

**Weiterentwicklung Betriebliches Gesundheitsmanagement
bei der Landeshauptstadt München:**

**Beendigung des Pilotprojekts und stadtweite Einführung
eines dezentralen Fallmanagements im
Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 15646

11 Anlagen

Nr. 1 Verteilung der vorhandenen VZÄ auf die Referate

Nr. 2 Gesamtstädtischer Personalbedarf für ein flächendeckendes Fallmanagement im BEM

Nr. 3 Übertragung der Personal- und Sachmittel auf die Referate

Nr. 4 Stellungnahme des Gesamtpersonalrates

Nr. 5 Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 19.11.2019

Nr. 6 bis Nr. 11 Stellungnahmen der Referate und der Münchener Stadtentwässerung

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.12.2019 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Der Stadtrat hat mit Beschluss vom 15.06.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05951) das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ein dezentrales Fallmanagement, ergänzt um einen zentralen Fallmanagement-Pool im Rahmen eines Pilotprojektes in die Wege zu leiten, dem Stadtrat über die Ergebnisse des Pilotprojektes zu berichten und einen Entscheidungsvorschlag für die künftige Ausgestaltung des BEM bei der LHM vorzulegen.

§167 Abs 2 SGB IX verpflichtet die Arbeitgeber, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzurichten mit dem Ziel, die Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten.

1. Anlass für die Einführung eines dezentralen Fallmanagements

Aufgrund der zum damaligen Zeitpunkt sechsjährigen Erfahrungen mit der DV-BEM hat sich gezeigt, dass sich der städtische Weg, bei den Führungskräften die nahezu alleinige Zuständigkeit und Verantwortung für das BEM-Verfahren zu sehen, nicht als zielführend

erwiesen hat. Als Hauptdefizite konnten benannt werden:

- Überlastung der Führungskräfte
- fehlende Neutralität der Führungskräfte
- fehlende fachliche Ausbildung der Führungskräfte und
- Wirkungslosigkeit der Verfahren

2. Umsetzung

Das Pilotprojekt startete in den Referaten am 15.09.2017. Ziel des Pilotprojektes war es, vor der stadtweiten Einführung eines dezentralen Fallmanagements Erfahrungen zu sammeln und valide Daten für eine Stellenbemessung zu erheben.

Die mit oben genanntem Beschluss genehmigten 10 VZÄ wurden mit 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, im folgenden Fallmanagerinnen und Fallmanager (FM) genannt, besetzt.

Dezentrale FM wurden

- im Baureferat für die Hauptabteilungen Tiefbau und Hochbau
- im Kreisverwaltungsreferat für die Hauptabteilungen Kommunale Verkehrsüberwachung und Branddirektion
- im Referat für Bildung und Sport für die Bereiche berufliche Schulen und Allgemeinbildende Schulen sowie für die Kindertagesstätten der Regionen Ost und West
- im Sozialreferat für Beschäftigte des Verwaltungsdiensts und
- im Kommunalreferat (ohne Eigenbetriebe) eingesetzt.

Zusätzlich wurde für das Personal- und Organisationsreferat, das Kulturreferat und die Münchner Markthallen eine gemeinsame Fallmanagerin auf einer bereits vorhandenen Stelle im Personal- und Organisationsreferat eingesetzt, um einen zentralen Pool zu testen.

Um in den Pilotbereichen ein professionelles, qualifiziertes und nicht zuletzt neutrales Fallmanagement zu implementieren, haben alle FM von September 2017 bis Februar 2018 die Ausbildung zum „Certified Disability Management Professional (CDMP)“ bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) absolviert und sind aufgrund erfolgreich bestandener Prüfung seit Juli 2018 zertifizierte CDMP.

3. Fazit

Die fast zweijährige Pilotphase hat bestätigt, dass mit der Implementierung eines dezentralen BEM-Fallmanagements die genannten Handlungsbedarfe bereinigt werden können. Als positiver Nebeneffekt hat sich ergeben, dass losgelöst von der Einzelfallprävention Defizite in den Pilotbereichen erkannt und einer Lösung zugeführt wurden.

Belegt werden kann der Erfolg des Pilotprojektes anhand umfangreicher Stellungnahmen der FM und ihrer Führungskräfte in den Pilotbereichen. Zu Beginn des Jahres 2019 wurde ihnen unabhängig voneinander die Möglichkeit gegeben, ihre Erfahrungen und Meinungen zum Verlauf des bis dahin rund 1,5-jährigen Pilotbetriebs und ihre Anregungen und Wünsche zur künftigen Ausgestaltung des BEM-Verfahrens kund zu tun.

Darüber hinaus hatten alle BEM-berechtigten Beschäftigten der Pilotbereiche sowie deren Führungskräfte die Gelegenheit, sich im Rahmen einer digitalen Befragung zum BEM mit Fallmanagement zu äußern. Die Fragebogenaktion, die mit Unterstützung des statistischen Amtes durchgeführt wurde, hat in der Zeit vom 25.03. bis zum 26.04.2019 stattgefunden. Von den BEM-berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gaben 86,2% an, dass sie mit dem Ablauf des fallmanagementgeführten BEMs sehr zufrieden oder eher zufrieden waren. Auch die an der Befragung teilnehmenden Führungskräfte waren zu 82,5% mit dem Ablauf des pilotierten BEMs sehr zufrieden oder eher zufrieden. Bemerkenswert ist, dass sich 89,3% der Führungskräfte das BEM mit Fallmanagement als Zukunftsmodell vorstellen können.

Der Gesamtpersonalrat hat sich mit Schreiben vom 02.04.2019 an das POR gewandt und befürwortet, unterstützt von den Referatspersonalräten, die stadtweite Implementierung des Fallmanagements im BEM und führt aus, es „...wäre aus Sicht des GPR ein verheerendes Signal an die Belegschaft, wenn hier angesichts immer weiter steigender BEM-Fallzahlen und trotz der sehr positiven Rückmeldungen zum Pilotbetrieb dieses Projekt nicht als stadtweiter Standard fortgeführt wird“.

Trotz der in der Summe überwiegend positiven Rückmeldungen zum dezentralen Fallmanagement ist es dem POR bewusst, dass bei einzelnen Handlungsfeldern noch Anpassungsbedarf besteht. Modifikationen sind erforderlich

- bei der Gestaltung der Arbeitsmaterialien
- zur Einhaltung der zeitlichen Vorgaben
- bei der Einbindung der Führungskräfte
- bei der Schaffung einer Wissensdatenbank
- für ein IT-gestütztes Verfahren.

Die Bearbeitung der genannten Punkte erfolgt sukzessive; teilweise wurden bereits Maßnahmen zur Lösungsfindung veranlasst.

Aufgrund der vielfältigen positiven Erfahrungen aus dem Pilotprojekt soll das neue Vorgehen im BEM auf die gesamte Landeshauptstadt München ausgeweitet und stadtweit verankert werden. Zu diesem Zweck ist es unter anderem erforderlich, die momentan gültige Dienstvereinbarung in enger Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat zu überarbeiten und an die künftigen Strukturen anzupassen.

4. Künftiges stadtweites BEM-Modell

4.1 Beschreibung des stadtweiten Modells

In den Referaten und Eigenbetrieben ist ein dezentrales Fallmanagement, ergänzt um einen im POR angesiedelten FM-Pool einzurichten. Die Prozessverantwortung liegt künftig ausschließlich beim FM, während die Umsetzungsverantwortung bei der Führungskraft verbleibt.

Auf Basis der Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt wurde eine stadtweit gültige und mit dem POR, P 3 abgestimmte Stellenbemessung durchgeführt. Die Tätigkeiten des Fallmanagements wurden aufgeteilt in Fallbearbeitung und strategisch-konzeptio-

nelles Arbeiten. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt dabei in der Fallbearbeitung. In allen Referaten/Eigenbetrieben, deren Gesamtbedarf an einem dezentralen Fallmanagement 1,0 VZÄ (Fallbearbeitung und strategisch-konzeptionelles Arbeiten) und mehr beträgt, wird ein dezentrales FM installiert. Die organisatorische Angliederung des Fallmanagements sollte in den Querschnittsbereichen erfolgen. Es ist dabei zu beachten, dass das dezentrale FM im Idealfall ausschließlich für das BEM eingesetzt werden soll. Sofern Beschäftigte neben dem Fallmanagement im BEM mit anderen Tätigkeiten betraut werden sollen, sind BGM-Aufgaben sinnvoll, während Tätigkeiten der Personalsachbearbeitung zwingend zu vermeiden sind.

Für alle Referate/Eigenbetriebe mit einem Gesamtbedarf unter 1,0 VZÄ (Fallbearbeitung und strategisch-konzeptionelles Arbeiten) - Direktorium, Planungsreferat, Stadtkämmerei, RAW und das künftige Mobilitätsreferat - wird ein zentraler FM-Pool eingerichtet, der im POR beim zentralen Fallmanagement (P 5.22) verortet wird. Im Hinblick auf die notwendige Qualifizierung, laufende Rezertifizierung und die für den Aufbau eines breiten Know-Hows notwendigen Fallzahlen, die Grundlage für eine Professionalisierung des BEM sind, ist es weder zielführend noch wirtschaftlich vertretbar, dort ein eigenes FM zu installieren. Die Bündelung der Aufgaben, insbesondere auch der strategisch-konzeptionellen Tätigkeiten, an zentraler Stelle stellt hier die effektivste und effizienteste Lösung dar.

Für die Eigenbetriebe, die bereits im Rahmen des § 17 DV-BEM seit Jahren ein dezentrales, bewährtes und die örtlichen Besonderheiten berücksichtigendes Fallmanagement installiert haben, wäre es grundsätzlich denkbar, bei begründetem Bedarf eine Besitzstandsregelung in die künftige, noch gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat zu überarbeitende DV-BEM aufzunehmen.

4.2 Ressourcenbedarf

Für die Wahrnehmung der Aufgaben des dezentralen Fallmanagements und des zentralen FM-Pools im POR sind aufgrund der vorliegenden Stellenbemessung dauerhaft 33,5 VZÄ der 3. QE (BesGr. A 9 bis A 11 / Egr. 9b bis 10) erforderlich (siehe Anlage 2). Da mit Beschluss vom 15.06.2016 bereits 10 VZÄ unbefristet genehmigt wurden, besteht derzeit ein zusätzlicher dauerhafter Bedarf von 23,5 VZÄ.

Für die Ausbildung zum CDMP der zusätzlichen 23,5 VZÄ fallen einmalig pro Person 4.500 € für den modularen Lehrgang in München sowie 1.000 € für die zentral in Köln durchgeführte Prüfung an. Für die jährliche Rezertifizierung müssen pro Person Kosten in Höhe von 1.500 € für Seminare und Gebühren eingeplant werden.

Für die bereits ausgebildeten 11 FM stehen laut Beschluss bereits dauerhaft Mittel für die Rezertifizierung in Höhe von 15.000 € für 10 VZÄ zur Verfügung.

Um die Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu sichern, ist es aufgrund der Aufgabenstruktur, die eine Vielzahl an Gesprächen mit hoher Vertraulichkeit erfordert, im BEM sinnvoll, für das FM ein Einzelzimmer bereitzustellen.

4.3 Umsetzung

Die flächendeckende Einführung ist weiterhin Ziel des PORs. Aufgrund des engen

Finanzrahmens, der auch zu Kürzungen der Stellenanmeldungen des PORs führte, war es nicht möglich, die für die stadtweite Einführung des oben beschriebenen dezentralen BEM-Fallmanagements zusätzlich erforderlichen Mittel zentral durch das POR bereit zu stellen. Im Sinne der dezentralen Ressourcenverantwortung sollten ohnehin die Referate und Eigenbetriebe in eigener Zuständigkeit für die Einrichtung und Finanzierung der jeweils vor Ort erforderlichen Stellen sorgen.

Die Referate und Eigenbetriebe mit einem Gesamtbedarf von mindestens 1,0 VZÄ (Fallbearbeitung und strategisch-konzeptionelles Arbeiten) werden deshalb beauftragt, ab dem Haushaltsjahr 2021 bis spätestens 2023 die erforderlichen Stellenbedarfe (siehe Anlage 2), die unter Ziffer 4.2 genannten Sachmittel sowie die erforderlichen Flächenbedarfe bereitzustellen. Bereits vorhandene Kapazitäten, die außerhalb des Pilotprojektes für das BEM eingesetzt werden, sind auf die Bedarfe anzurechnen. Sofern eine Finanzierung der Bedarfe in den Referaten und Eigenbetrieben durch Umschichtung bereits vorhandener Mittel möglich ist, soll die Einführung des dezentralen Fallmanagements jeweils in enger Zusammenarbeit mit P 5.22 bereits zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen.

Anderenfalls sind – im Idealfall bereits für das Haushaltsjahr 2021 - eigene Finanzierungsbeschlüsse in den Stadtrat einzubringen. Die Beschlussvorlagen sind mit P 5.22 abzustimmen. Mittelfristig kann davon ausgegangen werden, dass mit dem geplanten neoHR-Vorhaben die Personalprozesse deutlich effektiver gestaltet werden und stadtweit mit freiwerdenden Kapazitäten zu rechnen ist, weshalb lediglich für eine vorübergehende Finanzierung zu sorgen ist.

Für den unter Ziffer 4.1 genannten, organisatorisch im POR angegliederten FM-Pool mit einer Gesamtkapazität von 2,3 VZÄ wird das POR ab 2020 zunächst die vorhandenen Ressourcen (1,45 VZÄ) nutzen. Zur Finanzierung der weiteren notwendigen Kapazitäten von 0,85 VZÄ für die zentral betreuten Referate/Eigenbetriebe wird das POR für das Haushaltsjahr 2021 einen Beschluss in den Stadtrat einbringen.

Spätestens 3 Jahre nach der flächendeckenden Einführung des dezentralen Fallmanagements in allen Referaten und Eigenbetrieben erfolgt unter Berücksichtigung der bis dahin gewonnenen Erkenntnisse eine Überprüfung der stadtweiten Stellenbemessung durch das POR.

5. Beendigung des Pilotprojektes

Das Pilotprojekt zur Einführung eines dezentralen Fallmanagements wird zum 31.12.2019 beendet. Von den mit Beschluss vom 15.06.2016 unbefristet genehmigten 10 VZÄ für das dezentrale Fallmanagement werden zum 01.01.2020 die bereits eingesetzten 9,55 VZÄ und die entsprechenden Sachkosten an die Referate übertragen (siehe Anlage 3). Für das POR und das Kulturreferat wird das zentral im POR verortete Fallmanagement zunächst beibehalten (siehe Anlage 1), bis das dortige dezentrale Fallmanagement stellenmäßig realisiert ist. Die Betreuung der Münchner Markthallen wird ab 01.01.2020 von dem Fallmanagement des Kommunalreferats übernommen.

6. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	ab 2020		
Personal- und Organisationsreferat	-692.500 €		
Baureferat	+144.380 €		
Kommunalreferat	+56.090 €		
Kreisverwaltungsreferat	+123.380 €		
Referat für Bildung und Sport	+296.460 €		
Sozialreferat	+72.190 €		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	ab 2020		
Personal- und Organisationsreferat	-669.500 €		
Baureferat	+140.200 €		
Kommunalreferat	+54.000 €		
Kreisverwaltungsreferat	+119.200 €		
Referat für Bildung und Sport	+286.000 €		
Sozialreferat	+70.100 €		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**			
Arbeitsplatzkosten	ab 2020		
Personal- und Organisationsreferat	-4000 €		
Baureferat	+725 €		
Kommunalreferat	+365 €		
Kreisverwaltungsreferat	+725 €		
Referat für Bildung und Sport	+1.820 €		
Sozialreferat	+365 €		
Sonstige Sachmittel/Geschäftsausgaben	ab 2020		
Personal- und Organisationsreferat	-15.000 €		
Baureferat	+2.730 €		
Kommunalreferat	+1.360 €		
Kreisverwaltungsreferat	+2.730 €		
Referat für Bildung und Sport	+6.820 €		
Sozialreferat	+1.360 €		
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Arbeitsplatzkosten	ab 2020		
Personal- und Organisationsreferat	-4000 €		
Baureferat	+725 €		
Kommunalreferat	+365 €		
Kreisverwaltungsreferat	+725 €		
Referat für Bildung und Sport	+1.820 €		
Sozialreferat	+365 €		
Geschäftsausgaben			
Sonstige Sachmittel			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen			

	dauerhaft	einmalig	befristet
(Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	9,55		

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

7. Weiteres Vorgehen

Unmittelbar nach der Beschlussfassung wird das POR mit dem GPR die notwendigen Verhandlungen für die Überarbeitung der DV-BEM aufnehmen.

§ 17 DV-BEM bietet bereits jetzt den Referaten und Eigenbetrieben die Möglichkeit, ein örtliches Fallmanagement einzurichten, wovon die MSE, der AWM, die Kammerspiele, das Baureferat, Ingenieurbereich und zuletzt in 2018 [it@M](#) Gebrauch gemacht haben. Der wesentliche Unterschied besteht für die Zukunft darin, dass eine flächendeckende Implementierung, die auch aus der Sicht des GPRs (siehe Anlage 4) notwendig ist, verpflichtend in die überarbeitete Fassung aufgenommen werden soll.

Darüber hinaus werden die unter Ziffer 3 genannten Handlungsfelder zeitnah bearbeitet. Für die zukünftige Zusammenarbeit des dezentralen Fallmanagements in den Referaten und des zentralen Fallmanagements im POR (P 5.22) werden Regularien erarbeitet, die eine hohe Qualität und Einheitlichkeit des städtischen BEM-Verfahrens sicher stellen. Außerdem werden den Referaten und Eigenbetrieben entsprechende stadtweit gültige Arbeitsplatzbeschreibungen und Ausschreibungstexte vom POR zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird ein stadtweites Berichtswesen und Controlling zum BEM aufgebaut.

8. Beteiligung

Dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung wurde die Sitzungsvorlage im Rahmen der Beteiligung zugeleitet. Die vollständige Stellungnahme ist in Anlage 4 ersichtlich.

Der Gesamtpersonalrat bedauert nach wie vor die fehlende zentrale Finanzierung der erforderlichen Ressourcen ab 2020 und sieht den zeitlichen Rahmen für die stadtweite Implementierung kritisch. Im Hinblick auf den engen Finanzrahmen und um der dezentralen Ressourcenverantwortung der Referate und Eigenbetriebe Rechnung zu tragen, hält das POR jedoch die flächendeckende Einführung bis spätestens 2023 für vertretbar, zumal über die Berichtspflicht gegenüber dem POR (Ziffer 3 des Antrags des Referenten) sichergestellt wird, dass die Referate/Eigenbetriebe ihrer Verantwortung nachkommen. Die verlängerte Implementierungsphase ist erforderlich, um den Referaten/Eigenbetrieben den für die Aufgabenerledigung vor Ort notwendigen Handlungsspielraum zu erhalten. Letztlich ist auch während der Übergangsphase für alle Beschäftigten ein ordnungsgemäßes BEM-Verfahren gewährleistet, sei es über die Führungskräfte im Rahmen der aktuellen DV-BEM oder über die bereits stadtweit eingesetzten dezentralen Fallmanagerinnen und Fallmanager. Dies gilt insbesondere auch für das Kulturreferat, das bis zur stellenplanmäßigen Realisierung eines dezentralen

Fallmanagements vor Ort durch den Pool im POR unverändert weiter betreut wird.

Den Referaten und Eigenbetrieben wurde die Sitzungsvorlage ebenfalls übermittelt. Auch hier wird vereinzelt die fehlende zentrale Finanzierung thematisiert. Die übrigen Anregungen wurden berücksichtigt.

Die Beschlussvorlage wurde fristgerecht bei der Stadtkämmerei aufgeliefert. Es bestehen keine Einwendungen gegen die Beschlussvorlage.

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei ist als Anlage 5 der Beschlussvorlage beigefügt.

9. Begründung für die verspätete Abgabe

Aufgrund der erforderlichen aufwändigen Abstimmungsarbeiten zur Stellenbemessung und des daraus zu ermittelnden künftigen Personalbedarfs sowie der erforderlichen Einbindung der Referate und Eigenbetriebe konnte die Beschlussvorlage nicht fristgerecht erstellt werden. Eine Behandlung der Vorlage in diesem Ausschuss ist jedoch aufgrund der Beendigung des Pilotprojektes zum 31.12.2019 notwendig.

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

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen. Der Auftrag aus dem Beschluss vom 15.06.2016 ist mit dieser Beschlussvorlage erledigt.
2. Die Referate und die Eigenbetriebe werden beauftragt, im Benehmen mit dem POR das Betriebliche Eingliederungsmanagement neu zu strukturieren und ein dezentrales BEM-Fallmanagement einzuführen. Die für die Umsetzung des unter Ziffer 4 beschriebenen stadtweiten Modells erforderlichen Kapazitäten und Ressourcen werden in eigener Verantwortung entsprechend der im Vortrag genannten Voraussetzungen ab dem Haushaltsjahr 2021 beantragt. Die Umsetzung hat bis Ende 2023 zu erfolgen.
3. Die Referate und die Eigenbetriebe werden beauftragt, dem POR jährlich über den Sachstand der Einführung eines dezentralen Fallmanagements zu berichten und die erforderlichen Daten zum stadtweiten Berichtswesen/Controlling zu übermitteln.
4. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Übertragung der 9,55 Stellen-VZÄ beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) und die Übertragung der Sachmittel bei der Stadtkämmerei zu veranlassen.
5. Die Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

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

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P5.22

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An das Personal- und Organisationsreferat GL 1, GL 2, P 1, P 3, P 5
an den Gesamtpersonalrat
an die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten
an das Baureferat
an das Direktorium
an das IT-Referat
an das Kommunalreferat
an das Kreisverwaltungsreferat
an das Kulturreferat
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft
an das Referat für Bildung und Sport
an das Referat für Gesundheit und Umwelt
an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung
an das Sozialreferat
an den Abfallwirtschaftsbetrieb München
an IT@M
an die Markthallen München
an die Münchner Kammerspiele
an die Münchner Stadtentwässerung
an die Stadtgüter München

zur Kenntnis.

Am