

Telefon: 233 - 92 430  
Telefax: 233 - 27 458

**Direktorium**  
Fachstelle für Demokratie  
FgR

## **Anti-Rassismus-Stelle**

### **Anti-Rassismus-Arbeit stärken**

Antrag Nr. 20-26 / A 04381 von Fraktion Die Grünen – Rosa Liste, der SPD/Volt-Fraktion vom 30.11.2023

### **Rassismus bekämpfen – München entwickelt eine Anti-Rassismus-Strategie**

Antrag-Nr. 20-26 / A 02137 von Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion vom 19.11.2021

## **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11895**

8 Anlagen

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 13.12.2023 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

### **I. Vortrag des Referenten**

#### **1. Anlass dieser Vorlage**

Die Mitglieder der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste und der SPD/Volt-Fraktion haben am 30.11.2023 beantragt, dass die Fachstelle für Demokratie um eine Vollzeitstelle mit dem Schwerpunkt Anti-Rassismus-Arbeit erweitert wird, um diesen Bestandteil der Arbeit bei der Fachstelle für Demokratie zu stärken (siehe Anlage).

Bereits am 19.11.2021 hatten die Fraktionen die Grünen – Rosa Liste und SPD / Volt beantragt, dass die Fachstelle für Demokratie für die Landeshauptstadt München eine Anti-Rassismus-Strategie entwickelt, die sich auf sämtliche kommunale Arbeitsfelder (z.B. Bildung, Personalfortbildung und -gewinnung, Datenerfassung) bezieht.

#### **2. Zum Hintergrund – Problemlage**

In München besteht – ebenso wie im restlichen Bundesgebiet – ein Problem mit Rassismus. Dies belegen, neben zahlreichen Erfahrungsberichten von Betroffenen rassistischer

Diskriminierungen und Straftaten (Hate Crime), u.a. die folgenden Studien und Berichte, die in den vergangenen Jahren durch die Landeshauptstadt München in Auftrag gegeben oder erstellt wurden:

### Erster Monitoringbericht der Anlaufstelle gegen Diskriminierung und rechten Hass an Münchner Schulen 2022

Der erste Monitoringbericht der neu geschaffenen Anlaufstelle gegen Diskriminierung und rechten Hass an Münchner Schulen zeigte auf, dass Rassismus die häufigste Diskriminierungsform im schulischen Bereich in München ist. Dort heißt es: „Rassismus ist mit großem Abstand der häufigste Inhalt der Meldungen: In 62% aller Meldungen spielte Rassismus (zum Teil neben anderen Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit) eine Rolle. Dies ist auch unabhängig von der Personenkonstellation. Rassismus ereignete sich sowohl zwischen Schüler\*innen, als auch zwischen schulischem Personal und Schüler\*innen, sowie zwischen schulischem Personal.“ (Fachstelle für Demokratie 2023, S. 7).

#### Welche Inhalte wurden gemeldet?

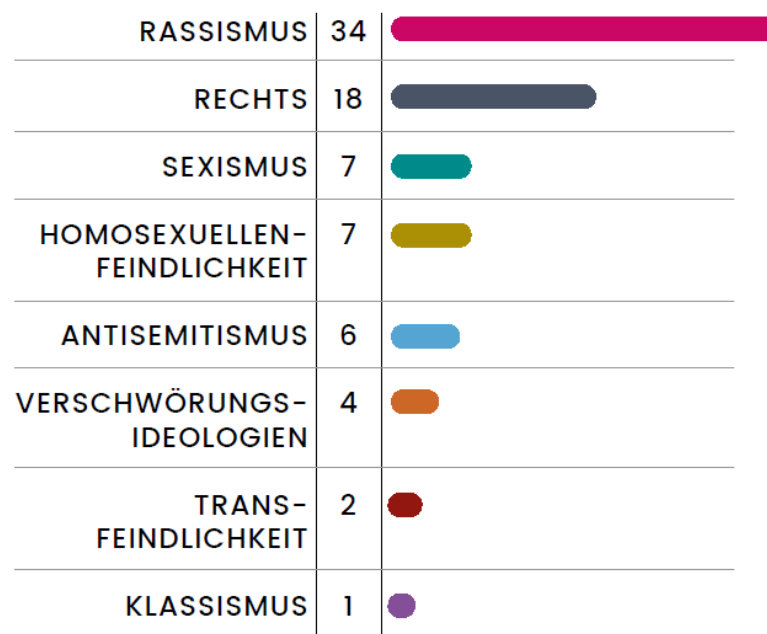
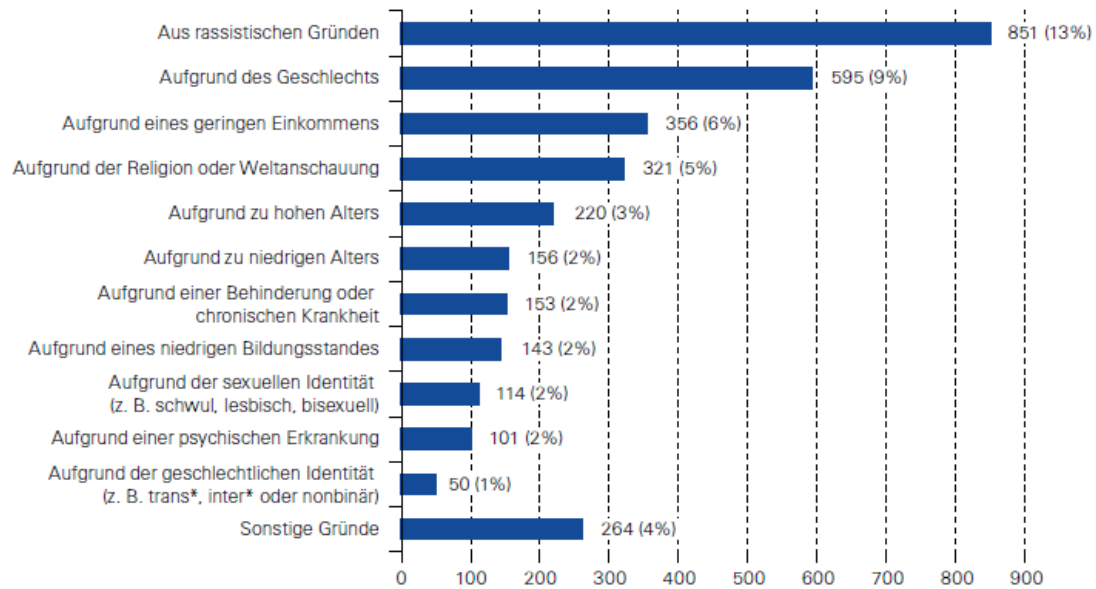


Abbildung 1: Inhalte der Meldungen  
(Angabe in absoluten Zahlen; Mehrfachnennungen möglich; n=79).

### Bevölkerungsbefragung 2021

Auch die Bevölkerungsbefragung 2021, die im Auftrag des Planungsreferats durchgeführt wurde, zeigt, dass Rassismus ein weit verbreitetes Problem in München ist. Bei dieser repräsentativen Befragung von mehr als 6000 Münchner\*innen, erklärten 28% der Teilnehmenden, in den letzten beiden Jahren Diskriminierung erfahren zu haben. Der mit 13% größte Anteil unter ihnen war dabei Opfer von Rassismus geworden.

Abbildung 54: Diskriminierungserfahrungen (in Prozent von allen Befragten), Mehrfachnennungen möglich

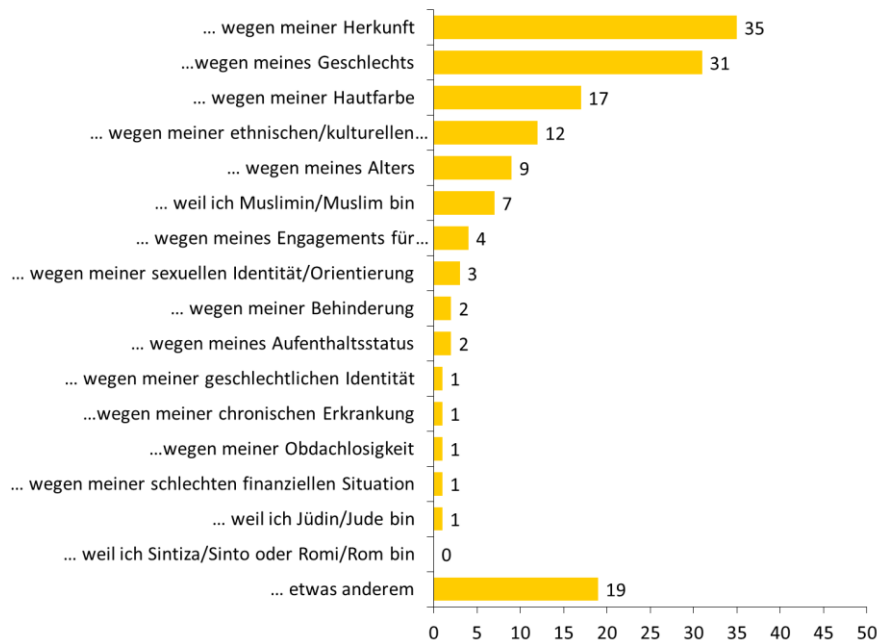


Bevölkerungsbefragung München 2021, verwendete Frage: F48 Sind Sie persönlich in den letzten 24 Monaten in München aus den folgenden Gründen diskriminiert worden?, Mehrfachantworten, n=1.645.

## Hasskriminalitätsstudie 2021

2021 gab die Fachstelle für Demokratie eine repräsentative Studie zu Hasskriminalität, also vorurteilsmotivierten Straftaten, in München in Auftrag. Von den im Rahmen dieser Studie befragten 1.429 Münchner\*innen gaben 574 an, im Jahr 2019 Opfer einer (Straf-)Tat in München geworden zu sein. Davon äußerten wiederum 246 Personen (=43%), dass sie Opfer einer vorurteilsmotivierten (Straf-)Tat geworden waren. Von diesen 246 Opfern von Vorurteilskriminalität gingen 35% (und damit die größte Gruppe) davon aus, dass sie aufgrund ihrer Herkunft Opfer wurden. Von diesen Befragten wiederum sind 58% selbst nach Deutschland zugewandert, besitzen 75% eine nicht-deutsche bzw. doppelte Staatsbürgerschaft, wählen 61% andere Selbstbeschreibungen als „Deutsch“, „Weiß“ bzw. „Deutsch und Weiß“, sprechen 76% zu Hause teilweise oder immer eine andere Sprache als Deutsch und gehören 16% islamischen Religionsgemeinschaften an. Dies weist darauf hin, dass es sich bei 35% der in München begangenen vorurteilsmotivierten Straftaten um Straftaten mit einem rassistischen Motiv(anteil) handelte.

Vermuteter Grund für Vorurteilskriminalität



### 3. Was ist unter Rassismus zu verstehen?

Es gibt unterschiedliche Definitionen von Rassismus. Gleichwohl besteht weitgehend Einigkeit über die wesentlichen Merkmale von Rassismus.

Eine Gemeinsamkeit aller Ansätze besteht – wie die Fachkommission der Bundesregierung zur Integrationsfähigkeit 2021 darlegte – darin, dass „sie Rassismus als ein System von Diskursen und sozialen, politischen sowie ökonomischen Praxen verstehen, das mit Rassenkonstruktionen operiert oder an solche anschließt und das Ungleichbehandlung und hegemoniale Machtverhältnisse erstens wirksam macht und zweitens plausibilisiert (Melter/Mecheril 2009, S. 15 f.). Wenn also in Gesellschaften ein bestehendes Gleichheitsgebot mit faktischer Ungleichheit kollidiert, wird der Rassismus herangezogen, um Ungleichbehandlung zu rechtfertigen, mit dem Ziel oder Effekt, Gruppen entlang bestimmter Merkmale zu hierarchisieren – die heutzutage eben nicht mehr nur physischer, sondern auch kultureller Natur sind (Zick 2020). Er soll also u. a. legitimieren, dass als „fremd“ markierten Gruppen der Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen verwehrt und die eigene Gruppe privilegiert wird (Hall 2000, S. 7). Rassismus reguliert damit Teilhabe und Zugehörigkeit durch Ein- und Ausschluss – u. a. anhand der Zuschreibung von nationaler Identität bzw. Zugehörigkeit. So kommt es, dass Deutschsein nach wie vor oft mit Weißsein und einem christlich-kulturellen Hintergrund gleichgesetzt wird.“ (Fachkommission Integrationsfähigkeit der Bundesregierung 2021, Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit, S. 62/63).

Die Fachkommission der Bundesregierung betont in ihrem Bericht auch: „Mit der Ratifizierung der International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD) hat Deutschland sich zu einer Politik verpflichtet, die sich umfassend gegen jede Form von Rassismus richtet – nicht intentionale rassistische Diskriminierung eingeschlossen. Staatliche und öffentliche Einrichtungen sind verpflichtet die Konvention einzuhalten.“ (ebenda., S. 63).

Der Deutsche Bundestag hat im Juli 2020 finanzielle Mittel bereitgestellt, um am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM-Institut) einen Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) aufzubauen. Als Grundlage für

diesen Monitor hat das DeZIM eine Arbeitsdefinition von Rassismus vorgelegt, welche diese wesentlichen Merkmale von Rassismus beschreibt. Diese lautet:

„Im Kern wird Rassismus als eine Ideologie sowie als eine diskursive und soziale Praxis verstanden, in der Menschen (1) aufgrund von äußerlichen Merkmalen in verschiedene Gruppen eingeteilt werden (Kategorisierung), denen (2) per »Abstammung« verallgemeinerte, verabsolutierte und unveränderliche Eigenschaften zugeschrieben werden (Generalisierung und Rassifizierung), die (3) bewertet und (zum Vorteil der eigenen Gruppe) mit sozialen Rangstufen verbunden werden (Hierarchisierung), womit (4) ungleiche Behandlungen und gesellschaftliche Macht- und Dominanzstrukturen reproduziert und begründet werden (Legitimierung). [...] Rassistische Ideologien und aus ihnen resultierende Praktiken müssen sich nicht an einem biologistischen Verständnis festmachen. In der Rassismusforschung wird seit geraumer Zeit eine Verschiebung weg vom biologistisch argumentierenden Rassismus hin zu einem kulturell begründeten Rassismus beobachtet (Balibar & Wallerstein 1990; Gilroy 1991; Memmi 1992). Dieser kulturell argumentierende Rassismus lässt sich als eine Modernisierungsstrategie verstehen, mit deren Hilfe die Inhalte des biologistischen Rassismus weitertransportiert werden können, ohne die jenseits des offenen Rechts-Extremismus diskreditierten biologistischen Rassentheorien bemühen zu müssen (Goldberg 1993). Diese Entwicklung wird einerseits mit der Ächtung rassenbiologischer Theorien seit der Niederlage des Nationalsozialismus, andererseits mit den vielfältigen Widerständen und Kämpfen aus sozialen Bewegungen in Verbindung gebracht.“ (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) 2022, Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin, S. 16 f.)

#### **4. Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten der neu einzurichtenden wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innenstelle mit dem Schwerpunkt Anti-Rassismus**

Die neu einzurichtende Anti-Rassismus-Stelle bei der FgR soll das Thema auf der Grundlage der obigen Arbeitsdefinition im engen Kontakt mit den Referaten, sowie Gleichstellungs- und Querschnittsstellen bearbeiten.

Alle Verwaltungseinheiten und Beschäftigten sind in der Verantwortung, sicherzustellen, dass rassistische Äußerungen, Handlungen und Routinen im Sinne der Arbeitsdefinition unterlassen bzw. zurückgewiesen werden. Die einzelnen Referatsspitzen sind dazu aufgefordert, diese Grundhaltung der Landeshauptstadt München durch geeignete und verbindliche Maßnahmen (insbesondere Kommunikation gegenüber allen Mitarbeiter\*innen, Etablierung von Melde- bzw. Verfahrenswegen, Sanktionsmöglichkeiten) und in enger Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Demokratie fest zu verankern. Dies gilt auch für städtische Gesellschaften bzw. Unternehmen sowie im Rahmen der Beauftragung externer Dienstleister\*innen – insbesondere in sensiblen Bereichen (z.B. der Unterbringung, Versorgung und Beratung von Geflüchteten).

Ein Prozess der hier – zumindest in Teilen – einen vorbildlichen Charakter hat, ist die gemeinsame Arbeit der Fachstelle für Demokratie und des Polizeipräsidiums München (PPM) zum Thema Hate Crime. Im Rahmen dieses Prozesses wurden verschiedene Gespräche mit Betroffenen selbstorganisationen auf Arbeitsebene und auch mit der Leitungsebene des PPM organisiert. Zudem wurden einzelne Fortbildungen durchgeführt, eine neue Unterseite zum Thema „vorurteilsmotivierte Straftaten“ (Hate Crime) auf der Seite des PPM etabliert und neue Ansprechstrukturen innerhalb des PPM geschaffen. Ein erstes Zwischenfazit ergibt, dass hier sowohl Maßnahmen gegen Alltagsrassismus (Sensibilisierung auf der Ebene der Leitungen der verschiedenen Polizeiinspektionen) ergriffen, als auch institutionelle Veränderungen angestoßen wurden (Einrichtung einer neuen Ansprechstruktur für von Rassismus betroffene Communities).

Um solche Dialog- und Bearbeitungsprozesse starten zu können, braucht es von Seiten der neu einzurichtenden Stelle bei der FgR intensive und belastbare Kontakte zu den von Rassismus betroffenen Communities in der Landeshauptstadt München. Ein relevanter Bestandteil der Arbeit wird somit zunächst im Auf- bzw. Ausbau entsprechender Netzwerke bestehen. Diese Kontakte sollen dazu dienen, Rassismus an einzelnen Stellen konkret abzubauen und die Rassismus-Sensibilität zu erhöhen. Ziel ist es auch, durch die Vielzahl an Kontakten leichter Solidarität zwischen verschiedenen Münchner Communities, die von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit betroffen sind, befördern zu können. Bestandteil der Arbeit kann und soll es daher auch sein, gemeinsame Veranstaltungsformate zu entwickeln, basierend auf den Bedarfen der Communities.

Zudem soll die Anti-Rassismus-Stelle bei der Fachstelle für Demokratie Rassismus in bestimmten gesellschaftlichen Sektoren künftig strukturiert und gezielt bearbeiten. Aufgabe ist es dabei, sowohl Rassismus als Alltagsphänomen zu bearbeiten, als auch Rassismus im jeweiligen Bereich in seiner institutionellen und strukturellen Ausformung zu analysieren und abzubauen. Zu den auf den ersten Blick relevanten Bereichen gehören: der Bereich der Sicherheits-, Ordnungs- und Sozialbehörden, der Gesundheitsbereich, sowie der Bereich Wohnen. Auch der Bildungsbereich hat unter diesem Gesichtspunkt eine hohe Priorität. Die Arbeit gegen Rassismus wird in diesem Bereich allerdings bereits durch die bei der Fachstelle für Demokratie angesiedelte Anlaufstelle bei Diskriminierung und Hass im schulischen Bereich übernommen und ist somit bereits Gegenstand einer strukturierten Bearbeitung. Aufgabe eine\*s zukünftigen Stelleninhaber\*in wird es sein, diese genannten Bereiche zu sichten und die Arbeit an ihnen zu priorisieren.

Die Arbeit der neuen Stelle soll intersektional ausgerichtet sein.

Eine Anti-Rassismus-Strategie soll so erarbeitet und in den kommenden Jahren umgesetzt werden.

Bei der Umsetzung der genannten Aufgaben ist eine Priorisierung vorzunehmen. Dabei ist darauf zu achten, dass aktuelle Interventions- und Veränderungsbedarfe nicht (z.B. hinter die Erstellung eines konzeptionellen Papiers) zurückgestellt werden.

## **5. Darstellung der Kosten und der Finanzierung**

Entsprechend des vorliegenden Stadtratsantrags wird vorgeschlagen, der Fachstelle für Demokratie eine\*n wissenschaftliche\*n Mitarbeiter\*in (1 VZÄ der Entgeltgruppe E 14 bzw. Besoldungsgruppe A 14) ab dem nächstmöglichen Zeitpunkt dauerhaft zuzuschalten. Die neue Stelle erweitert die Fachstelle für Demokratie um eine Stelle mit dem Schwerpunkt der Anti-Rassismus-Arbeit wie in Punkt 2 dargestellt.

Ab 2024 sind Personalauszahlungen in Höhe von 106.130 € p.a., einmalig 2.000 € für die Erstausrüstung des Arbeitsplatzes, sowie jährlich laufende Arbeitsplatzkosten in Höhe von 800 € anzusetzen.

Mit 40.000 Euro jährlich soll ein Projektfonds gegen Rassismus und für die Förderung von Engagement gegen Rassismus in München aufgelegt werden. Die Verwaltung der Mittel liegt bei der dann aufgestockten Fachstelle für Demokratie.

## 5.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	Dauerhaft	Einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	146.930,-- ab 2024		in 2023
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	106.130,--		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	40.000.-		
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	800,--		
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1 VZÄ		

\* Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

## 5.2 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen. Die oben beschriebenen Maßnahmen wurden bereits im Eckdatenbeschlussverfahren für 2024 zur Anmeldung gebracht.

Für die Jahre 2024ff. werden die Mittel in Höhe von 146.930 Euro p.a. zu den regulären Haushaltsplanaufstellungsverfahren angemeldet. Die in 2024 einmal anfallenden 2.000 Euro für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes werden aus dem Referatsbudget getragen.

Zur Stellungnahme der SKA nimmt das Direktorium wie folgt Stellung: Die vom Stadtrat beantragte Aufgabe kann nicht aus dem eigenen Budget des Direktoriums finanziert werden, da es sich um die Etablierung eines gänzlich neuen Arbeitsbereichs handelt, ohne dass bestehende Aufgaben im Direktorium wegfallen sollen. Somit ist eine neue VZÄ erforderlich, die nur mittels zusätzlicher Finanzierung eingerichtet werden kann. Dass eine neue VZÄ mittels zusätzlicher Finanzierung eingerichtet werden soll, entspricht auch dem Wunsch der antragstellenden Fraktionen.

Zur Stellungnahme des POR nimmt das Direktorium wie folgt Stellung: Eine Kompensation durch aktuell unbesetzte Stellen im Direktorium ist nicht möglich, da das DIR aufgrund des Eckdatenbeschlusses bereits eine Reihe anderer Stellen, die nicht zum HH 2024 angemeldet werden konnten, aus eigenem Budget finanziert.

Bei der Bearbeitung des Themas Rassismus durch die neue Stelle, bleiben selbstverständlich die Zuständigkeiten der ZAGG gewahrt.

## 6. Zusätzlicher Büroraumbedarf

Durch die beantragte Stelle (1 VZÄ) wird Flächenbedarf ausgelöst. Der Arbeitsplatzbedarf kann aus Sicht des Direktoriums in den bereits zugewiesenen Flächen dauerhaft untergebracht werden. Es wird daher kein zusätzlicher Büroraumbedarf beim Kommunalreferat angemeldet.

## **7. Anhörung des Bezirksausschusses**

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

## **8. Stellungnahmen der Stadtkämmerei, des Personal- und Organisationsreferats, des Kommunalreferats und der Gleichstellungs- und Querschnittsstellen**

Die Stellungnahmen der Stadtkämmerei, des Personal- und Organisationsreferats und des Kommunalreferats sowie der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* und der Fachstelle für migrationsgesellschaftliche Diversität sind der Beschlussvorlage jeweils als Anlagen beigefügt.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Die Landeshauptstadt München übernimmt die in Punkt 3 vorgestellte Arbeitsdefinition Rassismus des DeZIM in ihr Verwaltungshandeln und stellt deren Umsetzung durch geeignete Maßnahmen (insbesondere Kommunikation gegenüber allen Mitarbeiter\*innen, Etablierung von Melde- bzw. Verfahrenswegen) sicher. Dabei ist die Fachstelle für Demokratie einzubeziehen.
2. Die Aufgaben der Fachstelle für Demokratie gegen Rassismus sind künftig wie folgt:  
Die Fachstelle für Demokratie
  - dient den Selbstorganisationen der von Rassismus betroffenen Communities in der Landeshauptstadt München als Ansprechpartnerin für Anliegen, die die Stadtverwaltung betreffen,
  - koordiniert das städtische Verwaltungshandeln zum Thema und befördert die fachliche Auseinandersetzung der Verwaltung mit den verschiedenen Formen von Rassismus,
  - berät die verschiedensten Verwaltungsbereiche, städtischen Eigenbetriebe und Unternehmen zum Thema Rassismus und zum Abbau von Rassismus,
  - bietet zu diesem Zweck bei Bedarf bereits seit 2022 zusammen mit dem POR Fortbildungen für die Münchner Stadtverwaltung, städtische Eigenbetriebe und Unternehmen an (> siehe „Den Menschen im Blick“),
  - koordiniert das Thema stadtweit und entfaltet Aktivitäten beispielsweise über die Koordination des Veranstaltungsprogramms zu den „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ und durch einzelne Veranstaltungen innerhalb des Programms.
3. Die Fachstelle für Demokratie wird um 1 VZÄ erweitert. Das Direktorium wird beauftragt, die Einrichtung von 1,0 VZÄ für eine\*n wissenschaftliche\*n Mitarbeiter\*in bei der Fachstelle für Demokratie (Schwerpunkt Anti-Rassismus-Arbeit) sowie die Stellenbesetzung durch das Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
4. Der Stadtrat nimmt zur Kenntnis, dass die beantragte Stelle keinen zusätzlichen Büro-raumbedarf auslöst.
5. Es wird ein Aktionsfonds gegen Rassismus und für die Förderung von anti-rassistischem Engagement bei der Fachstelle für Demokratie eingerichtet. Dieser umfasst zunächst 40.000 Euro/Jahr. Daraus werden insbesondere Aktivitäten gegen Rassismus in München gefördert bzw. durchgeführt und anti-rassistisches Engagement in München befördert. Durchgeführt werden sollen aus diesen Mitteln auch Empowermentmaßnahmen /-workshops in Institutionen und Einrichtungen in München, in denen Menschen von Rassismus betroffen sind.



6. Das Direktorium wird beauftragt, die erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 146.930 Euro für die Jahre 2024 ff. im Rahmen der regulären Haushaltsplanaufstellungsverfahren anzumelden.

Das Produktkostenbudget des Produktes P31111100 Gemeindeorgane erhöht sich damit in den Jahren 2024 ff. um jeweils 146.930 Euro. Im Ergebnishaushalt sind zusätzlich Mittel für etwaige erforderliche Pensions- und Beihilferückstellungen bei einer Beamt\*innenbesetzung in Höhe von etwa 34.056 Euro (40 % des Jahresmittelbetrages für A 14: 85.140 Euro) zu berücksichtigen.

7. Die Anträge Nr. 20-26 / A 02137 und Nr. 20-26 / A 04381 sind damit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
8. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### III. **Beschluss** nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in  
ea. Stadtrat/-rätin

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister

### IV. **Abdruck von I. mit III.** über die Stadtratsprotokolle

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle**  
**an die Stadtkämmerei**  
**an das Revisionsamt**  
z. K.

### V. **Wv. -Direktorium - FgR**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An D-GL2 (bei Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüssen)**  
**An D-GL 1**  
**An**  
z. K.

Am