



Amt für Migration und Integration

13.06.2025

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Sonntag

Telefon: 492-3600

SonntagHelga@stadt-muenster.de

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Betrifft

Beratungs- und Informationsstrukturen im Handlungsfeld „Internationale Fachkräftegewinnung, - Welcome Desk

- Antrag der FDP-Fraktion an den Rat Nr. A-R/0034/2022 „International Welcome Desk“
- Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, SPD-Fraktion und Ratsgruppe Volt Nr. A-R/0052/2022 „Fachkräfte für Münster – ein International Professionals Office einrichten,“

Beratungsfolge

24.06.2025	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Vorberatung
25.06.2025	Integrationsrat	Anhörung
26.06.2025	Ausschuss für Wohnen, Liegenschaften, Finanzen und Wirtschaft	Vorberatung
02.07.2025	Hauptausschuss	Vorberatung
02.07.2025	Rat	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

1. Die Stadt Münster schafft einen zentralen „Welcome Desk“, der im Handlungsfeld der Fachkräftegewinnung Beratungs- und Informationsstrukturen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen vor und nach Zuwanderungen bereitstellt.
2. Die Anträge an den Rat A-R/0034/2022 und A-R/0052/2022 (Anlagen 1 und 2 der Vorlage) sind hiermit erledigt.

II. Finanzielle Auswirkungen:

Teilergebnisplan					
	Nr.	Bezeichnung	Jahr	Betrag (€)	Bemerkungen
Produktgruppe	0116	Migrations- und Integrationsmanagement			
Zeile	11	Personalaufwendungen	2025	26.000	Besetzung ab 1.9.2025 mit 0,5 VZÄ E09c und 0,5 VZÄ S12

			2026 ff	77.990	
	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2025	3.233	Sachkosten Arbeitsplatz
			2026 ff	9.700	Sachkosten Arbeitsplatz

Die zur Finanzierung erforderlichen Ermächtigungen sind im Haushaltsplan 2025 in der o. g. Produktgruppe veranschlagt.

Begründung:

Die Frage der Fachkräftegewinnung ist eine zentrale Herausforderung für den Querschnittsbereich von Wirtschafts-, Arbeits(markt-) und Migrations- bzw. Integrationspolitik. Unter dem Begriff „Fachkräfteeinwanderung“ bündeln sich auf unterschiedlichen Ebenen verschiedene Maßnahmen, Ideen und Herausforderungen, die das Ziel haben, dem in nahezu allen Branchen der Wirtschaft bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen. Zuweilen weniger im Fokus steht die Perspektive auf die Gewinnung von bereits in Deutschland lebenden potenziellen Fachkräften. Umfassende zielführende Konzepte und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung erfordern offenbar die Kombination und Bündelung beider Perspektiven und daraus resultierender Anstrengungen.

Dazu hat die Verwaltung im Fachaustausch mit Mitgliedern des Kompetenznetzwerks Zukunftssicherung Münster sowie mit weiteren internen und externen Akteur*innen wesentliche Rahmenbedingungen und Daten zusammengestellt:

1. Menschen mit internationaler Familiengeschichte, die bereits in Münster leben

In Münster leben rd. 80.000 Menschen mit internationaler Familiengeschichte, davon haben rd. 41.250 eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit, davon sind rd. 12.350 Menschen EU-Bürger*innen und rd. 29.000 bedürfen eines Aufenthaltstitels, der in aktuell rd. 6.200 Fällen unbefristet erteilt ist (Niederlassungserlaubnis).

Im Migrationsleitbild 2025 - 2030 der Stadt Münster (V/0056/2025) sind Ziele für die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit internationaler Familiengeschichte formuliert. Das Schwerpunkt-Handlungsfeld „Arbeit und Wirtschaft“ versteht die Integration in den Arbeitsmarkt als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, getragen von interkultureller Öffnung und gezielten Kooperationen der verschiedensten Beratungsstellen und Unterstützungssysteme. Zusammen mit weiteren Leit- und Teilzielen zu dem Handlungsfeld ergibt sich ein deutlicher Handlungsauftrag für alle verantwortlichen Akteur*innen in Verwaltung und Stadtgesellschaft. Der Welcome Desk ist ein Baustein zur Verbesserung der Teilhabechancen.

Seit 2021 nimmt die Stadt Münster am Landesprogramm Kommunales Integrationsmanagement NRW teil (V/0409/2021), um die Teilhabechancen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte weiter zu verbessern. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist eine besondere Herausforderung. Die Fallarbeit mit den Klient*innen im Case Management zeigt insbesondere (bürokratische) Hürden zu Aufenthalt und Berufszugang, z. B. bezüglich Visum, Aufenthalt, Anerkennung ausländischer Dokumente und Qualifikationen, Spracherwerb einschließlich Fachsprache und Diskriminierung. Ein starker Bedarf an der Weiterentwicklung und Vernetzung von Verwaltungsstrukturen ist deutlich erkennbar – hier kann der Welcome Desk besonders die dringlichen Anliegen aufzeigen.

Ähnliche Erfahrungen konnten in der Landesinitiative „Gemeinsam klappt's/Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ gewonnen werden: Im Durchführungszeitraum Oktober 2020 bis Juni 2023 lag der Fokus auf der Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen mit unsicherer Bleibeperspektive. Die Erfolgsfaktoren waren auch hier die individuelle Beratung und Unterstützung der Menschen sowie die Kooperation der verantwortlichen Akteur*innen und Verzahnung der unterschiedlichen Maßnahmen.

Das Integrationsmonitoring 2020/21 zeigt Chancen und Herausforderungen zur Beschäftigung. Danach haben 23,4 % (40.000 Personen) aller Erwerbstätigen in Münster eine Migrationsvorgeschichte, davon sind 19.000 weiblich und 21.000 männlich. Gegenüber dem Jahr 2016 liegt eine Steigerung der Beschäftigungsquote um 13,4 % vor, während die Gesamtzahl der Erwerbstätigen jedoch im gleichen Zeitraum lediglich um 5,4 % gestiegen ist. Hier lohnt sich ein Blick auf die weiteren Daten.

- Unabhängig von der Migrationsvorgeschichte steht der Großteil der erwerbstätigen Bevölkerung in Münster in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings ist unter der erwerbstätigen Bevölkerung mit internationaler Familiengeschichte weiterhin der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen größer als bei den erwerbstätigen Personen ohne Migrationsvorgeschichte (22,5 % zu 15,3 %).
- Auch bezogen auf die Einkommenshöhe der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten wird im Integrationsmonitoring sichtbar, dass das Einkommen von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterhalb des Mittelwertes der Gesamtbevölkerung liegt (2.334 € zu 3.680 € Bruttomonatsentgelt im Jahr 2020).
- Aus den Daten zur Arbeitslosigkeit ist zu entnehmen, dass der Anteil der Arbeitslosen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bis 2019 stetig angestiegen ist, seitdem verbleibt ihr Anteil konstant bei knapp 29 %. Demgegenüber war der Anteil an Arbeitslosen mit deutscher Staatsangehörigkeit unabhängig von der Migrationsvorgeschichte von 2014 bis 2020 rückläufig.
- Im September 2024 hatten von den beim Jobcenter arbeitslos gemeldeten und im Leistungsbezug stehenden Menschen mit Migrationsvorgeschichte 74,7 % keine Berufsausbildung (ohne abgeschlossene Berufsausbildung/ keine Angabe zur abgeschlossenen Berufsausbildung) und 51,7 % waren ohne Schulabschluss (kein Abschluss/ keine Angabe zum Schulabschluss).

Bundesweite Studien zeigen, dass im Durchschnitt rd. 54 % der Geflüchteten, die 2015 nach Deutschland gekommen sind, erwerbstätig sind; mit dem weiteren Zeitverlauf steigt die Quote. 70 % davon sind als Fachkräfte beschäftigt. Gravierend ist der Unterschied in der geschlechterbezogenen Beschäftigungsquote: diese liegt bei Frauen bei nur 23 %, bei Männern dagegen bei 67 %. Ursachen liegen u.a. im fehlenden Angebot der Kinderbetreuung und in einer unzureichenden Berufserfahrung.

Hinzu kommt, dass eine nicht schätzbare Zahl von Menschen, die weder beim Jobcenter noch bei der Agentur für Arbeit Leistungen beziehen und daher mit ihrer beruflichen Qualifikation statistisch nicht erfasst sind, trotz ihres qualifizierten Berufs- oder Studienabschlusses in der Heimat hier in Deutschland nicht Fuß fassen kann und sich in geringer qualifizierte Jobs orientieren muss. Es gilt, diese Menschen zu stärken und weiterzubilden, um bereits existierende Potenziale zu nutzen. Dazu soll der Welcome Desk einen niedrighschwelligen Zugang für verschiedene Fragen bieten.

2. Anerkennung von Berufsabschlüssen

Ob und ggf. welche Art von Anerkennung des Berufs- oder Studienabschlusses erforderlich oder wünschenswert ist, orientiert sich an der angestrebten Beschäftigung. Für die Zuwanderung wird unterschieden in reglementierte und nicht reglementierte Berufe. Die auf dem Papier bestehende Qualifikation muss sich jedoch auch in der Wirklichkeit des jeweiligen Jobs bewähren: oftmals zeigt sich dies erst während der ersten Zeit nach der Arbeitsaufnahme. Die neuen aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten der Probebeschäftigung tragen dem Rechnung, kommen allerdings vorrangig Personen zugute, die bereits im Bundesgebiet sind.

Zuständig für die Anerkennung bzw. Gleichstellung von Abschlüssen sind verschiedene Behörden wie z.B. die Bezirksregierung. Arbeitgebende und Kammern beklagen eine lange Verfahrensdauer. Gerade bei sogenannten Defizitbescheiden bzw. Zwischenbescheiden zum Zwecke der Qualifizierung und Anerkennung von Berufsabschlüssen kommt es dadurch zum Ablauf des erteilten Visums und zu verspäteten Starts der Schulungen in Münster. Wenige Bildungsträger sind zertifiziert, so dass die Agentur für Arbeit die Kosten für die Anerkennung nicht übernehmen kann. Die Finanzierung liegt dann bei den Arbeitgebenden und ist oft nicht leistbar.

Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ wurde ein Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen mit einem deutschen Berufsabschluss bei rund 600 Berufen, die in Zuständigkeit des Bundes liegen, eingeführt. Der Welcome Desk wird eine Hilfestellung geben, an wen sich die Betroffenen direkt wenden können.

3. Sprachkenntnisse

Die für ein Visum nachzuweisenden Sprachkenntnisse orientieren sich am jeweiligen Visum. Arbeitgebende beklagen lange Wartezeiten für offizielle Sprachprüfungen sowie einen großen finanziellen und bürokratischen Aufwand z.B. bezüglich der Finanzierung der Sprachkurse im Aus- oder Inland.

Unabhängig von der Frage, ob ein bestimmtes Sprachniveau für die Einreise erforderlich ist, helfen deutsche Sprachkenntnisse bei der Integration im Betrieb und in das gesellschaftliche Leben in Deutschland.

Einen Deutschkurs berufsbegleitend zu besuchen ist aufgrund der Kurszeiten – vornehmlich von 8 bis 13 Uhr – oftmals nicht möglich. Zudem sind Sprachkurse zu wenig auf die berufsspezifischen Bedürfnisse der Fachkraft abgestimmt. Eine Fachkraft im Handwerk hat andere sprachliche Anforderungen als eine Fachkraft im Gastgewerbe. Zudem wird bei der Planung bisher kaum berücksichtigt, wie die Care-Aufgaben und weitere familiäre Anforderungen mit den Angeboten vereinbar sind. Der Welcome Desk kann aus der Beratungstätigkeit heraus eine Bündelungsfunktion übernehmen und ggfs. Lösungsoptionen anstoßen.

4. Kinderbetreuung und Wohnungssuche

Begrenzte Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein angespannter Wohnungsmarkt sind besondere Herausforderungen für ausländische Fachkräfte, die ihre Familie mitbringen möchten. Für bereits in Deutschland lebende migrantische Eltern mit Kindern schränken die Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Arbeitsaufnahme oder Qualifizierungsmaßnahme häufig ein.

Die Möglichkeiten der Verwaltung und die in Münster besonders starken Restriktionen in den beiden Handlungsfeldern sind hinlänglich bekannt. Gleichwohl besteht ein Informations- und Beratungsbedarf gerade für ausländische Fachkräfte, den der Welcome Desk abdecken wird.

5. Boarding

Die Plattform „Make it in Germany“ (URL: <https://www.make-it-in-germany.com/de/>) der Bundesregierung bietet vielfältige Informationen über das Leben in Deutschland für Zugewanderte, von der Wohnungssuche über Schulsystem/Bildung, Führerschein, Sprache, Einteilung in Bundesländer und viele andere Themen. Die Informationen sind digital; eine standortbezogene Einzelfallberatung gibt es nicht.

Sowohl Arbeitgebende als auch Kammern stellen fest, dass Fachkräfte, die nach Deutschland einreisen möchten, oftmals unzureichend über die Infrastruktur informiert sind. Sie haben teils „gute Jobs“ aufgegeben und hohe Erwartungen an ihr künftiges Leben, die nicht erfüllt werden (können). Hier hilft nur, sie bereits im Vorfeld intensiv über die strukturellen Herausforderungen vor Ort zu informieren.

Diese Herausforderungen, u. a. hohe bürokratische Hürden und Diskriminierungserfahrungen, werden vermehrt in Politik, Gesellschaft und Medien diskutiert. Veränderungen werden eingefordert, um Anreize für eine Einwanderung bzw. das Bleiben zu erhöhen. Auch Maßnahmen durch die Arbeitgebenden selbst sind möglich (Anmietung von Wohnraum, Betriebs-Kita etc.).

Nicht zu unterschätzen ist die Werbewirkung von Fachkräften, die gut in Münster ankommen. Der Welcome Desk ist in Zukunft Teil dieser positiven Kampagne.

6. Recruiting im Ausland

Die Ansätze und Verfahren zur Fachkräftegewinnung im Ausland unterscheiden sich je nach Größe, Betätigungsfeldern und ggf. bereits vorhandenen internationalen Standorten des jeweiligen Unternehmens. Die Bandbreite reicht von eigenen Scouts über beauftragte Agenturen bis hin zu Einzelpersonen, die vor Ort agieren. Die Angebotslandschaft ist unübersichtlich, Anbieter*innen agieren zum Teil unseriös und eigennützig. Nicht selten verlieren die Fachkräfte bereits viel Geld, bevor sie nach Deutschland einreisen.

Insbesondere größere Unternehmen haben zur gezielten Fachkräftegewinnung im Ausland bereits Strukturen aufgebaut. Firmen, die keine eigene Kapazität für die Personalakquise haben, sind auf die Unterstützung von Arbeitgeberverbänden und Kammern angewiesen. Diese weisen deutlich darauf, dass die Bedingungen für kleine und mittlere Unternehmen unbürokratischer werden müssten. Verschiedene Vernetzungsstrukturen wie z.B. das Kompetenznetzwerk „Zukunftssicherung Münster“, koordiniert von der Wirtschaftsförderung Münster, Münsterland e.V. u.a., bestehen und werden genutzt. Vorstellungsgespräche mit Bewerber*innen im Ausland finden dabei virtuell statt. Probleme sind mögliche Fake-Profile von Arbeitssuchenden und eine fehlende Zertifizierung der örtlichen Agenturen.

Der Prozess des Recruiting hat somit für die einzelnen Unternehmen eine ganz andere Dimension erreicht, die personelle Kapazitäten und Know-how über das bisherige Maß hinaus und gerade für den Erfahrungsaustausch oder die gemeinsame Akquise ein Netzwerk erfordern.

Das Portal „Make it in Germany“ der Bundesregierung bietet ein umfangreiches Angebot an Unterstützung für die verschiedenen Fragen sowohl für Arbeitssuchende wie auch für Arbeitgebende einschl. einer Jobbörse. Sowohl das Portal selbst als auch die zentralen Unterstützungsstrukturen sollen ausgeweitet werden. Dazu gehören der Ausbau der Jobbörse, die Ausweitung des Angebots von Deutschkursen, schnellere Verwaltungsverfahren, Vorintegrationsmaßnahmen. Darauf aufbauend beraten Kammern, Arbeitgeberverbände, Münsterland e.V., Wirtschaftsförderung Münster u.a. Eine Vernetzungsfunktion vor Ort erfüllt es jedoch nicht. Hier kann der Welcome Desk Informationen und Erfahrungen bündeln und ggf. mit verschiedenen Partner*innen in Veranstaltungen vorstellen.

7. Einreise / Visum

Für die Einreise und die darauffolgende Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ist für Drittstaatsangehörige im Regelfall ein Visum erforderlich. Dies wird von der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung im Heimatland ausgestellt. Das Verfahren richtet sich nach der konkreten Beschäftigungsart. Darüber hinaus hat das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz weitere Optionen geschaffen wie z.B. die Chancenkarte, die eine Einreise auch ohne konkretes Arbeitsplatzangebot ermöglicht. Der Arbeitsmarktzugang im Bereich der IT und in Gesundheits- und Pflegeberufen ist vereinfacht, es gibt erweiterte Möglichkeiten der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche.

Die Gehaltsgrenze für die „Blaue Karte EU“ ist herabgesetzt und vieles andere mehr. Die zunehmende Regelungsvielfalt im Aufenthaltsrecht erschwert es allerdings den Arbeitgebenden zu erkennen, welches Visum im konkreten Einzelfall zu beantragen und vor allem welche Unterlagen hierfür der Botschaft vorzulegen sind. Jedes fehlende Dokument führt zu einer Verfahrensverzögerung.

Die Zeitspanne ab den Bewerbungsverfahren über die Beantragung und Erteilung eines Visums in der jeweiligen Auslandsbotschaft und dem Ankommen in Deutschland beträgt aktuell bis zu einem Jahr. Das Verfahren der Einreise wird von Arbeitgebenden durchweg als sehr bürokratisch, langwierig und letztendlich frustrierend beschrieben.

Die Bewerber*innen sind mit verschiedenen Hürden konfrontiert. So erfordert das Visums-Verfahren einschließlich aller erforderlichen Nachweise wie z.B. das Sprachzertifikat erhebliche Kosten. Die rechtlich ausdifferenzierten Unterschiede in den Aufenthaltszwecken machen die Anforderungen für die Bewerber*innen unübersichtlich, was einerseits dubiose Anbieter*innen ausnutzen, um Geld abzuschöpfen und andererseits auch mögliche spätere Wechsel des Aufenthaltszwecks verhindern, da das Aufenthaltsgesetz einige Wechsel ausschließt. Eindeutige und verständliche „Check-Listen“ für die einzelnen Aufenthaltszwecke – nach denen sich auch die Botschaften richten - würden das Verfahren vereinfachen. Hinzu kommen mündlich verbreitete negative Images von Ausländerbehörden und Bezirksregierungen – nicht die guten Beispiele werden genannt, sondern die schlechten. Die Anerkennungsverfahren werden als diskriminierend empfunden. Viele scheuen diesen beschwerlichen Weg mit vielen Existenzängsten und ohne feste Perspektive für den Aufenthalt.

Die Kooperation von Welcome Desk und Ausländerbehörde bietet hier die Möglichkeit, in Informationsveranstaltungen – sowohl digital als auch in Präsenz – über die Verfahrenswege und deren Anforderungen zu informieren.

8. Migrationsleitbild 2025 - 2030

Das am 26. Februar 2025 vom Rat der Stadt Münster verabschiedete Migrationsleitbild (V/0056/2025) nimmt zur Steigerung der realen Wirkung der formulierten Ziele eine Schwerpunktbildung vor und priorisiert das Handlungsfeld „Arbeit und Wirtschaft“ als eine der bedeutenden Herausforderungen in den kommenden fünf Jahren. Sichtbare Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen sind entscheidend, um die Integration und das Zusammenleben nachhaltig zu fördern. Für die Fragen nach Beratung und Vernetzung wurden u.a. folgende Ziele vereinbart und formuliert:

- In der Stadt Münster gibt es eine niedrighschwellige Beratungslandschaft, unter Vermeidung von Doppelstrukturen, welche die Potentiale und Bedarfe der migrationsbezogenen Vielfalt unter den Menschen mit Migrationsvorgeschichte/ internationaler (Familien-) Geschichte (Neuzugewanderte, Geflüchtete etc.) erkennt und berücksichtigt.
- Ein International Professionals Office für Arbeits-/Fachkräfte bzw. Welcome Desk für Münster fördert die Integration von Fachkräften aus dem Ausland. Das International Professionals Office arbeitet mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Behörden und anderen Akteur*innen zusammen und ist eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um die internationale Rekrutierung und Integration von Fachkräften.

9. Umsetzung

Mit der Fragestellung „Migration und Integration in den Arbeitsmarkt“ und insbesondere der Beratung und Betreuung rund um Einreise-, Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen, Anerkennungsverfahren, Suche nach einem Arbeitsplatz, Weiterbildungen für (angehende) Fachkräfte und Arbeitgebende etc. beschäftigen sich in Münster bereits viele Stellen.

Trotz der Vielzahl von Akteur*innen und Angeboten fehlt es an systematischer Vernetzung und daran, dass einzelne Zielgruppen nicht berücksichtigt sind, die Zielgruppe an sich nicht konsistent ist und das Ineinandergreifen der zuständigen Stellen besser funktionieren müsste. Für interessierte Fachkräfte, Arbeitgebende und Bewerber*innen ist es schwierig herauszufinden, mit welcher Frage sie sich an welches Angebot wenden können respektive ob ein entsprechendes Angebot überhaupt besteht. Es gibt aktuell keine Beratungsstelle, an der tatsächlich nach dem One-Face-to-the-Customer-Prinzip umfassend „alles zusammenläuft“, in der – digital und in Präsenz – Informationen über vorhandene Angebote gebündelt werden und Beratung sowie eine Verweisberatung in die zuständigen Arbeitsbereiche stattfindet.

Dafür werden die im Kommunalen Integrationszentrum bereits eingerichteten Stellen 36.01.0014 (0,5 VZÄ S12 Teil B, Abschnitt XXIV) und 36.01.0015 (0,5 VZÄ E09c Teil A, Abschnitt I Ziffer 3 bzw. A10 L2E1) besetzt.

Die Arbeit der Beratungsstelle sollte aus dem Blickwinkel der bestehenden Integrationsarbeit die Erfassung und Nutzbarmachung der Erfahrungen der bereits in Münster lebenden Fachkräfte und deren – teils noch nicht anerkannter – Qualifikation besonders im Fokus haben.

Der Antrag der FDP-Fraktion (International Welcome Desk) und der gemeinsame Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, der SPD-Fraktion und der Ratsgruppe Volt (Fachkräfte für Münster – ein International Professionals Office einrichten) zielen auf die Installation einer Beratungs- bzw. Anlaufstelle, die sowohl digitale als auch Angebote in Präsenz vorhält und mit allen für das Boarding relevanten Bereiche vernetzt ist. Dieses Anliegen wird nun verfolgt, so dass die Anträge erledigt sind.

In Vertretung

gez.
Zeller
Stadtkämmerin

Anlagen:

- Anlage A
- Anlage 1 A-R/0034/2022
- Anlage 2 A-R/0052/2022