierte Asylbewerberinnen und Asylbewerber, die aufgrund ausländerrechtlicher Bestimmungen nur schwer Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt erhalten. In beiden Fällen werden vorhandene Ressourcen weder genutzt noch gefördert.

**Integrationsbeauftragte** sehen die Notwendigkeit, Regelungen für Neuzuwanderinnen und -zuwanderer zu schaffen, die Zugang zu allen Kernbereichen der Gesellschaft eröffnen. Gleichzeitig wollen sie aber auch darauf hinwirken, dass sich in der Gesellschaft eine positive Grundhaltung zu Migration herausbildet. Sie entwickeln Strategien, die den Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt fördern und ein positives Klima schaffen. Ihnen geht es darum, dass niemand verloren geht.

### **3. Notwendige Unterscheidungen**

Gegenwärtig ist die Debatte um eine Willkommenskultur sehr durch wirtschaftliche Aspekte und mit dem Fokus auf der Neuzuwanderung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten geprägt. Viele Akteure agieren an unterschiedlichen Orten und mit unterschiedlichsten Positionen – alle unter dem Überbegriff „Willkommenskultur“.

Das Wort „Willkommenskultur“ ist nicht definiert. Es ist der Landeshauptstadt München ein Anliegen, die Debatten dahingehend zu schärfen, welche Gruppen von Migrantinnen und Migranten hier leben, welches Potenzial sie bergen, welche Form eines Willkommens oder einer Anerkennung diese Gruppen brauchen und welche Forderungen daraus abzuleiten sind. Grob ist folgende Unterscheidung möglich:

Die **Personen, die noch in den Herkunftsländern sind** und sich in einem Entscheidungsprozess darüber befinden, ob und in welches Land sie zur Arbeitsaufnahme migrieren möchten. Hier müssten Informationen übers Internet, über Konsulate, über Infoveranstaltungen vor Ort erteilt und gezielt für Deutschland geworben werden. Die Schritte hin zu Aufenthalt und Arbeit in Deutschland müssen leicht nachvollziehbar sein.

**Personen, die gerade nach Deutschland gekommen sind und sich hier in das gesellschaftliche Leben einbringen wollen.** Das sind Arbeitnehmerinnen und -nehmer und deren Familien, Menschen, die zur Arbeitssuche hierher kommen, junge Leute, die zum Studium nach Deutschland kommen oder auch Unternehmerinnen und Unternehmer, die selbständige Tätigkeit ausüben oder ein Gewerbe betreiben wollen. Sie brauchen Orientierung und Beratung, wie aufenthaltsrechtliche Hürden möglichst unbürokratisch zu meistern sind. In der Folge ist es wichtig, mit geeigneten Maßnahmen und Angeboten die gesellschaftliche, sprachliche, soziale Integration zu fördern.

**Personen, die bereits seit Jahren und Jahrzehnten in Deutschland leben,** deren Kinder hier geboren und die längst Teil der Gesellschaft sind. Hier ist zu unterscheiden zwischen Personen, denen theoretisch alle Möglichkeiten offen stehen und solchen, die aufgrund ausländerrechtlicher Bestimmungen (Asylbewerberinnen und -bewerber) von spezifischen Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt betroffen sind.

#### **4. Erfahrungen in München**

In München leben rund 385.000 Ausländerinnen und Ausländer (Stand Juli 2014). Ca. 202.000 davon sind Staatsangehörige von EU-Mitgliedsstaaten. 56.000 Menschen aus Staaten außerhalb der EU, also sogenannten Drittstaaten, haben derzeit eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Der Aufenthaltswert teilt sich insbesondere folgendermaßen auf:

Ausbildung und Studium	ca. 8.000
Beschäftigung und selbständige Tätigkeit	ca. 8.800
humanitäre, völkerrechtliche und politische Gründe (inkl. ca. 1.100 Personen, die sich vorübergehend zur medizinischen Behandlung aufhalten)	ca. 6.500
Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge	ca. 2.000
Familiennachzug	ca. 22.000

Hinzu kommen ca. 3.000 Personen (Stand 31.07.2014), die sich im Asylverfahren befinden und in München in Aufnahmeeinrichtungen, Gemeinschaftsunterkünften und teilweise in Privatwohnungen leben.

München arbeitet aktiv daran, Chancengleichheit und Teilhabe zu ermöglichen, ein Gefühl des Willkommens und der Anerkennung zu vermitteln, eine Stimmung für die Normalität der Vielfalt zu fördern. Dies macht die Stadt gemeinsam mit vielen Akteuren der Zivilgesellschaft seit Jahren und Jahrzehnten. Rahmen und Bündelung aller dieser Aktivitäten bietet das 2008 verabschiedete Interkulturelle Integrationskonzept. Es wurde vorab einer breiten Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt, um einen tragfähigen Konsens in der Integrationspolitik zu erzielen. Es setzt einen Integrationsbegriff voraus, der gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit aller zum Ziel hat und von einer beiderseitigen Verpflichtung der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ausgeht. Im Stadtentwicklungskonzept PERSPEKTIVE MÜNCHEN wurde das interkulturelle Integrationskonzept im Leitmotiv „Stadt im Gleichgewicht“ mit Kernaussagen zu „Integrationskraft und Ausgleich“ eingebunden sowie in der neuen strategischen Leitlinie „Vielfalt und Chancengleichheit“ weiter konkretisiert.

Der im interkulturellen Integrationskonzept verankerte Grundsatz der interkulturellen Orientierung und Öffnung hat sich in München als geeignetes Instrument erwiesen, Strukturen nachhaltig und langfristig zugunsten von Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund zu verändern. An der Umsetzung wird in allen städtischen Referaten kontinuierlich gearbeitet.

Als Beispiel für einen umfassenden interkulturellen Öffnungsprozess einer Behörde sei die Münchner Ausländerbehörde genannt. Sie hat sich bereits ab Ende der neunziger Jahre interkulturell geöffnet und ihre Dienstleistungsorientierung gestärkt. Das beinhaltet u.a. die Bereitstellung von Informationen in anderen Sprachen, ein zentrales Service-Telefon und E-Mail-Büros für Anfragen bereits vor Einreise, die Einrichtung von Service-Points in den Wartezonen, um unnötige Wartezeiten zu verhindern, die Anstellung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern, sowie interkulturelle Kompetenz als Standardkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Inhaltliche Vorgaben wurden weiterentwickelt: so sollen Ermessens- und Beurteilungsspielräume im Zweifel zugunsten der Betroffenen ausgenutzt, aktiv Lösungen im Interesse der Kundinnen und Kunden gesucht werden. Im sog. „WIR“-Katalog sind u.a. Grundsätze für den Umgang mit Migrantinnen und Migranten formuliert, die ebenfalls seit vielen Jahren im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu einer „Willkommenskultur“ beitragen.

Auch in anderen Bereichen der Verwaltung sind mittlerweile Standards gesetzt, die Verwaltungsstrukturen langfristig verändern sollen. Die Kommune unternimmt darüber hinaus große Anstrengungen in allen Feldern des gesellschaftlichen Lebens: von Sprachförderung vom Kleinkind bis hin zu Erwachsenen, der Qualifizierung von Menschen für den Arbeitsmarkt, der Förderung von Jugendlichen in Ausbildung und Beruf, der Anpassungen der Hilfen im Gesundheitsbereich und für ältere Migrantinnen und Migranten bis hin zu Einbürgerungsfeiern, Integrationspreisen in unterschiedlichen Bereichen und einer expliziten Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung.

Zu einer Willkommenskultur gehört auch, darüber zu informieren, dass es bei Benachteiligung und Diskriminierung in München ein ausgeprägtes Netz von städtischen Stellen gibt, die sich der Themen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit annehmen. Dieses Serviceangebot steht allen zur Verfügung und ist Ausdruck für ein verantwortungsvolles Problembewusstsein in der Stadt sowie des politischen Willens, für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung offensiv einzutreten.

Der Ausländerbeirat vertritt die Interessen aller in München lebenden Ausländerinnen und Ausländer gegenüber dem Stadtrat und der Stadtverwaltung. Darüber hinaus engagiert er sich öffentlich für die politische, rechtliche, soziale und kulturelle Gleichstellung von Deutschen und Nichtdeutschen und wirkt so bei der politischen Willensbildung mit. Beim Runden Tisch Muslime kommen muslimische Vereine ins Gespräch mit der Stadtverwaltung. Im Bereich des Bürgerschaftlichen Engagements fördert die Stadt Migrantinnenorganisationen bzw. eine Netzwerkbildung von Migrantinnenorganisationen.

Flüchtlingsarbeit ist ein expliziter Baustein des Interkulturellen Integrationskonzeptes. Ziel ist es, Flüchtlingen unter den gegebenen Rahmenbedingungen eine würdige Existenz zu ermöglichen. Die Stadt fördert insbesondere die Arbeitssuche Erwachsener und engagiert sich in der Betreuung unbegleiteter junger Flüchtlinge, die sie bei Spracherwerb, Nachholen eines Schulabschlusses und Vermittlung in Arbeit und Ausbildung unterstützt.

Einige Vorhaben in jüngerer Zeit zielen darauf ab, qualifizierten Menschen, die aus dem Ausland nach München zuziehen, die Ankunft in der Stadt und auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das oben erwähnte Service-Center in der Ausländerbehörde bietet eine beschleunigte Bearbeitung und ausführliche Beratung zu aufenthaltsrechtlichen Belangen aus einer Hand an.

Der Auf- und Ausbau der Service-Stelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Amt für Wohnen und Migration seit 2011 soll die Zuwanderinnen und Zuwanderer dabei unterstützen, das Potenzial, das sie mitbringen, möglichst schnell für ihren Weg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erschließen.

Gleichzeitig sieht sich München wie auch viele andere Städte vor Herausforderungen durch innereuropäische Armutswanderung gestellt. Vor allem aus Südosteuropa kamen in den letzten Jahren Menschen nach München, die aufgrund mangelnder Ausbildung nur wenig Perspektive auf ausreichendes Einkommen und Wohnung haben.

Hier sucht die Kommune in Kooperation mit Gewerkschaften, Trägern der Wohlfahrts-  
pflege und anderen Organisationen nach Lösungen.

Integration und interkulturelle Öffnung in München geschieht in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern aus allen Bereichen der Gesellschaft: Vereine, Wohlfahrts- und Wirtschaftsverbände, Religionsgemeinschaften, Landes- und Bundesbehörden, Bildungsträger und viele mehr.

Einen Einblick in die umfangreichen Maßnahmen und deren Wirkungen sowie den bestehenden Handlungsbedarf geben die Interkulturellen Integrationsberichte 2010 und 2013 der Landeshauptstadt München. Aus den Erfahrungen in München wird deutlich, wie viel bereits möglich ist. Sie zeigen aber auch die Grenzen auf. Grenzen sind gesetzt durch gesetzliche Rahmenbedingungen auf Bundes- und Landesebene sowie durch die Unterschiedlichkeit im Gesetzesvollzug, der sich oft von Kommune zu Kommune, von Bundesland zu Bundesland unterscheidet. Grenzen einer erfolgreichen „Willkommens- und Anerkennungskultur“ entstehen auch durch einen unterschiedlichen Stand bei der Verabschiedung und Umsetzung von Integrationsplänen und Integrationskonzepten. Und es besteht eine hohe Abhängigkeit davon, wie die politische Diskussion geführt wird und welche gesellschaftliche Stimmung zugrunde liegt oder auch erzeugt wird.

Dennoch: gerade Kommunen sind der Motor für eine gelebte Willkommenskultur. Auch in der Verwaltung der LH München wird in vielen Referaten bereits an einer spürbaren Willkommenskultur gearbeitet – sei es durch entsprechende Internetauftritte oder die Ausrichtung hin zu Willkommens-Orten. Für alle beteiligten Referate und vor allem für die Personen, die neu nach München kommen, sollten diese vielfältig vorhandenen guten Ansätze und Leistungen besser gebündelt werden. Hier sind mehrere Ansätze möglich. So schlägt die Stelle für interkulturelle Arbeit vor, nach Wegen zu suchen, wie ein stadtweiter zentraler Internetauftritt „Willkommen in München“ oder „Neu in München“ optimiert werden kann. Gedacht ist an ein gezieltes Verweissystem auf die vielen in den Referaten bestehenden Angebote. Alle Angebote sollten für alle, die aus dem In- und Ausland nach München zuziehen, auf einen Blick erkennbar sein. Von einer Eingangsseite wird zu den Angeboten der entsprechenden Referate verlinkt.

Denkbar ist es auch, den Willkommensgedanken nicht nur im virtuellen Raum, sondern an einem ganz konkreten Ort zu gestalten. Vorstellbar ist eine zentrale Anlaufstelle für alle Neubürgerinnen und Neubürger aus dem In- oder Ausland. Dort könnten sie Hilfestellungen zu allen Fragen finden, die ihre berufliche, soziale oder gesellschaftliche Orientierung in München betreffen. Ein solcher Ort müsste unbürokratisch, attraktiv und auf die unterschiedlichen Zielgruppen hin ausgerichtet sein. Er sollte ein Scharnier zwischen Neuzuwandernden, Verwaltung, städtischem Leben und sonstigen Angeboten freier Träger sein.

Die Stelle für interkulturelle Arbeit prüft in Zusammenarbeit mit den Referaten, der Wirtschaft und sonstigen Akteuren in der Kommune die Idee eines Hauses für ein „Ankommen in München“, ob damit ein reeller Mehrwert für Menschen, die aus dem In- und Ausland nach München zuziehen, wie auch für die Stadtverwaltung und die Stadtgesellschaft zu erzielen ist.

## **5. „Das eine tun und das andere nicht lassen“ - vier Forderungen an eine Willkommens- und Anerkennungskultur**

### **5.1 Aufnahmegesellschaft erreichen**

Die Landeshauptstadt München begrüßt es, dass in der bundesdeutschen Debatte das Thema Willkommenskultur angekommen ist. Es scheint, dass dieser Begriff im Kontext des demographischen Wandels und des bereits spürbaren Fachkräftemangels in einigen Bereichen geeignet ist, eine breitere Öffentlichkeit positiv zu erreichen. Denn das ist und bleibt entscheidend für eine erfolgreiche Integrationspolitik: die „Mitnahme“ der Aufnahmegesellschaft. Zahlreiche Studien zeigen teilweise erschreckende Ausmaße an Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit.

Die Abwanderung junger, gut ausgebildeter Menschen mit Migrationshintergrund in die Herkunftsländer ihrer Eltern und Großeltern ist nur eine der konkreten Auswirkungen eines Gefühls, in Deutschland nicht wirklich angenommen zu werden.

Sehr konkrete Beiträge der Aufnahmegesellschaft können eine Willkommens- und Anerkennungskultur mit Leben füllen. Sie werden von Menschen mit Migrationshintergrund unmittelbar erfahren. Willkommens- und Anerkennungskultur muss der Gesellschaft etwas wert sein – ideell wie materiell. Das umfasst beispielsweise:

- Sensible öffentliche Kommunikation durch Politikerinnen und Politiker bei den Themen Zuwanderung, Migration, Integration, interkulturelles Zusammenleben. Sie haben in hohem Maße Einfluss auf die öffentliche Meinung.
- Willkommens- und Anerkennungskultur muss die Wertschätzung aller Menschen sichtbar machen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, kulturelle und soziale Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, sexueller Identität.

•Die jüngsten Studien (siehe z.B. S. 3 der Vorlage) zu Diskriminierung und Rassismus in Deutschland zeigen als Lösung auf: Deutschland muss sich dem Problem des Rassismus stellen. Nur so kann dieser auch wirkungsvoll bekämpft werden. Entsprechende Programme dürfen nicht gekürzt, müssen eher aufgestockt werden. Städte können sich z.B. wie in München bereits der Fall, an der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus beteiligen.

•Realistische Einschätzung und Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur (Wohnraum, Kinderbetreuung, Arbeitsplätze, Bildungseinrichtungen etc.), die für eine auch durch Zuzug aus dem Ausland wachsende Bevölkerung benötigt wird. Dabei müssen die Ehepartnerinnen und Ehepartner bzw. Lebenspartnerinnen und -partner sowie deren Kinder in den Planungen berücksichtigt werden. Falls nötig, müssen diese Ressourcen aufgestockt bzw. die Grenzen kommuniziert werden. Hier sind nicht nur Bund, Länder und Kommunen gefragt, sondern beispielsweise auch die Wirtschaft.

•Fairer Umgang mit Menschen ohne Qualifikationen, die aus EU-Ländern zuwandern und am Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen können. Das beinhaltet eine Beratung hinsichtlich der Lebensperspektiven hier wie auch im Herkunftsland.

•Für den errechneten jährlichen Bedarf an Zuzug von Menschen aus dem Ausland von mindestens 200.000 Personen (und deren Angehörige) pro Jahr sind ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Diese Zuwanderung muss bewältigt werden können, ohne dass lange Wartezeiten entstehen. Das betrifft vor allem die Verwaltungsbehörden, aber auch Sozial-, Gesundheits- und Beratungsdienste, Integrationskurse etc. Auch das Bildungssystem muss sich personell und konzeptionell auf eine zunehmende Zahl an Kindern und Jugendlichen, die aus dem Ausland zuziehen, einstellen.

•Harmonisierung des Aufenthalts- und des Anerkennungsgesetzes. Regelungen in den beiden Gesetzen sind teilweise widersprüchlich. Hier muss auf die Erfahrungen in der kommunalen Praxis zurückgegriffen werden.

•Nutzen von Spielräumen bei der Auslegung von Gesetzen zugunsten von Ausländerinnen und Ausländern bzw. Deutschen mit Migrationshintergrund. Hier erleben die betroffenen Menschen unmittelbar, ob sie willkommen und anerkannt sind oder eben nicht.

•Überprüfung weiterer gesetzlicher Rahmenbedingungen bzw. der Vollzugshinweise, die für die Lebenssituation von Ausländerinnen und Ausländern bzw. Deutschen mit Migrationshintergrund wichtig sind. Das sind z.B. Regelungen zum Familiennachzug der Eltern oder erwachsener Kinder oder auch Regelungen zu den Verpflichtungserklärungen. Aufgrund der engen Regelungen kommt es häufig zu unbilligen und unnötigen Härten.

## **5.2 Neuzuwanderinnen und -zuwanderer willkommen heißen**

Menschen, die eine Zuwanderung nach Deutschland erwägen, wie auch jene, die gerade angekommen sind, müssen adäquat unterstützt werden und das Gefühl haben, dass sie und ihre Familien willkommen sind, wenn sie sich aktiv in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt einbringen wollen. Strukturen und Maßnahmen, die das fördern, sind zu begrüßen. Dazu gehören unter anderem:

- Ausreichende Informationsangebote in den Herkunftsländern, z.B. webbasierte Informationen über Deutschland, über Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktsituation, über Wohnungsmarkt und Bildungsangebote. Diese Informationsangebote müssen leicht zugänglich sein, z.B. über Infobüros bei den Botschaften und Konsulaten
- Etablierung einer Willkommenskultur bereits in Botschaften und Konsulaten. Dies beinhaltet eine Bereitstellung von Informationsangeboten und kompetenter Beratung in der Vorphase einer Zuwanderung bei geringen Wartezeiten. Dies erfordert auch ausreichend personelle Ressourcen.
- Orientierungshilfen in den Zuzugsorten, den Städten und Gemeinden, sei es über Internet, sei es über Informationsangebote für Neuangekommene vor Ort.
- Ausreichendes Sprachkursangebot bereits im Herkunftsland wie auch in Deutschland, auch für die mitziehenden Ehepartnerinnen oder -partner bzw. Lebenspartnerinnen und -partner. Ausbau des Angebots der berufsbezogenen Deutschkurse mit angemessener finanzieller Ausstattung und flexibler Kursgestaltung.
- Spezialisierte Service-Einheiten bei den Ausländerbehörden für Arbeitnehmerinnen und -nehmer aus dem Ausland, die in Deutschland einen Arbeitsplatz gefunden haben. Diese dürfen nicht zu längeren Wartezeiten für alle übrigen Personen, die bei den Behörden vorsprechen (müssen), führen.
- Optimierung der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes und der Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Qualifikationen.
- Angebote und Finanzierung der Anpassungs- und Nachqualifizierung insbesondere in Mangelberufen, ausreichende Angebote auch für die mitziehenden Ehepartnerinnen oder -partner bzw. Lebenspartnerinnen und -partner.
- Weitere Liberalisierung im Aufenthaltsgesetz: z.B. leichterem Wechsel zwischen unterschiedlichen Aufenthaltszwecken, ggf. Erleichterungen im Hinblick auf den Familiennachzug

- Aktives Werben um ausländische Studierende in Deutschland für Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

### **5.3 Anerkennung und gleichberechtigte Teilhabe aller hier lebenden Migrantinnen und Migranten**

Migrantinnen und Migranten, die seit Jahren und Jahrzehnten hier leben, sowie deren Nachkommen dürfen nicht aus dem Blick geraten. In diesem Fall geht es eher um eine Kultur und eine Struktur der Anerkennung und Akzeptanz als um eine Willkommenskultur. Dazu gehört unter anderem:

- Konsequente Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes
- Erstellung und Umsetzung von kommunalen Integrationskonzepten mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe aller an der Gesellschaft
- Entwicklung von Rahmenbedingungen für den Bildungsbereich mit dem Ziel, allen Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund unabhängig von Aufenthaltsstatus oder sozialem Hintergrund gleiche Bildungschancen zu eröffnen. Diese sollten bedarfsgerechte Maßnahmen zur Sprach- und Kompetenzförderung bereit halten sowie die Förderung von Mehrsprachigkeit vorsehen
- Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit vereinten Kräften von Kommunen, Arbeitsagentur, Wirtschaft, Kammern und Bildungsträgern erhöhen
- Einbezug der Wirtschaft (u.a. unterqualifizierter Beschäftigung von Migrantinnen/Migranten entgegenwirken, Etablierung von Diversitystrategien)
- Diskriminierung bei Arbeitssuche und Beschäftigung aktiv bekämpfen
- Umgang mit Vielfalt auf struktureller und gesellschaftlicher Ebene positiver besetzen
- Schnittstellenmanagement zwischen den verschiedenen Angeboten verbessern
- Aufhebung der Optionspflicht bzw. Zulassung von doppelter Staatsbürgerschaft. Der Bundestag hat hier bereits maßgebliche Änderungen beschlossen, die zu einer erheblichen Erleichterung führen würden. Hier steht eine Entscheidung des Bundesrates noch aus.
- Kommunalwahlrecht auch für Drittstaatsangehörige nach einer gewissen Aufenthaltsdauer (z.B. 3 – 5 Jahre Aufenthalt), Rede- und Antragsrecht auf Bürgerversammlungen (in Bayern), mindestens jedoch Schaffung einer kommunalrechtlich verankerten, verbindlichen Beteiligungsform (z.B. Ausländerbeiräte)

- Einbürgerungskampagnen auf Bundes- und Landesebene, Informationsangebote für bestimmte Zielgruppen „vor Ort“ (z.B. in Schulen, Betrieben, Moscheen)
- Regelmäßige Einbürgerungsfeiern in den Städten und Gemeinden
- Stärkung der Teilhabe von Migrantenorganisationen, z.B. durch finanzielle Förderung, aktive Einbeziehung bei Beteiligungsverfahren, Unterstützung von Migrantenorganisations-Netzwerken

#### **5.4 Flüchtlinge in die Debatte einbeziehen**

Eine Willkommens- und Anerkennungsdebatte muss Flüchtlinge mit einbeziehen, auch jene, die keinen oder noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben. Dies geschieht zunehmend, doch sind die Hürden nach wie vor sehr hoch. Zum Beispiel sind Asylbewerberinnen und -bewerber ebenso wie anerkannte Flüchtlinge von der Erteilung einer Blauen Karte EU ausgenommen. Viele von ihnen würden aber die entsprechenden Qualifikationen mitbringen. Dieses Potenzial sollte für den Fachkräftebedarf genutzt werden. Prozesse der Dequalifizierung durch fehlenden Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Sprachkursen sind derzeit jedoch vorprogrammiert. Dem sollte entgegengewirkt werden.

Die Begriffe werden im Text folgendermaßen abgegrenzt: Asylbewerberinnen und -bewerber, Geduldete nach negativ abgeschlossenem Asylverfahren, Flüchtlinge (= Asylberechtigte, Konventionsflüchtlinge, Kontingentflüchtlinge).

- Die Asylverfahren sind zu beschleunigen.
- Im Bereich des humanitären Aufenthalts gibt es viele Ermessensspielräume, z.B. bei der Genehmigung der Arbeitsaufnahme, bei der Genehmigung des Auszugs aus Gemeinschaftsunterkünften oder bei Ausnahmen betreffend die räumliche Beschränkung. Hier verfahren die Entscheidungsträger oftmals unterschiedlich großzügig. In diesem Bereich wäre ein Signal der Aufsichtsbehörden an die Ausländerbehörden bundesweit wünschenswert, dass vorhandene Spielräume großzügig genutzt werden können. Das würde in vielen Fällen zu einer Verbesserung der Lebenssituation beitragen.
- Großzügigere Handhabung bei der Genehmigung von Ausnahmen bei der Residenzpflicht von Asylbewerberinnen und -bewerbern, keine Behinderung von Reisen aufgrund der Residenzpflicht. Die Verpflichtung sollte auf die Wohnsitznahme in einem bestimmten Ort begrenzt und bei Aufnahme einer Berufsausbildung, Beschäftigung oder Studium an einer deutschen Hochschule entsprechend geändert werden können.

- Zugang zu Integrationskursen und aufbauenden berufsbezogenen Deutschkursen bereits unmittelbar nach Einreise. Auch hier wurde mittlerweile ein Gesetzgebungsverfahren durch den Bundesrat initiiert. Hierin ist unter anderem die Öffnung der Integrationskurse für Asylbewerberinnen und Asylbewerber vorgesehen.

- Schnellstmöglichen Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylbewerberinnen und -bewerber gewähren. Derzeit ist Arbeitsaufnahme ab neun Monaten nach Einreise möglich. Die große Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag eine weitere Senkung auf drei Monate vereinbart. Hierzu liegt bereits ein Gesetzesentwurf vor. Des Weiteren laufen derzeit in mehreren Städten Modellprojekte unter Beteiligung des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie der Bundesarbeitsagentur, um qualifizierten Flüchtlingen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen (vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt-asylbewerber-sollen-frueher-arbeiten-13031126.html>).

- Schaffung von Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung von jungen Flüchtlingen mit deutschem Schulabschluss auch während der laufenden Identitätsklärung und auch bei unanfechtbarer Ablehnung des Asylantrags.

- Gleichberechtigter Zugang **ohne** Mindestaufenthaltszeiten zu BAföG und Berufsausbildungsbeihilfe sowie zu allen anderen ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden Instrumenten sowie Instrumenten des Aufstiegsfortbildungsgesetzes des SGB III für alle Personengruppen.

- Flüchtlingen, Asylbewerberinnen und -bewerbern sowie Geduldeten mit akademischer Qualifikation oder mit einem im Herkunftsland erworbenen Ausbildungsberuf, der hier zu den Mangelberufen gehört, sollte die Möglichkeit eines Statuswechsels eröffnet werden, z.B. die Möglichkeit, im Rahmen des § 19a AufenthG die Blaue Karte EU zu beantragen. Ein möglicher Weg wäre auch in diesen Fallkonstellationen die Sperrwirkung des § 10 Abs. 3 aufzuheben.

- Abschaffung der Vorrangprüfung. Dies wird zunehmend auch von Seiten der Wirtschaft gefordert. Vorrangprüfung bedeutet für Asylsuchende, Geduldete sowie Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 22 Abs. 1, § 23 Abs. 1, § 25 Abs. 3, § 25 Abs. 4 S. 1, 2, § 25 Abs. 5 AufenthG vor allem in Städten mit problematischerer Arbeitsmarktsituation oftmals ein faktisches Arbeitsverbot.

- Vernetzung Flüchtlinge – Arbeitsmarkt (Abgleich: welche Qualifikationen haben die Flüchtlinge, wo werden am Arbeitsmarkt dringend Fachkräfte gesucht)

- Abbau von Barrieren und Benachteiligungen beim Zugang zur Gesundheitsversorgung und zu Angeboten der Prävention und Gesundheitsförderung

•Bleibeperspektive nach erfolgreicher Integration für Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus und ohne Rückkehrmöglichkeit ins Herkunftsland. Die bisherigen Bleiberechtsregelungen lösen das Problem nur für eine kleine Personengruppe dauerhaft.

Die Forderungen aus diesen vier Bereichen werden an vielen Stellen bereits in unterschiedlicher Form diskutiert. In Bayern ist zum Beispiel Bewegung in die Diskussion über den Umgang mit Flüchtlingen gekommen. In den Koalitionsverhandlungen zur Bildung einer neuen Bundesregierung wurde die Aufhebung der Optionspflicht vereinbart. Eine entsprechende Gesetzesänderung wurde vom Bundestag am 03.07.2014 beschlossen. Die diesjährige Integrationsministerkonferenz am 19./29 März schloss in Magdeburg mit „einem klaren Bekenntnis zu Zuwanderung in Deutschland“ sowie einem Appell, die Willkommens- und Anerkennungskultur auszubauen. Die Landeshauptstadt München wird an der Diskussion dranbleiben.

### **Anhörung des Bezirksausschusses**

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung eines Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Die Beschlussvorlage ist mit dem Direktorium, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Gesundheit und Umwelt, dem Referat für Bildung und Sport, dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung, mit der Frauengleichstellungsstelle, der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und dem Ausländerbeirat abgestimmt.

Dem Korreferenten, Herrn Stadtrat Müller, dem Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Offman, dem Büro des Oberbürgermeisters, der Frauengleichstellungsstelle, dem Ausländerbeirat, der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Baureferat, dem Direktorium, dem Kreisverwaltungsreferat, dem Kulturreferat, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Referat für Bildung und Sport, dem Referat für Gesundheit und Umwelt und dem Referat für Stadtplanung und Bauordnung ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag der Referentin**

1. Der Kinder- und Jugendhilfeausschuss, der Sozialausschuss, der Verwaltungs- und Personalausschuss, der Bildungsausschuss, der Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft, der Kulturausschuss, der Kreisverwaltungsausschuss, der Gesundheitsausschuss und der Ausschuss für Stadtplanung und Bauordnung nehmen von den Ausführungen zur sog. Willkommenskultur Kenntnis.
2. Die in Ziffer 1 genannten Ausschüsse empfehlen der Vollversammlung, Folgendes zu beschließen:
  - 2.1 Der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München wird gebeten, die Position der Landeshauptstadt München in die entsprechenden Gremien des Bayerischen sowie des Deutschen Städtetages einzubringen.
  - 2.2 Das Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit, wird gebeten, das Positionspapier an weitere inhaltlich-fachlich tangierte Stellen zu versenden.
  - 2.3 Das Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit den in Frage kommenden Referaten an einem stadtweiten Internetauftritt „Willkommen in München“ oder „Neu in München“ zu arbeiten.
  - 2.4 Der Antrag Nr. 08-14 / A 04706 von Herrn StR Christian Müller, Herrn StR Dr. Reinhard Bauer, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Ömer-Yasar Fincan, Herrn StR Constantinos Gianacacos, Herrn StR Andreas Lotte, Frau StRin Dr. Constanze Söllner-Schaar, Frau StRin Birgit Volk, Frau StRin Gülseren Demirel, Frau StRin Jutta Koller und Frau StRin Anja Berger vom 17.10.2013 ist geschäftsordnungsgemäß behandelt.
  - 2.5 Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### **III. Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Sozialausschuss

Kinder- und Jugendhilfeausschuss

Verwaltungs- und Personalausschuss

Bildungsausschuss

Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft

Kulturausschuss

Kreisverwaltungsausschuss

Gesundheitsausschuss

Ausschuss für Stadtplanung und Bauordnung

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl

Bürgermeisterin

Brigitte Meier

Berufsm. Stadträtin

### **IV. Abdruck von I. mit III.**

über den Stenographischen Sitzungsdienst

**an das Direktorium – Dokumentationsstelle**

**an die Stadtkämmerei**

**an das Revisionsamt**

z.K.

**V. Wv. Sozialreferat**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Sozialreferat, S-III-M**

**An das Büro des Oberbürgermeisters**

**An das Direktorium**

**An das Baureferat**

**An das Kulturreferat**

**An das Personal- und Organisationsreferat**

**An der Referat für Arbeit und Wirtschaft**

**An das Referat für Umwelt und Gesundheit**

**An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung**

**An das Referat für Bildung und Sport**

**An das Kreisverwaltungsreferat**

**An die Frauengleichstellungsstelle**

**An die Koordinierungsstelle gleichgeschlechtliche Lebensweisen**

**An den Gesamtpersonalrat**

**An den Ausländerbeirat**

z.K.

Am

I.A.