

**Neufassung der Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München;
Änderung der Regularien zur Führung auf Probe und zur entsprechenden
Bewährungsfeststellung;
Aufhebung der Verpflichtung zu Assessment-Center vor erstmaliger Führung und
Angebot eines alternativen verpflichtenden Verfahrens**

In Mangelberufen innerhalb von maximal vier Wochen einstellen!

Antrag Nr. 14-20 / A 04970 von Frau StRin Anne Hübner, Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Christian Müller, Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Christian Vorländer, Frau StRin Kathrin Abele, Herrn StR Hans Dieter Kaplan vom 08.02.2019

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 17068

Anlagen:

- Ausschreibungsrichtlinien
- Dienstanweisung zum Stellenbesetzungsprozess mitsamt dortiger Anlagen
- Stellungnahmen der Referate und Eigenbetriebe, tabellarische Auflistung der inhaltlichen Änderungswünsche und der Haltung des Personal- und Organisationsreferats hierzu
- Schreiben des Gesamtpersonalrats vom 18.11.2019 (Zustimmung zur Neufassung)
- Stadtratsantrag vom 08.02.2019

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.12.2019 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Neufassung der Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München

Mit Beschluss vom 02.07.1974 wurde die Besetzung von Beförderungsstellen erstmals durch Richtlinien geregelt. Seitdem wird grundsätzlich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, sich auf höher- oder auch gleichwertige Stellen zu bewerben, Neues kennenzulernen und u.U. in Aufgabenbereiche zu wechseln, die ihren Neigungen und Fähigkeiten noch besser entsprechen. Die Landeshauptstadt München gewinnt seither durch diese Wettbewerbssituation eine hohe Qualität bei Stellenbesetzungen mit motivierten, leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die letzte Neufassung der Richtlinien erfolgte durch Beschluss des Stadtrats im Jahr 2009. Die Richtlinien in dieser Fassung haben sich seitdem grundsätzlich bewährt – trotz zahlreicher Entwicklungen gerade auch in der Rechtsprechung zum Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst. Trotzdem ist eine Überarbeitung der Richtlinien aufgrund der genannten Entwicklungen geboten und soll den Fokus insbesondere auf Vereinfachung und Beschleunigung richten.

Entsprechende Ansätze wurden bereits im Stadtratsbeschluss zum Antrag „In Mangelberufen innerhalb von maximal vier Wochen einstellen!“ vom 25.09.2019 (VPA)/02.10.2019 (VV) dargestellt. Die Verwaltung wurde beauftragt, die städtischen Regularien zur Personalauswahl mit der Zielrichtung der Beschleunigung des Stellenbesetzungsprozesses unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus einem Workshop mit den Referaten, Eigenbetrieben sowie dem Gesamtpersonalrat zu überarbeiten. Der Antrag blieb aufgegriffen und soll mit dieser Vorlage nun abschließend behandelt werden.

Bereits im Vorgriff auf die jetzt vorgelegte Neufassung der Ausschreibungsrichtlinien wurden mit Beschluss des Stadtrates vom 16.01.2019 (VPA)/23.01.2019 (VV) (Modifizierung der Ausschreibungsrichtlinien) einige zentrale Aussagen des Beschlusses des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes vom Februar 2018 (Konkurrentenklage bezüglich der Stelle der 2. Werkleitung des Abfallwirtschaftsbetriebs München) umgesetzt. Dies waren im Einzelnen folgende Punkte:

- In Ergänzung der Ausschreibungsrichtlinien wurde die Gewichtung der Beurteilungslage einerseits und des Ergebnisses des wissenschaftlich fundierten Auswahlverfahrens andererseits für alle städtischen Stellenbesetzungsverfahren in das Verhältnis von 50 % zu 50 % gesetzt.
- In Änderung der Ausschreibungsrichtlinien wird beim Leistungsvergleich der Beurteilungslage grundsätzlich nur noch die aktuelle dienstliche Beurteilung bzw. die Anlassbeurteilung betrachtet.
- In Änderung der Ausschreibungsrichtlinien findet bei Stellenbesetzungsverfahren ab BesGr. A 16 bzw. mit Sonderdienstvertrag im außertariflichen Bereich und in begründeten Ausnahmefällen auch bei Positionen der BesGr. A 15 bzw. EGr. 15, in diesem Fall unter Beteiligung des Gesamtpersonalrats, gemäß der Entscheidung des Ältestenrats entweder ein wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren vor dem/den zuständigen Ausschuss/Ausschüssen des Stadtrats statt oder es gibt ein verwaltungsinternes Auswahlverfahren. Bei Auswahlverfahren vor dem Stadtrat findet nicht mehr zusätzlich ein vorheriges verwaltungsinternes Auswahlverfahren statt.

Zudem wurden mit Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 13.02.2019 (14-20/V 14117 „Verwaltungs- und Personalausschuss als Auswahlkommission des Stadtrats – Änderung der Ausschreibungsrichtlinien“) auf Basis des Wortlauts der Geschäftsordnung die Ausschreibungsrichtlinien geändert und festgelegt, dass ein wissenschaftlich fundiertes Auswahlverfahren im Stadtrat immer vor dem Verwaltungs- und Personalausschuss als Auswahlkommission stattfindet (außer in Fällen der Zuständigkeit eines Werksausschusses). In Ergänzung dieses Beschlusses wurde festgelegt, dass in Fällen der Zuständigkeit des Bildungsausschusses in Personalangelegenheiten dieser an die Stelle des Verwaltungs- und Personalausschusses als Auswahlkommission tritt.

a) Neue Struktur und Gestaltung der Regelwerke, Geltungsbereich

Die bisherigen Richtlinien waren in Grundsätze und Ausführungsbestimmungen geteilt. Diese Teilung hat in der Praxis allerdings keinen konkreten Mehrwert erzielt. Deshalb soll es künftig nur noch ein Werk „Ausschreibungsrichtlinien“ geben. Wie bisher gelten die Ausschreibungsrichtlinien auch für die homogenen Bereiche, allerdings mit der Maßgabe, dass die Zuständigkeiten des Personal- und Organisationsreferats von der zuständigen Dienststelle wahrgenommen werden. Abweichende Regelungen (sowohl für die homogenen Bereiche als auch für einzelne Funktionen im heterogenen Bereich) sind mit der Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferates abzustimmen und durch diese zu genehmigen.

Die Ausschreibungsrichtlinien werden auf Arbeitsebene zur Prozessoptimierung durch eine **Dienstanweisung** des Personal- und Organisationsreferats ergänzt und präzisiert, die den gesamten Stellenbesetzungsprozess für alle Beteiligten transparenter und damit auch effizienter und schneller machen soll. Hierdurch ist die Landeshauptstadt München auch agiler in Bezug auf notwendige künftige Änderungen des konkreten Prozesses (ein Entwurf der Dienstanweisung ist der Beschlussvorlage beigelegt). Sollten sich, auch kurzfristig, Anpassungsbedarfe zeigen, um das Beschleunigungsziel zu erreichen, werden diese selbstverständlich umgehend angegangen.

Die Dienstanweisung regelt verbindlich die Rahmenvorgaben und Qualitätsstandards für alle Prozessschritte eines Stellenbesetzungsverfahrens.

Sie gilt sachlich für alle Stellenbesetzungen von gekennzeichneten Stellen, die im Rahmen der Steuerung im Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferats liegen. Ausgenommen sind deshalb insbesondere die homogenen Bereiche, wie die Stellenbesetzungsverfahren des Lehr- und Erziehungsdienstes, des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie des Bibliotheksdienstes. Bei Verfahren aus delegierten Bereichen, die vollständig bzw. teilweise durch das POR P 5 bearbeitet werden, sind die betroffenen Prozessschritte nach den Regularien dieser Dienstanweisung zu vollziehen.

Für alle übrigen Stellenbesetzungsverfahren, die ohne Beteiligung des Personal- und Organisationsreferats erfolgen, wird die entsprechende Anwendung dieser Dienstanweisung empfohlen, um rechtliche Erfordernisse und stadtweite Qualitätsstandards zu implementieren.

Die **Regelungen zur Gestaltung der Ausschreibungstexte** gelten für alle Stellenbesetzungsverfahren der Landeshauptstadt München als verbindliche Rahmenvorgabe.

b) Wesentliche Neuerungen

Neben der oben bereits genannten Festlegung der Gewichtung von Vorauswahl und wissenschaftlich fundiertem Auswahlverfahren sowie der Vereinfachung der Auswahlverfahren mit Stadtratsbeteiligung sind insbesondere die folgenden Änderungen geplant:

- Neue Grenzen für die Ausschreibungspflicht, folgende freie bzw. frei werdenden Stellen/Funktionen werden grundsätzlich ausgeschrieben: aller Fachrichtungen ab BesGr. A 12 sowie vergleichbare Positionen für Tarifbeschäftigte, der Fachrichtungen

Verwaltungsdienst und Informationstechnologie ab BesGr. A 8 sowie vergleichbare Positionen für Tarifbeschäftigte (bisher A 11 bzw. A 7)

- Verkürzung des Beurteilungszeitraums auf 3 Jahre bei gleichzeitigem Wegfall der flächendeckenden Anforderung von Leistungsberichten, künftig wird grundsätzlich nur noch eine Anlassbeurteilung bei Beförderung/Höhergruppierung angefordert. Damit wird eine weitere Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens erreicht.
- Künftig werden die Ausschreibungstexte im Service durch das POR nach einem einheitlichen Standard erstellt. Die inhaltliche Grundlage wird durch die Dienststellen auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung bestimmt (Reduzierung von Prozessschleifen)
- Neuer Aufbau des Anforderungsprofils im Ausschreibungstext, Ziel: Einfachere Abprüfbarkeit im Rahmen der Vorauswahl sowie mehr Klarheit für die Bewerberinnen und Bewerber
- Gestaltung des Auswahlgesprächs: Künftig sind nur noch eine Vertretung der Dienststelle und eine Vertretung des POR zwingend als Mitglieder der Auswahlkommission vorgesehen. Der Termin für das Auswahlgespräch wird zwischen P 5 und dem jeweiligen Referat/Eigenbetrieb festgelegt. Alle weiteren Mitglieder der Auswahlkommission werden eingeladen, sind aber an die Terminfestlegung gebunden. Dadurch soll das Auswahlverfahren so zeitnah wie möglich stattfinden. Ziel ist, dass es spätestens 4 Wochen nach Abschluss der Personalvorauswahl stattfindet.

2. Änderung der Regularien zur Führung auf Probe und zur entsprechenden Bewährungsfeststellung

Der Stadtrat hat – zuletzt mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 03.02.2005 (Sitzungsvorlagen-Nr. 02-08/V05663) - beschlossen, Ämter ab BesGr. A 15 probeweise zu vergeben (im Tarifbeschäftigtenbereich wurde soweit möglich eine analoge Anwendung beschlossen). Zur notwendigen Bewährungsfeststellung für Führungskräfte auf Probe wurde beschlossen, dass diese unter Einbeziehung von Eignungskriterien und Zielvereinbarungen erfolgt.

Das hat zu einem formal aufwändigen Verfahren geführt, dessen Aufwand sich nach den praktischen Erfahrungen der letzten Jahre nicht rechtfertigt. Deshalb schlagen wir an zwei Stellen bei der Thematik „Führung auf Probe“ eine Anpassung vor, die zu einer Reduzierung des Verwaltungsaufwands führt, ohne dass damit nach unserer Einschätzung ein Qualitätsverlust verbunden wäre.

Zum Einen sollen Führungspositionen (mit Ausnahme von Schulleitungspositionen) künftig erst von BesGr. A 16 (sowie entsprechende tarifliche Einwertung) an auf Probe ausgeschrieben werden. Aus den letzten Jahren ist kein Fall bekannt, in dem die Nichteignung einer Beamtin bzw. eines Beamten auf Probe in A 15 festgestellt wurde. D.h., das aufwändige Verfahren zur Bewährungsfeststellung hat hier keinerlei Nutzen erzielt.

Zum Anderen soll die Bewährungsfeststellung deutlich vereinfacht und auf die Einbeziehung von Eignungskriterien und Zielvereinbarungen verzichtet werden. Gesetzlich gefordert ist lediglich die schriftliche Feststellung der Entscheidung über das Ergebnis der Probezeit (Art. 13 Abs. 2 LfB). Entsprechend ist es ausreichend, wenn die zuständigen Führungskräfte schriftlich eine Aussage zur Bewährungsfeststellung treffen.

3. Aufhebung der Verpflichtung zu Assessment-Center vor erstmaliger Führung und Einführung eines alternativen verpflichtenden Verfahrens

Mit Beschluss Nr. 14-20 / V 04589 vom 04./11.05.2016 wurden vom Stadtrat ein Bündel an Maßnahmen zur Steigerung der Führungsqualität und Verbesserung der Führungskultur verabschiedet, nachdem die Great Place to Work Befragung (GPTW) 2013 Optimierungsbedarf zur Führungsqualität aufgezeigt hat. Eine der Maßnahmen war die verpflichtende Teilnahme an einem Potential-AC vor erstmaliger Übernahme einer Führungsposition bei der Landeshauptstadt München. Die Teilnahme ist Zulässigkeitsvoraussetzung für interne Bewerberinnen und Bewerber.

Die Einführung erfolgte zum 01.04.2017. Städtische Dienstkräfte, die die Übernahme einer Führungsposition anstreben, sollen frühzeitig (nicht erst im Rahmen einer Bewerbung) teilnehmen. Sie können sich in einer Infoveranstaltung über den Ablauf des Potential-AC informieren und für die Teilnahme an einem der gebotenen Termine (Dauer 1 ½ Tage) anmelden. In einem weiteren Gesprächstermin erhalten sie ein Kurzgutachten über die Erkenntnisse (neutrales Feedback) sowie einen umfassenden Entwicklungsplan. Dies ermöglicht eine frühzeitige Reflektion zur Führungseignung und den Aufbau eventuell noch nicht ausreichend vorhandener Kompetenzen. Auch die jeweilige Führungskraft ist in den Prozess eingebunden und soll bei der weiteren Entwicklung unterstützen. Insgesamt haben seit April 2017 über 1000 Personen an einem Potential-AC teilgenommen.

Leider hat sich gezeigt, dass sich ca. ein Viertel nicht frühzeitig, sondern erst im Rahmen einer Bewerbung um eine Teilnahme bemüht. Nicht immer gelingt es, dies zeitnah zu ermöglichen, so dass dadurch Verzögerungen bei Stellenbesetzungsverfahren entstehen können. Daher war es erforderlich, eine weniger aufwändige und ad hoc durchzuführende Möglichkeit der Führungspotentialeinschätzung zu finden.

Geplant ist die Einführung eines wissenschaftlich validierten Online-Fragebogens, ähnlich dem für erfahrene Führungskräfte eingeführtem Instrument der „Standortbestimmung“. Die verpflichtende Teilnahme an diesem Verfahren ist ebenfalls Konsequenz der GPTW-Befragung (Beschluss vom 4./11.5.2016) und wird seit Juli 2018 schrittweise bei der LHM derzeit umgesetzt. Bisher haben bereits über 500 erfahrene Führungskräfte teilgenommen und gaben nahezu durchgängig außerordentlich positive Rückmeldungen zu diesem Instrument.

Wir beabsichtigen daher die Ausschreibung und Vergabe einer derartigen Online-Befragung auch für Personen, die Führung erst anstreben. Wie bei der Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte, soll das Ergebnis mit einem erfahrenen Feedback-Profi besprochen, Entwicklungsziele und mögliche Qualifizierungsmaßnahmen geklärt und dabei die jeweilige Führungskraft einbezogen werden. Da die Teilnahme an einer solchen Online-Befragung jederzeit möglich ist, können Zeitverzögerungen bei laufenden Stellenbesetzungsverfahren vermieden werden. Dennoch kann, insbesondere durch die damit angeregte Selbstreflektion,

ein wirksamer und unverzichtbarer Beitrag zur Verbesserung der Qualität von Führung geleistet werden.

Wir schlagen vor, dieses neue Instrument der Online-Befragung künftig - alternativ zur o.g. Potential-AC - verpflichtend bei Bewerbungen bzw. im Rahmen von Direktbesetzungen städtischer Dienstkräfte um die erstmalige Übernahme von Führung bei der LHM vorzusetzen, sofern kein Potential-AC durchlaufen wurde. Die Möglichkeit einer freiwilligen Teilnahme am seit 2001 bewährten Potential-AC, das auch eine wichtige Säule im Rahmen des Münchner Kompetenzmanagements (MKM) darstellt, bleibt weiter gegeben. Ebenso bietet ein positives Potential-AC auch künftig Vorteile im Rahmen der Vorauswahl bei Stellenbesetzungsverfahren. Wir gehen davon aus, dass sich die Anzahl der Potenzial-AC's reduziert und die dadurch freiwerdenden anteiligen Kapazitäten für das neue Instrument verwendet werden können.

Derzeit wird die Vergabe des Online-Befragungs-Tools vorbereitet. Die hierfür erforderlichen Haushaltsmittel für den Test und Support sollen POR-intern durch Mittelumschichtung im Fortbildungsetat (insbesondere bei nicht im geplanten Umfang abgerufenen Coachingmaßnahmen) – die also ohnehin für diese Zielgruppe vorgesehen war - in Höhe von 50.000 Euro gewonnen werden. Allerdings wird die Ausschreibung und Vergabe des neuen Instruments noch einige Zeit - voraussichtlich bis Frühjahr 2020 – in Anspruch nehmen.

Die verpflichtende Teilnahme am Potential-AC kann daher erst dann aufgegeben werden, wenn die neue Online-Befragung bei der LHM einsatzfähig ist. Das POR wird den Zeitpunkt im Büroweg festlegen.

4. Stadtratsantrag „In Mangelberufen innerhalb von maximal vier Wochen einstellen“

Durch die dargestellten umfassenden Änderungen der Ausschreibungsrichtlinien und die Festlegungen in der neuen Dienstanweisung, die für die einzelnen Bearbeitungsschritte knappe Fristen festlegt und eine deutliche Straffung des Verfahrens vorsieht (z.B. durch das Vier-Augen-Prinzip sowie Erleichterungen bei der Freigabe durch P 3), sowie die im entsprechendem Stadtratsbeschluss vom 25.09.2019 (VPA)/02.10.2019 (VV) angekündigte Pilotierung einer HR Business Partner Funktion und die Testung von Direktansprachen in Mangelberufen (insbesondere im IT-Bereich) werden eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht, das mit dem o.g. Stadtratsantrag verbundene Ziel zu erreichen und eine deutliche Beschleunigung zu erzielen.

Dem Personal- und Organisationsreferat ist es ein großes Anliegen, die Wirkung der eingeleiteten Maßnahmen zu ermitteln. Dies auch, um Nachsteuerungsbedarf, z.B. durch Anpassung der Dienstanweisung, zu erkennen. Leider ist nach wie vor das Controlling-Tool der E-Recruiting-Anwendung nicht voll einsatzfähig, so dass es mit großem Aufwand verbunden ist, die Laufzeiten der Verfahren zu ermitteln. Dennoch wird das Personal- und Organisationsreferat alles Mögliche neben der bestehenden IT-Unterstützung unternehmen und im Rahmen der Beschlussvorlage „Mittelfristige Personalplanung“ im 1. Halbjahr 2020 über die bis dahin gewonnenen Erkenntnisse berichten.

5. Beteiligung Referate/Eigenbetriebe, Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsstelle

Wie oben erwähnt wurden bereits im Stadtratsbeschluss zum Antrag „In Mangelberufen innerhalb von maximal vier Wochen einstellen!“ vom 25.09.2019 (VPA)/02.10.2019 (VV) Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung und Beschleunigung des städtischen Stellenbesetzungsverfahrens dargestellt.

Auf dieser Basis fand am 18.09.2019 ein Workshop mit den Referaten und Eigenbetrieben sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle statt, entsprechend der Ziffer 1 des Antrags zum o.g. Beschluss. Mit dieser wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, die städtischen Regularien zu Personalauswahl mit der Zielrichtung der Beschleunigung des Stellenbesetzungsprozesses unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus dem Workshop zu überarbeiten.

Demgemäß wurden die Regularien im Folgenden überarbeitet und mit kurzer Stellungnahmefrist erneut an die Referate und Eigenbetriebe versandt. Die daraufhin eingegangenen Stellungnahmen sowie eine tabellarische Auflistung der inhaltlichen Änderungswünsche und der Haltung des Personal- und Organisationsreferats dazu sind der Beschlussvorlage beigefügt.

Der Gesamtpersonalrat hat der Neufassung der Ausschreibungsrichtlinien am 18.11.2019 zugestimmt.

6. Begründung für die verspätete Abgabe

Wie unter Ziffer 4 dargestellt, waren die Rückmeldungen der Bereiche in die Regularien einzuarbeiten und diesen erneut zur Kenntnis zu geben.

Gleichzeitig ist es erforderlich, die neuen Richtlinien zum 01.01.2020 in Kraft treten zu lassen, damit insbesondere rechtzeitig zum Ende des Beurteilungsjahres die Leistungsberichte abgeschafft und durch die Regelung zur Anlassbeurteilung ersetzt sind.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Die Ausschreibungsrichtlinien gemäß der Anlage 1 dieser Beschlussvorlage treten mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft. Stellenbesetzungsverfahren, bei denen der Ausschreibungstext zu diesem Zeitpunkt bereits veröffentlicht ist, werden nach der bisherigen Handhabung abgeschlossen.
2. Die Dienstanweisung des Personal- und Organisationsreferats wird zustimmend zur Kenntnis genommen.
3. In Abänderung des Stadtratbeschlusses vom 03.02.2005 (VPA) (Sitzungsvorlagen-Nr. 02-08/V05663) werden Führungspositionen ab dem 01.01.2020 (mit Ausnahme von Schulleitungspositionen) erst ab BesGr. A 16 (sowie entsprechende tarifliche Einwertung) auf Probe vergeben. Die Bewährungsfeststellung für die verbleibenden Führungskräfte auf Probe erfolgt nicht mehr unter Einbeziehung von einzelnen Eignungskriterien und Zielvereinbarungen.
4. Sobald das in Ziffer 3 der Beschlussvorlage dargestellte Online-Befragungstool bei der Landeshauptstadt München einsatzbereit ist, kann auf die verpflichtende Teilnahme an einem Potential-AC als Voraussetzung für die erstmalige Übernahme von Führung wie unter Ziffer 3 der Beschlussvorlage beschrieben verzichtet werden (voraussichtlich Frühjahr 2020). Der konkrete Zeitpunkt wird durch das Personal- und Organisationsreferat auf dem Büroweg festgelegt und veröffentlicht. Der Stadtratsbeschluss vom 04./11.05.2016 (Sitzungsvorlagen-Nr. 14-20 / V 04589) wird insoweit geändert. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, einen Teil der bereits im Referatsbudget vorhandenen Haushaltsmittel (Sachmittel) für Coaching und Kleingruppencoaching in Höhe von insgesamt 50.000 Euro für Kosten eines Online-Tests inklusive Support dauerhaft umzuwidmen.
5. Der Antrag Nr. 14-20 / A 04970 von der SPD-Stadtratsfraktion vom 08.02.2019 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
6. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

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

zur Kenntnis

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.102