

# PROTOKOLL

## 2. Netzwerktreffen des Praxisnetzwerkes der Städte im Verbundvorhaben „Zuwanderer in der Stadt“

### Thema: Interkulturelle Öffnung und Orientierung der Verwaltung

am 19. und 20. Juni 2007 in München, Amt für Wohnen und Migration

---

#### Inhalt

##### 19. Juni 2007

1. Vortrag Dr. H. Schröder: „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“ ..... 2
2. Vortrag T. Lima Curvello: „Transfer interkultureller Kompetenz“ ..... 3
3. Diskussion ..... 3
4. Vorstellung interkultureller Ansätze aus den Städten: ..... 4
  - A. Yergök, Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main ..... 4
  - G. Visse, Fachbereich Planen und Stadtentwicklung, Hannover ..... 4
  - J. Suhr, Personalamt, Nürnberg ..... 5
  - U. Sorg, Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, München ..... 5
5. Diskussion ..... 5

##### 20. Juni 2007

1. Besuch eines Ausbildungsprojektes ..... 6
2. Planung des 3. Netzwerktreffens am 24. und 25. September 2007 in Hannover ..... 6
3. Diskussion zur Fortsetzung des Praxisnetzwerkes ..... 7

#### Anwesende:

Kirchhoff, G., Schader-Stiftung, Darmstadt  
Lima Curvello, T., Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf e.V., Berlin  
Schröder, H., Institut für interkulturelle Qualitätsentwicklung, München  
Seipp-Berghäuser, M., Schader-Stiftung, Darmstadt  
Sorg, U., Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, München  
Spiegel, E., Stadtsoziologin, Heidelberg  
Süß, S., Schader-Stiftung, Darmstadt  
Suhr, J., Personalamt, Nürnberg  
Visse, G., Fachbereich Planen und Stadtentwicklung, Hannover  
Yergök, A., Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main  
Zehentmaier, D., Amt für Wohnen, Stadterneuerung und Bodenordnung, Hamburg

## 1. Tag

Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Frau Kirchhoff stellt sich Frau Süß als neuer geschäftsführender Vorstand der Schader-Stiftung vor. Sie weist auf die Möglichkeit der Setzung weiterer Schwerpunkte bzw. einer Vertiefung bereits bearbeiteter Themen in der zukünftigen Arbeit des Netzwerkes hin.

Frau Spiegel betont, der demographische Wandel werde öffentlich zu wenig - allenfalls im Hinblick auf den zu erwartenden Facharbeitermangel – wahrgenommen.

Ein Teil der vorbereiteten Beiträge des ersten Tages können als Power-Point-Präsentation auf der Intranetseite des Zuwandererprojektes eingesehen werden.

### **1. Vortrag Dr. H. Schröder: „Interkulturelle Orientierung und Öffnung“**

In seinem Beitrag, so der Referent, behandle er vorwiegend die theoretischen Aspekte des Themas. Bis in die achtziger Jahre habe ein paternalistisch geprägtes Angebot von Integrationsmaßnahmen ohne korrespondierende kommunale Pflichten vorgeherrscht. Erst im Wege eines Paradigmenwandels sei es zur Ausrichtung öffentlicher Verwaltungstätigkeit am Anforderungsprofil „interkultureller Kompetenz“ gekommen. Demnach müsse interkultureller Diskurs Verschiedenheit in ihrer ganzen Breite, also auch Themen wie Geschlechterverhältnis, Generationenfrage oder soziale Schichtung umfassen. Dies vermeide eine Ethnisierung sozialer Probleme.

Interkulturelle Orientierung basiere auf einer sozialpolitischen Haltung, die Heterogenität als Vielfalt anerkenne, gleichberechtigte Teilhabe ermögliche und Machtasymmetrien kritisch analysiere. Interkulturelle Öffnung sei Konsequenz dieser Einstellung. Sie setze einen Lern- und Veränderungsprozess in Gang, der zum Abbau von Zugangsbarrieren hinsichtlich sozialer Leistungen und Dienste führe und Anerkennung ermögliche. Bleibe diese versagt, könnten Konflikte entsprechend der Situation in Frankreich die Folge sein.

Im Rahmen der Begriffsdefinition rät der Referent zu Vorsicht mit der Nutzung englischer Terminologie wie z.B. diversity management. Er plädiere dafür, den Begriff „interkulturelle Öffnung“ beizubehalten.

Zu den Zielaspekten interkultureller Öffnungsprozesse gehörten u.a.

- die Reflektion des Machtgefälles in Bezug auf alle, die sich in sozialen Schwierigkeiten befinden,
- die Ersetzung defizitorientierter Ansätze durch ressourcenorientierte, die kulturelle Vielfalt als Chance bewerten,
- die Wahrnehmung interkultureller Öffnung als Steuerungsaufgabe kommunaler Träger.

Interkulturalität sei zu sehen als Element von vier, in der Praxis ineinander übergehenden Dimensionen:

- die normative, konzeptionelle Ebene mit einer gesamtstrategischen Perspektive der Anerkennung und Teilhabe
- die institutionelle Ebene, bezogen auf Fragen der Organisations- und Personalentwicklung
- die sozialräumliche Ebene mit interkultureller Öffnung im Stadtteil
- die instrumentelle Dimension, welche interne Zielvereinbarungen, Entwicklung von Indikatoren und Handlungskategorien umfasse, die einer Einordnung als Querschnittsaufgabe angepasst seien.

Veränderungsprozesse setzten primär, aber nicht nur im Bereich der Personalentwicklung an. Doch auch Strukturen müssten einer Wandlung unterzogen werden. Interkulturelle Öffnung liege in der Verantwortung der kommunalen Führung und dürfe nicht auf nachrangige Ebenen abgewälzt werden. Zur Gewährleistung einer kultursensiblen Dienstleistung eigneten sich Qualitätszirkel eher als Qualitätsmanagementsysteme, die nach seiner Einschätzung nicht notwendig seien.

## **2. Vortrag T. Lima Curvello: „Transfer interkultureller Kompetenz“**

Aufgrund ihrer Erfahrungen als Leiterin des Projektes „Transfer interkultureller Kompetenz“ stellt die Referentin Weiterbildung und Organisationsentwicklung als Voraussetzungen behördlicher Beratungstätigkeit im interkulturellen Kontext dar, welche sich durch interkulturelle Kompetenz auszeichnet. Für diese Qualifizierung könne auf Instrumente und Maßnahmen aus dem Prozess der Verwaltungsreform zurückgegriffen werden.

Interkulturelle Fortbildung beruhe nicht nur auf theoretischem Wissen. In konkreter Arbeit situationsbedingt erworbenes Erfahrungswissen ermögliche erfolgreiche Kommunikation, die nicht auf vorgegebenen Lösungen basiere.

Es genüge nicht, nur einen Teil der Mitarbeiter zu qualifizieren. Dies führe zur Überlastung der „Kompetenten“. Als Querschnittsaufgabe erfordere das Thema eine Auseinandersetzung auf allen Ebenen der Verwaltung. In deren Strukturen, so in Gesundheits- und Jugendämtern sowie den sozialen Diensten, seien Multiplikatoren auszuwählen. Zur erfolgreichen Verbreitung interkultureller Kompetenz hält die Referentin einen generalistischen Ansatz für weniger sinnvoll, da die Fragestellungen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern voneinander abwichen. Deshalb müsse Weiterbildung nachfrageorientiert vor Ort, in den Abteilungen, stattfinden. Von hier aus könne das erworbene Wissen in der Fläche, zum Beispiel in andere Abteilungen, verbreitet werden. Allgemeine interkulturelle Trainings dagegen beinhalteten zu wenige Berührungspunkte mit den Anforderungen der konkreten Verwaltungstätigkeit.

Spezielle Erfahrungen mit dem Aufbau interkultureller Kompetenz in Polizeibehörden sammelte die Referentin in Projekten, die polizeiliche Präventionsarbeit zum Thema hatten. Im Rahmen dieser Tätigkeit sei es darauf angekommen, die Erwartungen seitens der Polizei konkret im Sinne festgelegter Ziele zu erarbeiten.

Im Zuge dieser Projekte sei die Idee verfolgt worden, islamische Organisationen und Moscheevereine in die Präventionsarbeit einzubeziehen. Dafür habe eine gemeinsame Wertebasis geschaffen werden müssen. Zugleich sei damit der Versuch einhergegangen, die Haltung dieser Institutionen zur Mehrheitsgesellschaft implizit zu verändern.

## **3. Diskussion**

Im Fall der Stadt München, erläutert Herr Schröder, werden Schulungen im interkulturellen Handeln für Mitarbeiter durchgeführt, die Steuerungsverantwortung tragen. Evaluierungen zeigten Haltungsveränderungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund dieser Projekte. Interkulturelle Öffnung gelinge leichter in überschaubaren Bezirksverwaltungen als in der Einheit einer gesamten Stadtverwaltung. Sie stelle sich aber insbesondere für Beschäftigte sozialer Dienste als schwierig dar, wenn diese Leistungen zu vergeben hätten, jedoch nicht in der Lage seien, alle Antragsteller als gleichberechtigt anzusehen.

Frau Lima Curvello weist auf die Möglichkeit hin, Kompetenzaufbau finanziell günstiger durch intern ausgesuchte Moderatoren zu betreiben.

Für Herrn Yergök bedeutet interkulturelle Öffnung vorrangig, Menschen dazu zu bringen, ihre eigene Haltung zu reflektieren. Interkulturelle Kompetenz beruhe nicht darauf, möglichst viel konkretes Wissen hinsichtlich einer Ethnie oder Religion anzusammeln. Dies ermögliche per se noch keine erfolgreiche Zusammenarbeit mit einer weiteren Ethnie, über die man nicht detailliert informiert sei.

Ergänzend fügt Frau Lima Curvello an, wie wichtig eine Definition dessen sei, was Qualität, zum Beispiel Beratungsqualität, ausmache. Nach Herrn Schröers Erfahrung eignen sich Qualitätszirkel zur Ermittlung kontraproduktiver Elemente von Verwaltungshandeln. Zum Beispiel habe sich gezeigt, dass Wortzeugnisse - grundsätzlich als Fortschritt gegenüber einer schulischen Bewertung in Ziffernform angesehen - von Teilen der Elternschaft aufgrund ihrer Sprachdefizite nicht nachvollzogen werden könnten. Frau Spiegel betont, verschiedene Erziehungsstile und -ideale zu erkennen, dies sei eine Frage interkultureller Kompetenz.

#### **4. Vorstellung interkultureller Ansätze aus den Städten**

##### **A. Yergök, Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main:**

Das seit 1989 bestehende Amt für multikulturelle Angelegenheiten habe seit 1996/97 im Rahmen eines Konsolidierungsprozesses Bedeutungszuwachs erfahren und sei als Fachamt anerkannt, müsse in seiner Arbeit jedoch ohne städtisches Integrationskonzept und klaren politischen Auftrag auskommen. Herr Yergök berichtet, amtsintern bestehe der Wunsch nach Erstellung von Leitlinien. Der derzeitige Integrationsbericht habe lediglich die Funktion eines Tätigkeitsberichts.

Die Zusammenarbeit mit den anderen Stellen der Stadt erfolge freiwillig, sei aber jetzt schon gut. Zur Initiierung und Durchsetzung von Maßnahmen interkultureller Öffnung sei man auf persuasives Vorgehen und Überzeugungsprogramme angewiesen. Allerdings werde diese Arbeit des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten nicht immer ausreichend als kausal für antidiskriminierende Vorgehensweisen anderer kommunaler Behörden anerkannt.

##### **G. Visse, Fachbereich Planen und Stadtentwicklung, Hannover:**

Herr Visse erläutert in Vertretung seiner Kollegin Altug vom Referat für interkulturelle Angelegenheiten das Konzept des Lokalen Integrationsplans, der seit 2006 in Arbeit ist. Zu dessen Grundsätzen zähle die Forderung nach gleichberechtigtem Zugang zu Bildungschancen, die Wertung des Zusammenlebens mit Migrant\*innen als Bereicherung und das Prinzip Fördern und Fordern. Der Plan schreibe als Voraussetzungen einer gelungenen Integration den Erwerb der deutschen Sprache und die Respektierung des Grundgesetzes fest. Zu den Handlungsfeldern gehörten soziale Integration mit kultursensibler Jugend- und Elternarbeit, Gesundheitswesen und Kriminalprävention.

In Hannover berufe der Oberbürgermeister die 52 Mitglieder des Lokalen Integrationsrates ein, darunter den Migrationsausschuss und lokal bekannte Personen mit Migrationshintergrund. Schwierig sei indessen, die Basis zu erreichen.

### **J. Suhr, Personalamt, Nürnberg:**

Interkulturelle Öffnung werde als Querschnittsaufgabe durch eine Koordinierungsgruppe mit Amtsleitern und Oberbürgermeister sowie Untergruppen zu bestimmten Themen wahrgenommen. Konzeptionell definiere sie sich als Form der Teilhabe mit entsprechenden Verpflichtungen.

Die Umsetzung erfolge im Wege eines Zwei-Säulen-Programms. Zum einen bestünden zur Qualifizierung der bereits für die Stadt tätigen Verwaltungsmitarbeiter festgelegte Arbeitsschritte wie die Durchführung eines Standardseminarprogramms, Coaching insbesondere der Führungskräfte sowie Einsatz von Tandem-Trainern im Rahmen eines Multiplikatorenmodells. Bei der Einrichtung des Telefon-Dolmetschens kümmerten sich mehrsprachige Mitarbeiter um ein erstes Abklären der Anliegen von Bürgern. Zur Fortbildung sei auch ein Sprachwissenschaftler hinzugezogen worden. Wichtig sei die Beachtung des Praxisbezuges. So liege es nahe, Mitarbeiter des Amtes für Wohnungswesen gezielt über das in der Menschenrechtscharta normierte Recht auf Wohnen aufzuklären.

Zum anderen wolle die Stadt mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund gewinnen. Zielgruppenspezifisch werde über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Ein Migrationshintergrund gelte als wichtige Zusatzqualifikation, ersetze jedoch nicht andere im Anforderungsprofil festgelegte Merkmale.

### **U. Sorg, Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, München:**

Auch in München werde interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe wahrgenommen und von der Stelle für interkulturelle Arbeit moderiert. Konzeptionell setze die Arbeit bei der Anerkennung von Vielfalt, Ermöglichung von Partizipation und dem reflektierten Umgang mit Machtasymmetrien an. Beim Nutzen von Ermessensspielräumen komme es auf den bewussten Umgang mit den die Entscheidung beeinflussenden Kriterien an, z.B. wenn Antragsteller lautstark forderten oder eine Mitarbeiterin sich als Frau nicht anerkannt fühle.

Anstelle einer Weiterbildung einzelner Mitarbeiter werde eine strukturelle Entwicklung der Organisation angestrebt. Mit Hilfe von Instrumenten der Verwaltungsreform sei ein interkulturell orientiertes Organisationsleitbild erstellt worden.

Interkulturelle Personalentwicklungsziele auf Fortbildung der Fähigkeit zur Verständigung. Dies gehe über die Vermittlung bloßer Umgangsregeln hinaus.

Um Auszubildende mit Migrationshintergrund zu gewinnen, gewichte man soziale, interkulturelle Kompetenz höher als die Schulnoten der Bewerber. Alle Auszubildenden trainierten die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, im Hinblick auf soziale Problemfälle z.B. durch ein Gespräch mit einem Obdachlosen.

Strukturell stehe ein Arbeitsgremium Integration aus der Stabebene der Verwaltung neben einer Stadtratskommission für Integration. Zu den Zielen interkultureller Arbeit zähle die Erhöhung des Anteils von Migranten auf höher dotierten Stellen und die Implementierung eines auch für Migranten zuständigen Beschwerdemanagements.

## **5. Diskussion**

Zur Frage, ob das Fehlen eines Integrationskonzeptes in Frankfurt besondere Gestaltungsfreiheit ermögliche, gibt Herr Suhr zu bedenken, dass die Konzentration der interkulturellen Aufgaben auf ein Amt der Einstellung Vorschub leisten könne, Integration sei nur dessen Aufgabe. Frau Sorg sieht wiederum den Vorteil einer besonders kleinen Stabstelle, der nicht isoliert die Verantwortung für Integrationsaufgaben zugeschoben werden könne. Entwicklung eines „Wir“-Gefühls der Ämter und Mitzeichnungsrecht böten wirksame Gegenstrategien.

Herr Zehentmaier verweist auf die Hamburger Konzeption, wo aufgrund eines Handlungskonzepts für Integrationsfragen ein Amt federführend, andere je nach Fachbereich zuständig seien. Im Rhein-Main-Gebiet werden, so Herr Yergök, im Rahmen eines Projekts Führungskräfte von Stadtverwaltungen zum Thema interkulturelle Öffnung geschult.

Auch Herr Schröer konstatiert und beobachtet eine zunehmende Bereitschaft der Städte, systematisch zusammenzuarbeiten. Er teilt darüber hinaus seine Beobachtung mit, Behörden des Sozialbereichs hätten eher die besondere Situation von Migranten im Blick, während dies im Rahmen von Planungen und Konzepten zur Stadtstruktur weniger der Fall sei. Im hierarchischen, für Außenstehende undurchschaubaren System öffentlicher Verwaltung müssten konkrete Festlegungen, wie von Frau Lima Curvello gefordert, auf den verschiedenen Verwaltungsebenen getroffen werden.

Für genügend Zeit zur Entwicklung von Konzepten – und die Vermeidung von ad-hoc Verfahren - plädiert Herr Visse. Sei nur die Leitungsebene involviert, ist ungewiss, ob deren Vorstellungen bei der Basis ankämen. Daneben müsse der Entwicklungsbedarf sozial belasteter Stadtteile mehr als Chance aufgefasst werden. Frau Lima Curvello warnt vor der Gefahr einer Beliebigkeit ethischer Festlegungen.

Den Austausch der Teilnehmer über parallele, aber auch unterschiedliche Vorgehensweisen wertet Herr Suhr abschließend als gewinnbringend. Frau Sorg begrüßt den Austausch im offenen Arbeitszusammenhang, den sie einer bloßen Präsentation vorziehe.

## **2. Tag**

### **1. Besuch des Ateliers „La Silhouette“**

„La Silhouette“ bildet benachteiligte junge Frauen im Damenmaßschneiderhandwerk aus. Zur Vorstellung dieses Projekts, das bereits 1997 mit einem Preis der Schader-Stiftung ausgezeichnet worden war, trugen drei der Auszubildenden ihre Überlegungen zum Thema „Qualität“ den Teilnehmern des Netzwerktreffens vor. Die Texte sind unter <http://www.zuwanderer-in-der-stadt.de> auf den Seiten der Schader-Stiftung veröffentlicht.

### **2. Planung des 3. Netzwerktreffens am 24. und 25. September 2007 in Hannover**

Herr Visse gibt einen Überblick zum geplanten Ablauf:

Als besondere Form der Partizipationsförderung soll zunächst der Einsatz von Integrationslotsen in Hannover erläutert werden. Nachfolgend ist ein Input-Referat zum Thema vorgesehen. Auf einer Führung durch das Sanierungsgebiet Hannover-Mittelfeld werden anschließend

Beteiligungsangebote vor Ort vorgestellt, um die Verbindung zwischen Stadterneuerung und sozialer Arbeit zu demonstrieren. Man verständigt sich darauf, das Programm zeitlich so zu modifizieren, dass speziell nach der Besichtigung Gelegenheit zur Diskussion gegeben ist. Der Teilnehmerkreis in dieser Gesprächsrunde wird um Kommunalpolitiker sowie Migrantinnen und Migranten erweitert.

Uneinheitlich stellen sich die Anwesenden zum Vorschlag, das Thema Partizipation umfassender aus dem Blickwinkel „Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen“ zu betrachten und einen Fachvortrag zu diesem Thema anzubieten.

Frau Sorg würde es begrüßen, wenn die Städte unter Konzentration auf lediglich einen Themenschwerpunkt, zum Beispiel die jeweiligen Modelle des Einsatzes von Integrationslotsen, ihre Ansätze in Form einer Präsentation oder eines Diskussionsbeitrages vorstellten.

In einer exemplarischen Fallstudie der Praxis eines bestimmten Stadtteils unter Einbeziehung von Bewohnern und Projektmitarbeitern sehen Herr Visse und Herr Zehentmaier die günstigste Vorgehensweise, Möglichkeiten der Befähigung zur Partizipation aufzuzeigen. Als ein weiteres Beispiel aus der Praxis der Partizipationsförderung nennt Herr Zehentmaier die Einrichtung des „Welcome-Centers“ in Hamburg, das die Begleitung von Neuankömmlingen zur Aufgabe hat. Herr Yergök verweist auf ein Projekt des Deutschen Jugendrings in Frankfurt am Main mit dem Ziel, deutsche Vereine für Migranten mit Unterstützung von Integrationslotsen zu öffnen.

Frau Spiegel gibt zu bedenken, dass die Möglichkeit bestehe, Fragestellungen entweder sozialräumlich zu verorten oder – und dies biete sich beim Thema „Integrationslotsen“ eher an – hinsichtlich ihres funktionalen Netzwerkes zu betrachten.

Die Erfahrungen der anderen beteiligten Städte sollen, so Frau Kirchhoff, in Form zuvor abgestimmter qualifizierter Statements eingebracht werden, um die von Stadt zu Stadt bestehenden Unterschiede der Lotsenprojekte Rechnung zu tragen.

### **3. Diskussion zur Fortsetzung des Praxisnetzwerkes**

Zur Frage, ob und in welcher Form die Arbeit des Praxisnetzwerkes, ggf. im Wege eines gemeinsamen Projektes der beteiligten Städte, weiter fortgeführt werden solle, spricht sich Frau Sorg wegen zu großer Unterschiede der Inhalte und Methoden gegen eine praktische Netzwerkarbeit aus. Sie gebe dem durch Offenheit geprägten praxisnahen Erfahrungsaustausch, basierend auf personeller Kontinuität und gleicher Interessenlage, den Vorzug. Ausgewählte Themen sollten zur langfristigen Bearbeitung geeignet sein. Damit werde auch vermieden, immer wieder innerhalb der Stadtverwaltung klären zu müssen, wer zum Treffen entsandt werde. Sie kündigt an, sich zukünftig auf den Austausch mit der vergleichbar arbeitenden Nürnberger Stadtverwaltung zu konzentrieren.

Den unterschiedlichen Belangen der einzelnen kommunalen Behörden durch stadtweit relevante Themen Rechnung zu tragen, hält Herr Zehentmaier für wichtig. So habe das Projekt „Lebenswerte Stadt Hamburg“ auch zum Ziel, eine ressortübergreifende Sichtweise zu fördern. Zeitprobleme städtischer Mitarbeiter erschwerten die konkrete Netzwerkarbeit. Herr Visse könnte sich Netzwerkarbeit in Form eines lernenden Projekts mit breit angelegter Diskussion vorstellen.

Zwischen auf Erfahrungsaustausch gerichteter Netzwerkarbeit einerseits und einer dem Fortbildungsgedanken verpflichteten Herangehensweise andererseits sieht Frau Spiegel keinen Gegensatz. Vielmehr könnten beide Zielvorstellungen unter Berücksichtigung der positiven und negativen Erfahrungen in den Städten verbunden werden. Wichtig sei, aufgrund der sozialräumlichen Betrachtungsweise konkretisierbare Zielvorstellungen zu formulieren. Für eine solche zentrale Aufgabe biete sich das Thema „Aufstieg im Quartier“ an. Auf Netzwerktreffen bestehe die Möglichkeit, Themen, die um dieses zentrale Vorhaben gruppiert seien, zu bearbeiten.

Herr Yergök hält es für wichtig, auf der Basis der im Netzwerk zustande gekommenen Kontakte ein längerfristiges, in die Zukunft gerichtetes Ziel in Angriff zu nehmen. Er schlägt vor, die Schader-Stiftung solle möglicherweise ein neues Projekt zu einem alle Teilnehmer betreffenden Thema initiieren.

Die von Frau Kirchhoff abschließend angesprochene Perspektive, das bestehende Netzwerk durch die Einbeziehung weiterer Städte - denkbar in Kooperation mit dem Deutschen Städte-tag - zu erweitern, wird unter Hinweis auf die Einbindung vieler Städte in weitere Netzwerke zurückhaltend aufgenommen.



Projektkoordination: Gudrun Kirchhoff



Protokoll: Monika Seipp-Berghäuser

Darmstadt, den 3. Juli 2007