

Telefon: 089/233 - 44050  
Telefax: 089/233 - 44066

**Personal- und  
Organisations-referat**  
IT-Fortbildung  
POR-P 6.22

## **Weiterentwicklung und Umsetzung von IT-Fachkarrieren**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 12141**

Anlagen:

Anlage 1 – Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 03.09.2018

Anlage 2 – Stellungnahme des Kommunalreferats vom 03.09.2018

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.10.2018 (VB)**

Öffentliche Sitzung

#### **Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Vortrag des Referenten.....</b>	<b>2</b>
1. Problemstellung/Anlass.....	2
1.1 Strategische Ziele.....	4
2. Stellenbedarf.....	5
2.1 Quantitative Aufgabenausweitung dritte Qualifikationsebene.....	5
2.1.1 aktuelle Kapazitäten.....	5
2.1.2 Zusätzlicher Bedarf/Befristungsverlängerung/Entfristungen.....	5
2.1.3 Bemessungsgrundlage.....	5
2.2 Quantitative Aufgabenausweitung zweiten Qualifikationsebene.....	6
2.2.1 aktuelle Kapazitäten.....	7
2.2.2 Zusätzlicher Bedarf/Befristungsverlängerung/Entfristungen.....	7
2.2.3 Bemessungsgrundlage.....	7
2.3 Stellenforderung.....	8
2.4 Alternativen zur Kapazitätsausweitung.....	8
2.4.1 Anpassung des Angebots an Fachkarrierepfaden und -schritten an vorhandene Kapazitäten.....	8
2.4.2 Umverteilung von Personalkapazitäten innerhalb von P 6.22 IT-Fortbildung.....	9
2.5 Zusätzlicher Büroraumbedarf.....	9
3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	9
3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	9
3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit.....	10
3.3 Finanzierung.....	10
<b>II. Antrag des Referenten.....</b>	<b>11</b>
<b>III. Beschluss.....</b>	<b>11</b>

## **I. Vortrag des Referenten**

Dieser Tagesordnungspunkt ist in einen öffentlichen und nichtöffentlichen Teil aufgeteilt. Die Darstellung des Personalbedarfs zur Weiterentwicklung der IT-Fachkarrieren, der Bereitstellung entsprechender Qualifizierungsangebote und ihre Umsetzung enthält der öffentliche Teil dieses TOP's.

In der Beschlussvorlage werden zudem Angaben über zu vergebende Leistungen, dafür kalkulierte Kosten, geschätzte Auftragswerte bzw. zur Verfügung stehende Haushaltsmittel gemacht.

Diese Angaben lassen für potentielle Bewerber Rückschlüsse auf den Angebotspreis zu und führen somit zu einer Beeinträchtigung des Preiswettbewerbs, was letztlich die Gefahr höherer Angebotspreise für die Stadt birgt.

Insoweit hat die Stadt ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse. Der Kosten- und Finanzteil wird daher gem. § 46 Abs. 2 Ziff. 3 Geschäftsordnung des Stadtrats in nichtöffentlicher Sitzung behandelt.

### **1. Problemstellung/Anlass**

Das Projekt MIT-KonkreT hatte unter anderem die Entwicklung und Einführung von IT-Fachkarrieren zum Ziel. Die IT-Fachkarrieren stellen eine fachliche Karriereperspektive für städtische IT-Beschäftigte dar. Die fachliche Karriereperspektive soll in Zukunft dauerhaft parallel zur disziplinarischen Führungskarriere angeboten werden. Ziel ist, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und langfristig an die Stadt München zu binden.

Seit 01.01.2016 befasst sich das Nachfolgeprojekt „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ intensiv mit der Erweiterung der IT-Fachkarriereangebote auf zusätzliche IT-Rollen.

Das Nachfolgeprojekt „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ endet zum 31.12.2018 und überführt die Projektergebnisse in die Linie an das POR, P 6.22 IT-Fortbildung. Die Finanzierung der im Projekt erarbeiteten Fortbildungen und Qualifizierungsangebote erfolgte ausschließlich mit Projektmitteln. Mit Ende des Projekts, also ab 01.01.2019 stehen dem POR, P 6.22 IT-Fortbildung die Mittel folglich nicht mehr zur Verfügung.

Derzeit liegen IT-Fachkarrieren für insgesamt 9 IT-Rollen vor, die bis zum offiziellen Projektende am 31.12.2018 sukzessive an das POR, P 6.22 IT-Fortbildung zur weiteren Umsetzung übergeben werden.

Eine IT-Fachkarriere umfasst mindestens zwei und bis zu fünf Fachkarriereschritte.

Jeder Fachkarriereschritt besteht aus einem sogenannten Qualifizierungsprogramm und auf den Karriereschritt abgestimmte, begleitende Seminare. Je nach Fachkarriereschritt handelt es sich um fünf bis acht Seminare.

Die Qualifizierungsprogramme schließen mit Zertifizierungen ab und werden ergänzt durch praxisbegleitende Maßnahmen wie Transferberatungen und Reviews, die zum Teil verpflichtend wahrgenommen werden müssen.

Im folgenden wird der Umfang der IT-Fachkarrieren überblicksmäßig veranschaulicht:

IT-Fachkarriere	Anzahl Qualifizierungsprogramme, die beim vollständigen Durchlaufen einer Fachkarriere zu besuchen sind	Anzahl Seminare (Dauer ggf. mehrere Tage), die beim vollständigen Durchlaufen einer Fachkarriere zu besuchen sind („Qualifizierung on the job“)
IT-Projektleiter_in	5	36
Fachanalyst_in	4	27
IT-Ingenieur_in (Anwendungen)	4	28
IT-Ingenieur_in (Infrastruktur)	4	30
Servicemitarbeiter_in Servicedesk	2	21
Servicemitarbeiter_in IT-Betrieb (Kommunikationstechnik)	2	24
Servicemitarbeiter_in IT-Betrieb (Betriebssysteme)	2	21
Servicemitarbeiter_in IT-Betrieb (Datenbanken)	2	39
Servicemitarbeiter_in IT-Entwicklung	3	23

Die Fachkarrieren haben Laufzeiten von mehreren Jahren und werden zyklisch angeboten.

Die besondere Münchner Konzeption der IT-Fachkarrieren erfordert spezielles Fachwissen, eine beständige Qualitätssicherung und Entwicklung, sowie einen längerfristigen internen konstanten Know-How-Transfer, um die gesetzten Ziele zu realisieren. Die dauerhafte qualitative Zielerreichung kann nur mit einem ausreichenden internen Personalkontingent sichergestellt werden.

## **1.1 Strategische Ziele**

Das Projekt „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ hat in Zusammenarbeit mit den städtischen Stakeholdern eine Strategie erarbeitet, auf deren Basis jährlich IT-Fachkarrieren bzw. IT-Fachkarriereschritte angeboten werden.

Ziel ist es, Priorisierungen des Referats für Informations- und Telekommunikationstechnik sowie der IT-Bereiche in den Fachreferaten zu entsprechen und gleichzeitig eine verbindliche Perspektive für alle interessierten bzw. bereits teilnehmenden Dienstkräfte zu bieten.

Um dies zu gewährleisten, sollen 10 Qualifizierungsprogramme jährlich angeboten werden. Der Wiederholungszyklus pro Qualifizierungsprogramm soll im Schnitt 2,8 Jahre betragen.

Um dieses Mengengerüst einschließlich der damit verbundenen Aufgaben realisieren zu können, wurden im Projekt die dazu erforderlichen Vollzeitäquivalente ermittelt.

Die Vollzeitäquivalente verteilen sich auf folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Die VZÄ der dritten Qualifikationsebene sind zuständig für die Entwicklung, Detaillierung, Evaluation und Fortschreibung der Fachkarrierepfade
- Die VZÄ der zweiten Qualifikationsebene sind zuständig für die organisatorische Umsetzung und Betreuung der Fachkarrierepfade.

Basierend auf dem Erfahrungsspektrum, das P 6.22 in der Mitarbeit im Projekt und bei der bisherigen Umsetzung der IT-Fachkarrieren sammeln konnte, ist eine valide Aussage zu den ab 01.01.2019 erforderlichen Personalressourcen möglich.

## **2. Stellenbedarf**

### **2.1 Quantitative Aufgabenausweitung dritte Qualifikationsebene**

#### **2.1.1 aktuelle Kapazitäten**

Zur Durchführung der Entwicklung, Detaillierung, Evaluation und Fortschreibung der Fachkarrierepfade sind im Stellenplan aktuell 2,4 VZÄ der dritten Qualifikationsebene (BesGr. A11 bzw. EGr. 9c) vorgetragen.

### 2.1.2 Zusätzlicher Bedarf/Befristungsverlängerung/Entfristungen

Aufgrund einer vorgenommenen Zeitaufschreibung werden für die Durchführung der oben dargestellten Aufgaben weitere 1,4 VZÄ der dritten Qualifikationsebene (BesGr. A11 bzw. EGr. 9c) benötigt.

Die bereits vorhandenen und im Projekt eingesetzten 2,4 VZÄ sind mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 16.05.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11088) entfristet worden.

Die derzeit fehlenden VZÄ werden bis zum Projektende zum 31.12.2018 über die Beschäftigung externer Berater kompensiert.

### 2.1.3 Bemessungsgrundlage

Zur Erhebung der konkreten Stellenbedarfe in der dritten Qualifikationsebene wurden aktuelle und künftige Tätigkeiten detailliert erfasst und dafür Zeitaufwände durch Zeitaufschreibung ermittelt:

Aufgabenschwerpunkte	VZÄ pro Jahr
Entwicklung dienststellenbezogener Seminare	0,24
Entwicklung neue Seminare gesamtstädtisch und im Rahmen der IT-Fachkarrieren einschl. der Maßnahmen (Review, Transferberatung, Zertifizierungen, Prüfungsvorbereitung und Abschlussaufgaben), die sich aus den Ausschreibungen ergeben	1,09
Ausschreibungen Qualifizierungsreihen neuer Themen über 30.000 EUR bis Schwellenwert neu 750.000 EUR (Rahmenverträge)	0,13
Markterkundungsverfahren zur Bildung von so genannten „Trainerpools“	0,22
Fortschreibung und Überarbeitung von Seminaren, die bereits im Fortbildungsprogramm angeboten werden	0,55
Ausschreibung überarbeiteter/neuer Seminare im Rahmen freihändiger Vergabe	0,51
Bereitstellung von Teamentwicklungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Neuorganisation der städtischen IT	0,17
Entwicklung neuer IT-Fachkarrierepfade und einzelner IT-Fachkarriereschritte (wiederkehrend je neu entwickeltem Fachkarriereschritt)	0,21

Jährliche Planung der Fortführung des Fortbildungsangebots von Maßnahmen, die ursprünglich durch MIT-KonkreT initiiert worden sind	0,02
Abbildung der IT-Fachkarrieren im städtischen Aus- und Fortbildungsmanagementsystem	0,3
Evaluation der IT-Fachkarriereschritte	0,05
Weiterentwicklung und Anpassung der Zulassungs- und Prüfungsordnung	0,07
Bereitstellung bereits entwickelter Seminare im Rahmen der IT-Fachkarrieren einschl. kollegiale Beratung und Coaching	0,11
Besprechungen, Workshops und Jour fixe	0,13
Summe erforderliche VZÄ in Qualifikationsebene 3	** Expressi on is faulty **
Abzüglich bereits vorhandener VZÄ	2,4
Noch benötigte VZÄ	1.4

## 2.2 Quantitative Aufgabenausweitung zweiten Qualifikationsebene

Der Bedarf an unbefristeten Stellen bei P 6.22, IT-Fortbildung für die organisatorische Umsetzung der IT-Fachkarrieren leitet sich aus folgenden Rahmenbedingungen und Anforderungen ab:

- 9 IT-Fachkarrierepfade sind gemäß IT-Fachkarrieren entwickelt.
- Die 9 IT-Fachkarrierepfade umfassen insgesamt 28 IT-Fachkarriereschritte.
- 10 Qualifizierungsprogramme werden durchschnittlich pro Jahr angeboten.
- Durchschnittlich wird jedes Qualifizierungsprogramm alle 2,8 Jahre wiederholt.
- Aus den jährlich angebotenen 10 Qualifizierungsprogrammen sowie den für die IT-Fachkarrieren zusätzlich erforderlichen Kompetenzen ist mit jährlich ca. 100 anzubietenden Seminaren zu rechnen.
- Hinzu kommen 150 Maßnahmen zur IT-Praxisbegleitung, z.B. Transferberatungen. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Qualifizierungsprogrammen ist die Wahrnehmung dieser Angebote verpflichtend.
- Bis zu 120 Dienstkräfte können in diesem Rahmen jährlich die Qualifizierungsprogramme absolvieren.

- Neben den Seminaren der Qualifizierungsprogramme werden zusätzlich im Rahmen der individuellen Personalqualifizierung jährlich ca. 100 Seminare organisiert und betreut. Dabei handelt es sich um Fachthemen, für die im Rahmen des Projekts MIT-KonkreT Seminarprofile entwickelt worden sind.

Aus dieser Anforderung leitet sich folgendes jährliches Mengengerüst an Maßnahmen ab, die ab 2019 durch P 6.22, IT-Fortbildung zu organisieren sind:

- 50 Seminare aus den Qualifizierungsprogrammen
- 50 Seminare als Teil der Fachkarriereschritte
- 150 Vorgänge IT-Praxisbegleitung (Organisation von Transferberatungen, etc.), 120 davon im Rahmen der Qualifizierungsprogramme
- 100 Seminare zur fachlichen Personalqualifizierung

### **2.2.1 aktuelle Kapazitäten**

Für die organisatorische Umsetzung und Betreuung der Fachkarrierepfade sind im Stellenplan aktuell 1,3 VZÄ der zweiten Qualifikationsebene (BesGr. A8 bzw. EGr. 9a) vorgetragen.

### **2.2.2 Zusätzlicher Bedarf/Befristungsverlängerung/Entfristungen**

Aufgrund einer vorgenommenen Zeitaufschreibungen werden für die Durchführung der oben dargestellten Aufgaben weitere 0,7 VZÄ der zweiten Qualifikationsebene (BesGr. A8 bzw. EGr. 9a) benötigt.

Die bereits vorhandenen und im Projekt eingesetzten 1,3 VZÄ sind mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 16.05.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11088) entfristet worden.

### **2.2.3 Bemessungsgrundlage**

Die bisherigen Erfahrungen und Zeitaufschreibungen im Kontext der IT-Fachkarrieren haben gezeigt, dass der Aufwand gegenüber der Organisation von Standardseminaren deutlich höher ist. Gründe sind u. a. die Abbildung und organisatorische Umsetzung des komplexen Geflechts aus Qualifizierungsprogrammen und Seminaren im städtischen Aus- und Fortbildungsmanagementsystem.

Auch die Veranstaltungen zur fachlichen Personalqualifizierung erfordern aufgrund der Vergabeprozesse, dem intensiven Austausch mit Trainerinnen und Trainern sowie der Beratung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Erhöhung des Aufwands gegenüber Standardseminaren.

Legt man die Stundenaufschreibungen und Erfahrungswerte bei der Organisation von Standardseminaren zugrunde, ergibt sich folgender Personalbedarf:

- 0,5 VZÄ für die Organisation von jährlich 50 Seminaren / Modulen aus den Qualifizierungsprogrammen
- 0,5 VZÄ für die Organisation von jährlich 50 Seminaren aus der Reihe „Qualifizierung on the Job“
- 0,5 VZÄ für die Organisation von jährlich 100 Seminaren zur fachlichen Personalqualifizierung
- 0,5 VZÄ für die Organisation von jährlich 150 Praxisbegleitungen

Summe erforderliche VZÄ in Qualifikationsebene 2	2,0
abzüglich. bereits vorhandener VZÄ	1,3
Noch benötigte VZÄ	0,7

### 2.3 Stellenforderung

Gemäß dem Beschluss „Haushaltsplan 2019 Eckdatenbeschluss“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11494) vom 25.07.2018 (Vollversammlung) werden von den für die zweite und dritte Qualifikationsebene zusammen benötigten 2,1 VZÄ für 2019 lediglich 1,0 VZÄ beantragt.

Aktuell wird deswegen vorläufig nur eine VZÄ der dritten Qualifikationsebene beantragt. In 2019 wird der Schwerpunkt auf die Entwicklung, Detaillierung, Evaluation und Fortschreibung der Fachkarrierepfade gelegt werden.

### 2.4 Alternativen zur Kapazitätsausweitung

#### 2.4.1 Anpassung des Angebots an Fachkarrierepfaden und -schritten an vorhandene Kapazitäten

Die IT-Fachkarrieren stellen für einen Großteil der IT-Schaffenden die einzige Möglichkeit einer perspektivischen fachbezogenen Personalentwicklung dar. Entfällt diese Möglichkeit, hat dies Auswirkungen auf die Motivation der Betroffenen, ihre Verweildauer bei der LHM bzw. in den Bereichen, die auf ihre Fachexpertise angewiesen sind. Entsprechende Personalfluktuaton führt wieder zur Verzögerung bzw. Gefährdung der Aufgabenerfüllung. Dies müsste wieder durch kostenintensive Zuschaltung externer Fachkräfte kompensiert werden.

## 2.4.2 Umverteilung von Personalkapazitäten innerhalb von P 6.22 IT-Fortbildung

Eine Umverteilung der Kapazitäten innerhalb der IT-Fortbildung würde die Betreuung anderer städtischer IT-Vorhaben beeinträchtigen. Auch die Entwicklung und Organisation dienststellenbezogener Fortbildungsmaßnahmen müsste reduziert oder an die Dienststellen zurück delegiert werden (mit entsprechenden Auswirkungen auf deren Kapazitäten). Die Unterstützung der städtischen Digitalisierung durch P 6.22, IT-Fortbildung, würde eingeschränkt werden.

## 2.5 Zusätzlicher Büroraumbedarf

Mit dem geltend gemachten Bedarf i. H. v. 1,0 VZÄ ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von einem Arbeitsplatz. Der benötigte Arbeitsplatz wird dauerhaft in der Ruppertstr. 11 (AFZ) untergebracht und durch Nachverdichtung sicher gestellt. Bei weiteren Stellenzuschaltungen könnte sich zusätzlicher Flächenbedarf ergeben.

## 3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

### 3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>	63.080 € ab 2019		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	62.280 € ab 2019		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	400 € ab 2019		
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	400 € ab 2019		
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
<b>Nachrichtlich Vollzeitäquivalente</b>	1,0		

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerumlage, kalkulatorische Kosten ) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

\* 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

### 3.2 Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe Auszahlungen (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs- schemas)</b>		2.370 € in 2019	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		2.370 € in 2019	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)			

### 3.3 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019; siehe Nr. 2 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferats.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 03.09.2018 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 1 beigefügt.

Aufgrund der Stellungnahme des Kommunalreferats vom 03.09.2018 wurde die Beschlussvorlage entsprechend abgeändert. Die Stellungnahme ist als Anlage 2 beigefügt.

Die Korreferentin des Personal- und Organisationsreferats, Frau Stadträtin Messinger und der zuständigen Verwaltungsbeirat Herr Stadtrat Vorländer sowie der Gesamtpersonalrat und die Gleichstellungsstelle für Frauen, haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da der Stadtrat mit dieser Angelegenheit nicht mehr befasst wird.

## II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 63.080 Euro sowie die einmalig erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. 2.370 Euro im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 anzumelden.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 1,0 Stellen-VZÄ und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittreferat) zu veranlassen.
3. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 22.072 Euro (40% des JMB).
4. Das Produktkostenbudget erhöht sich um 65.450 Euro, davon sind 63.080 Euro zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

## IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei HA II/3  
an die Stadtkämmerei HA II/12

zur Kenntnis

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 6.22**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
  
2. an den Gesamtpersonalrat  
an die Gleichstellungsstelle für Frauen  
an das Direktorium – GL  
an das Revisionsamt – GL  
an das Baureferat – RG  
an die Münchner Stadtentwässerung – PM  
an das Kommunalreferat – GL  
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
an die Landwirtschaftlichen Betriebe der Landeshauptstadt München – Verwaltung  
an das Kreisverwaltungsreferat – GL  
an das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion  
an das Kulturreferat – GL  
an die Münchner Stadtbibliothek – GL  
an die Münchner Kammerspiele  
an die Münchner Philharmoniker  
an das Personal- und Organisationsreferat – GL  
an das Personal- und Organisationsreferat – GL 2  
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG  
an das Referat für Bildung und Sport  
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
an das Referat für Gesundheit und Umwelt  
an das Sozialreferat – S-Z-P  
an die Stelle für interkulturelle Arbeit  
an die Stadtkämmerei – GL

zur Kenntnis

Am