

Telefon: 233 - 84043
Telefax: 233 - 84092

**Referat für
Bildung und Sport**
Pädagogisches Personal
RBS-GL11

**Einführung einer Vertretungsreserve im Bereich A3 sowie
Anpassung der Regelung zur Sommerferienbezahlung bei
befristeten Beschäftigungsverhältnissen**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 15220

**Beschluss des Bildungsausschusses des Stadtrates vom 03.07.2019 (VB)
Öffentliche Sitzung**

I. Vortrag der Referentin

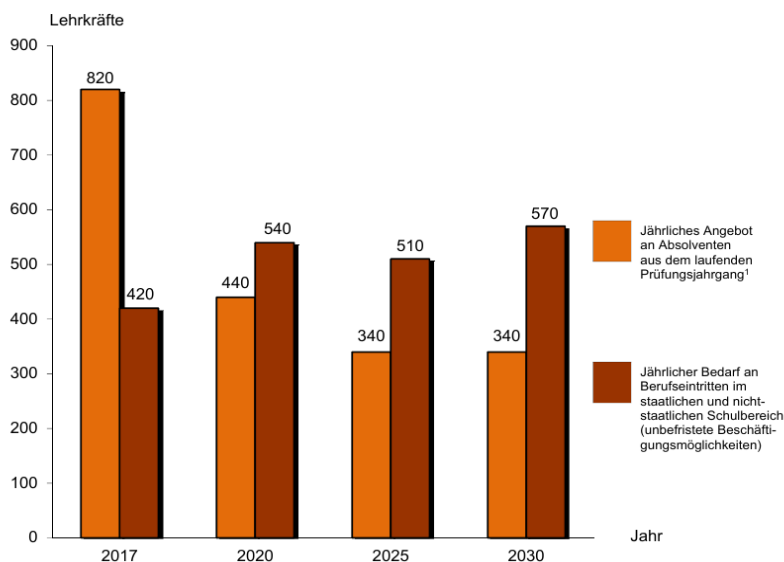
1. Ausgangslage

1.1 Sicherstellen der Unterrichtsversorgung an den städt. Realschulen und den Schulen besonderer Art

Die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an den städtischen Realschulen und den Schulen besonderer Art steht vor neuen Herausforderungen. Während es in den letzten Jahren noch ein Überangebot an Realschullehrkräften gab, sinkt die Zahl der Absolventinnen und Absolventen des Lehramts für Realschule in den nächsten Jahren und stabilisiert sich auf einem Niveau, das nur noch der Hälfte der jetzigen Größenordnung entspricht. Demgegenüber steht zudem ein Anstieg des jährlichen Bedarfs an Einstellungen im staatlichen und nichtstaatlichen Bereich, was die Situation noch verschärft.

Dies veranschaulicht die nachfolgende Übersicht aus der Lehrerbedarfsprognose des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus für das Jahr 2018:

Bewerberangebot aus dem aktuellen Prüfungsjahrgang (ohne Wartelistenbewerber und sonstige Bewerbungen) im Vergleich zum jährlichen Gesamtbedarf an Berufseintritten:



¹ Im Jahr 2017 lagen zusätzlich 1 410 Bewerbungen von der Warteliste bzw. sonstige Bewerbungen vor. Diese wurden jedoch nur zum Teil aufrecht erhalten.

Grafik 9: Realschule

Übersicht 1: Bewerberangebot Realschule aus Lehrerbedarfsprognose 2018 des KM

Von dem bisherigen Überangebot an Bewerberinnen und Bewerbern konnte die Landeshauptstadt München nicht in Gänze profitieren. Die Zahl der Realschullehrkräfte, die sich um eine Einstellung im städtischen Lehrdienst bewerben, sinkt drastisch und hat sich innerhalb von drei Jahren halbiert.

Kalenderjahr	2016	2017	2018
Anzahl Bewerbungen	737	554	388
Rückgang gegenüber 2016 in Prozent um		-24,83%	-47,35%

Tabelle 1: Überblick über die Entwicklung der Bewerberzahlen bei den Realschullehrkräften

Dass die Landeshauptstadt München in diesem Bereich an Attraktivität verliert, kann mit verschiedenen Gründen zusammenhängen, wie z. B.

- Konkurrenzsituation zum Freistaat Bayern aufgrund
 - hoher Lebenshaltungskosten in München gegenüber anderen Einsatzmöglichkeiten in Gebieten in Bayern (für potentielle Lehrkräfte mit Wohnsitz außerhalb Münchens)
 - der Eröffnung der neuen staatlichen Realschule Freiham in München zum kommenden Schuljahr; eine weitere staatliche Realschule an der Heidemannstraße ist im Bau
- Verringerung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse für vollausgebildete Lehrkräfte im Bereich des Freistaats Bayern

- Ausbringen von zusätzlichen Planstellen für Lehrkräfte in erheblichem Umfang im nächsten staatlichen Doppelhaushalt

Die Einstellung von Lehrkräften mit der benötigten Fächerverbindung gelang zwar zu Beginn des laufenden Schuljahres in den meisten Fällen, allerdings zeichnen sich bereits große Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung in den Fächern Haushalt und Ernährung, Kunst und Werken, Sport männlich/weiblich und Schulpsychologie ab.

Neben der problematischen Bewerbersituation besteht beim aktuellen Personalkörper an den städtischen Realschulen und den Schulen besonderer Art auch eine strukturelle Herausforderung. In den letzten Jahren wurden mehrheitlich junge weibliche Lehrkräfte in diesem Bereich eingestellt. Dies hat unter anderem zur Folge, dass in steigender Zahl Elternzeit von Lehrkräften (sowohl weiblich als auch männlich) in Anspruch genommen wird.

Kalenderjahr	2016	2017	2018
Unterrichtsstunden (bei zugrundegelegter UPZ 24 WoStd.)	1163,6	1431,82	2013,23
VZÄ	48,48	59,66	83,88

Tabelle 2: Entwicklung der Inanspruchnahme von Elternzeit im Bereich RBS-A3

Die durch die Elternzeit bedingten Abwesenheiten müssen überwiegend durch Aushilfslehrkräfte kompensiert werden, um die Unterrichtsversorgung sicherzustellen. Diese Elternzeitvertretungen tragen einen nicht unwesentlichen Teil zu den steigenden Ausgaben von RBS-A3 im Aushilfenbereich bei.

Kalenderjahr	2016	2017	2018
Kosten für Aushilfslehrkräfte (in Tsd Euro)	4.735	4.986	5.478
Steigerung zum Vorjahr in Tsd Euro	541	251	492
Steigerung zum Vorjahr in Prozent	11,42%	5,30%	9,88%

Tabelle 3: Steigerung der Aushilfskosten im Bereich städt. Realschulen und Schulen besonderer Art.

Durch die verschärfte Konkurrenzsituation auf dem Bewerbermarkt und die mangelnde Planungssicherheit für die Bewerberinnen und Bewerber sind befristete Beschäftigungsangebote wenig attraktiv, sodass sich in vielen Fällen die Personalgewinnung als sehr schwierig erweist und bereits jetzt regelmäßig auf Personen ohne volle Lehramtsbefähigung zurückgegriffen werden muss. Die Folge ist, dass die gesicherte Unterrichtsversorgung durch die Personalgewinnung externer Bewerberinnen und Bewerber sich immer schwieriger gestaltet und die auftretenden Vertretungsbedarfe durch die Kollegien an den Schulen aufgefangen werden müssen. Dies führt zu einem signifikanten Anstieg der Belastung an den Schulen und trägt nicht zur Attraktivität einer Beschäftigung bei der Landeshauptstadt München bei. Neben den auf Seite 2 angeführten Aspekten zum Verlust der Attraktivität einer Beschäftigung als städtische Lehrkraft kann dies auch ein Umstand sein, der dazu führt, dass von der für Beamtinnen und Beamte grundsätzlich nicht als attraktiv

gesehenen Option der Entlassung auf eigenen Antrag tendenziell verstärkt Gebrauch gemacht wird.

Auch ist der pädagogische Aspekt bzw. der Grundsatz der Bildungsgerechtigkeit zu berücksichtigen, wenn unter dem Schuljahr mehrheitlich Personal eingestellt wird, das nicht über eine erziehungswissenschaftliche Ausbildung verfügt und dem daher auch nicht das volle Spektrum an didaktisch und pädagogischer Unterrichtsvermittlung zur Verfügung steht.

1.2 Lösungsansatz

Auf dem Bewerbermarkt kann die Landeshauptstadt München nur als attraktiver Arbeitgeber bestehen, wenn den Bewerberinnen und Bewerbern Planstellenangebote gemacht werden können.

Es soll daher ab dem Schuljahr 2019/2020 in einem bestimmten Umfang ein Pool an Vertretungsstunden an den städtischen Realschulen und Schulen besonderer Art eingerichtet werden. Die Größenordnung orientiert sich dabei an der bereits an den städtischen Gymnasien vorhandenen Vertretungsreserve, die einen Umfang von 1 LWStd pro Klasse der Jahrgangsstufen 5 bis 10 hat. Die zugrunde zu legende Klassenstärke im Bereich A3 im Schuljahr 2018/2019 ergibt sich aus der entsprechenden Bekanntgabe Nr. 14-20/V 13744 im Bildungsausschuss vom 27.02.2019. Bei 479 Klassen ergeben sich somit 479 LWStd, umgerechnet auf die Unterrichtspflichtzeit von 24 WoStd. im Realschulbereich entspricht dies 20 VZÄ.

Auch im staatlichen Bereich gibt es an den dortigen Realschulen eine integrierte Lehrerreserve, die im Schuljahr 2018/2019 bei einer durchschnittlich großen staatlichen Realschule einem Vollzeitäquivalent (= 24 WoStd.) entspricht.

Die Stunden der Vertretungsreserve sollen vorrangig zur Abdeckung der Abwesenheiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit verwendet werden. Auch das Staatsministerium, das bereits im Schuljahr 2013/2014 eine Vertretungsreserve im Realschul- und Gymnasialbereich eingeführt hat und über entsprechende Erfahrungswerte verfügt, empfiehlt, die Stunden für die Vertretungsreserve vorzugsweise in Fächern der Abschlussprüfung einzusetzen und nicht als Einzelstunden an viele verschiedene Lehrkräfte zu vergeben.

Dies hat folgende Vorteile:

- Die Personalgewinnung wird verbessert, da die positive Wahrnehmung der Landeshauptstadt München auf dem Bewerbermarkt gestärkt wird, indem den Bewerberinnen und Bewerbern mit den Planstellen attraktive Stellenangebote gemacht werden können.
- Den Schulen wird ein gewisser Puffer zur Verfügung gestellt, was einen Gestaltungsspielraum in der Stundenplanung zulässt.
- Die Kollegien an den Schulen werden entlastet, was zu einer internen Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze führt und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht.
- Das Referat für Bildung und Sport ist unabhängiger von der Entwicklung der

Bewerberlage, da für die Deckung des Vertretungsbedarfs bereits unbefristete Personalressourcen zur Verfügung stehen.

- Die Unterrichtskontinuität wird durch die interne Abdeckung von Vertretungssituationen verbessert.
- Die städtische Grundsatz der Bildungsgerechtigkeit sowie die Unterrichtsqualität wird verbessert, da im Gegensatz zur jetzigen Situation pädagogisch ausgebildetes Personal zur Verfügung steht.
- Der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die in der Öffentlichkeit grundsätzlich als kritisch wahrgenommen werden, wird verringert.
- Erhalt der Flexibilität in der Personalgewinnung und Personaleinsatz, da nur ein Teil des Vertretungsbedarfs durch die dauerhafte Einrichtung von Planstellen gedeckt wird.

Ein Vergleich der Zahl der Aushilslehrkräfte in den beiden Bereichen der städtischen allgemeinbildenden Schulen im Schuljahr 2017/2018 zeigt auf, dass die im Gymnasialbereich bereits etablierte Vertretungsreserve zu einer Verringerung der Vertretungslehrkräfte führt und mehr pädagogisch ausgebildetes Personal zum Einsatz kommt.

Päd. Abteilung	Größe Lehrkörper	Aushilslehrkräfte im SJ 2017/2018*)	
		Anzahl Personen	Anzahl VZÄ
A2	1.300 Personen	87 Personen	ca. 65
A3	1.393 Personen	145 Personen	ca. 120

*) Zu beachten ist, dass der Einsatz der einzelnen Aushilslehrkräfte nicht nur für die Dauer eines ganzen Schuljahres erfolgt ist.

Tabelle 4: Vergleich Aushilslehrkräfte zum Lehrkörper

2. Änderung der Regelung zur Sommerferienbezahlung bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen

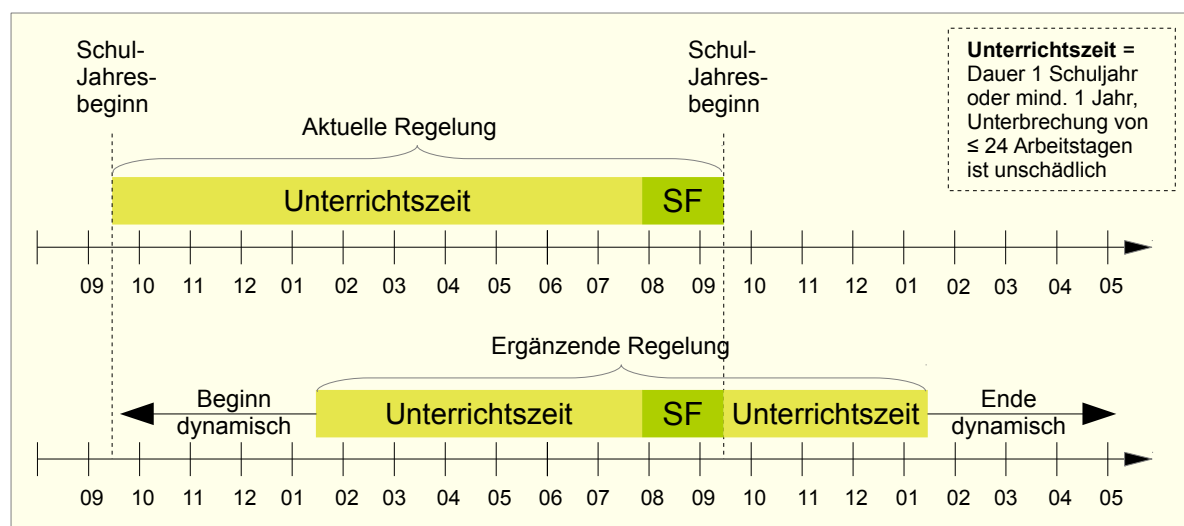
Neben der unter Ziffer 1 dargestellten Maßnahme zur Verbesserung der Personalgewinnung und Sicherstellung der Unterrichtsversorgung bei den städtischen Realschulen und Schulen besonderer Art, besteht im befristeten Bereich weiterer Bedarf, die Attraktivität einer Beschäftigung als städtische Lehrkraft zu erhöhen. Zwar sind die städtischen Festlegungen zur Bezahlung der Sommerferien bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Lehrdienst besser als die des Freistaats Bayern. Trotzdem besteht bei Beschäftigungsverhältnissen, die über ein Schuljahr hinausgehen, ein Anpassungsbedarf.

Für befristet beschäftigte Lehrkräfte hat der Stadtrat mit Beschluss vom 15.12.1999 die Bezahlung der Sommerferien geregelt. Demnach werden gemäß Anlage 2 Ziffer 2 die Sommerferien nur dann in das Beschäftigungsverhältnis mitaufgenommen und bezahlt, wenn das Beschäftigungsverhältnis das ganze vorangehende Schuljahr andauerte und eine Unterbrechung von nicht mehr als 24 Schultagen vorliegt (Als Unterbrechung gilt dabei auch eine Nichtverwendung in der Zeit vom ersten Schultag bis zur Aufnahme der Beschäftigung). Die alleinige Betrachtungsweise des Schuljahres führt dazu, dass Beschäftigungsverhältnisse,

die im laufenden Schuljahr beginnen und bei denen von Anfang an feststeht, dass sie im nächsten Schuljahr fortgeführt werden, eine Unterbrechung durch die Aussparung und Nichtbezahlung der Sommerferien erfahren. Es handelt sich dabei entweder um Vertretungen aufgrund von Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. im beruflichen Schulbereich auch um den Fall einer befristeten Erteilung einer schulaufsichtlichen Genehmigung, die insgesamt eine Dauer von mindestens einem Jahr umfassen. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben, wonach ein von beiden Seiten unterschriebener Arbeitsvertrag vor Dienstantritt vorliegen muss, ist es nicht möglich, die Sommerferienbezahlung im Nachgang in das Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen.

Dies führt zu Problemen bei der Personalgewinnung und daraus folgend zu Problemen in der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung, da die Bewerberinnen und Bewerber die Vertragsangebote als unattraktiv wahrnehmen.

Die Regelung der Sommerferienbezahlung bedarf für diese Fälle einer Anpassung. So sollen künftig die Sommerferien von Anfang an in das Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis unter dem Schuljahr beginnt und es am Anfang der Sommerferien feststeht, dass der Gesamtzeitraum der Beschäftigung mindestens die Dauer eines Jahres umfasst. Eine Unterbrechung von nicht mehr als 24 Schultagen ist dabei unschädlich.



Übersicht 2: Darstellung der bisherigen Regelung und der ergänzenden Regelung zur Einbeziehung der Sommerferien in das befristete Beschäftigungsverhältnis. Der Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses sind nun dynamisch und für die Bezahlung der Sommerferien unerheblich, solange ein Beschäftigungszeitraum von einem Jahr (inkl. unschädlicher Unterbrechung) vorliegt.

3. Zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen

3.1 Ressourcen und Kosten

Mit der Einführung der Vertretungsreserve im Bereich A3 zum Schuljahr 2019/2020 ist die Schaffung von Planstellen der Wertung A13+Z im Umfang von 20 VZÄ verbunden. Mit der Anpassung der Regelungen zur Bezahlung der Sommerferien ist keine Schaffung von Stellen verbunden, die Finanzierung erfolgt aus dem vorhandenen Referatsbudget.

Für die Aufstellung der Vertretungsreserve entstehen Kosten in Höhe von 20 VZÄ für Planstellen der Wertung A13+Z.

Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	JMB	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
Ab 01.08.2019	Lehrpersonal RBS-A3 Realschulen	480 LWSt (20 VZÄ)	2.986,53 € (A13+Z/E13+Z)	1.433.534,40 €

3.2 Erlöse und Einsparungen

Die Höhe der Lehrpersonalzuschüsse ändert sich durch die Einführung der Vertretungsreserve nicht, da die zuschussfähigen Lehrerwochenstunden von unbefristet beschäftigten Lehrkräften statt bisher von Aushilfslehrkräften gehalten werden.

Die anfallenden Kosten für die Vertretungsreserve werden aber durch die gleichzeitige, in entsprechendem Umfang anfallende Einsparung bei den Kosten für Aushilfen im Lehrdienst kompensiert.

Dieser Ansatz ist aus folgenden Gründen kostenneutral:

- Es besteht dauerhaft ein gewisser Grundstock an ausfallenden Stunden, der allein aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit während des Schuljahres gegeben ist (siehe Tabelle 2), von denen nur ein Anteil durch die Einrichtung des Vertretungspools abgedeckt wird (Deckungsgrad bei einem Umfang von 20 VZÄ im Vergleich zum Vertretungsbedarf 2018 von 83,88 VZÄ: 23,84%).
- Mit der Übernahme von Vertretungsstunden durch unbefristet beschäftigtes Personal fallen grundsätzlich keine Mehrkosten an, da diese ansonsten durch Aushilfslehrkräfte abgedeckt werden. Im Gegensatz zu anderen Vertretungsgründen, besteht hier der zusätzliche Vorteil, dass keine doppelten Kosten anfallen (Gehalt für die ausfallende Lehrkraft und Gehalt für die dafür einzustellende Aushilfslehrkraft), da die Lehrkräfte während der Inanspruchnahme von Elternzeit keine Besoldung bzw. Gehalt durch die Landeshauptstadt München erhalten.

- Für die sich in Elternzeit befindliche Lehrkraft muss eine Vertretungslehrkraft eingestellt werden, deren Beschäftigungsverhältnis auf Grundlage eines Arbeitsvertrages erfolgt. Im Gegensatz dazu erfolgt bei dauerhaftem Bedarf grundsätzlich die Ernennung zur Beamtin/Beamten. Im Vergleich der anzusetzenden Jahresmittelbeträge (JMB) ist die dauerhafte Einrichtung und Besetzung mit Beamtinnen und Beamten (JMB 2018 für A13 = 66.880 €) kostenneutral bzw. kostengünstiger bei gleichzeitig höherem pädagogischen Niveau durch Einstellung vollausgebildeten Personals (JMB 2019 für E13 = 81.880 € für Aushilfslehrkraft).

3.3 Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produkts 39215100 Bildung, Erziehung und Betreuung an Realschulen erhöht sich aufgrund der Kostenneutralität nicht.

4. Darstellung der Kosten und der Finanzierung sowie der Erlöse

4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	Bis zu 1.433.534,-- ab 2020	Bis zu 597.306,-- in 2019	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	Bis zu 1.433.534,-- ab 2020	Bis zu 597.306,-- in 2019	
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**			
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13) <i>z.B. konsumtive Arbeitsplatzkosten bei Bereich X</i>			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	480 LWStd (20 VZÄ)		

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

4.2 Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Einsparungen			
Summe Einsparungen von zahlungswirksamen Kosten	Bis zu 1.433.534,-- ab 2020	Bis zu 597.306,-- in 2019	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)	Bis zu 1.433.534,-- ab 2020	Bis zu 597.306,-- in 2019	
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)			
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	480 LWStd (20 VZÄ)		

4.3 Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt aus dem eigenen Referatsbudget durch Einsparungen bei der Maßnahme der Einführung einer Vertretungsreserve i.H.v. bis zu 1.433.534 €.

Aufgrund der Finanzierung durch Umschichtung aus dem eigenen Budget reduzieren sich die Kosten bei gleichbleibendem Vertretungsniveau durch Einsparung der Kosten für Aushilfslehrkräfte im Umfang von ca. 1.433.534 Euro (Preis pro LWStd i.H.v. 2.986,53€ x 20 VZÄ). Das Budget für Aushilfslehrkräfte wird im Bereich RBS-A3 bei gleichbleibendem Vertretungsniveau entsprechend reduziert und durch einen Stellenvermerk gedeckelt. In diesem kann zudem festgehalten werden, dass die geschaffenen 20 VZÄ nicht ihrerseits zu einem kalkulatorischen Aushilfenbudget berechtigen, sondern die Stellen Teil des Aushilfenkontingents sind.

5. Kontierungstabellen

Die Kontierung der unter Gliederungsziffer 4.1 dargestellten Personalkosten erfolgt:

Kosten für	Vortragsziffer	Antragsziffer	Fipo	Kostenstelle	Kostenart
20VZÄ bei Realschulen	4.1	3	2200.410.0000.5 2200.414.0000.7	SC193	601101 602000

6. Abstimmung

Wegen Verfristung erfolgt keine Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats.

Der Korreferentin, Frau Stadträtin Neff, und den Verwaltungsbeirätinnen Frau Stadträtin Krieger und Frau Stadträtin Burkhardt, wurden ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

II. Antrag der Referentin

1. Zum Schuljahr 2019/2020 wird im Bereich der städtischen Realschulen und Schulen besonderer Art eine Vertretungsreserve geschaffen. Der Umfang beträgt 20 VZÄ und bemisst sich nach der Gewährung von einer LWStd. pro Klasse und der Anzahl der Klassen im Schuljahr 2018/2019 im Bereich RBS-A3. Eine Anpassung an künftig sich verändernde Klassenzahlen erfolgt nicht.
2. Die Zeitraum der Sommerferien wird ab dem Schuljahr 2019/2020 auch dann in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen, wenn die Beschäftigung erst im laufenden Schuljahr aufgenommen wird, die Beschäftigung im nächsten Schuljahr fort dauert und der Beschäftigungszeitraum mindestens ein Jahr umfasst. Die Voraussetzungen müssen spätestens zu Beginn der Sommerferien vorliegen, Unterbrechungen von nicht mehr als 24 Schultagen sind unschädlich.
3. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, 20 Stellen (480 LWSt) im Bereich der Abteilung 3 Realschulen einzurichten und deren Besetzung zu veranlassen.
Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die in 2019 einmalig erforderlichen Haushaltsmittel durch die Einsparung der Kosten für Aushilfslehrkräfte von bis zu 597.306 Euro zu finanzieren.
Die Kompensation mit vorhandenen Aushilfsstellen wird vom Referat für Bildung und Sport vollzogen.
Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die ab 2020 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel durch die Einsparung der Kosten für Aushilfslehrkräfte von bis zu 1.433.534 Euro zu finanzieren.
4. Produktzuordnung Kosten
Das Produktkostenbudget des Produkts 39215100 Bildung, Erziehung und Betreuung an Realschulen erhöht sich aufgrund der Kostenneutralität nicht.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl
3. Bürgermeisterin

Beatrix Zurek
Stadtschulrätin

IV. Abdruck von I. mit III.
über das Direktorium D-II/V-SP
an das Direktorium Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z. K.

V. Wiedervorlage im Referat für Bildung und Sport - GL11

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An RBS-A**
AN RBS-B
An RBS – GL 2
An RBS - GL 4 (sofern es sich um Beschlüsse mit Personalressourcen handelt)
z. K.

Am