

**Stadtweite Einführung eines dezentralen Fallmanagements im Betrieblichen
Eingliederungsmanagement (BEM);
Einrichtung der notwendigen Stellen**

Antrag der Fraktion CSU/Freie Wähler vom 11.11.2022: Stadtweite Einführung eines dezentralen Fallmanagements im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM): alle Stellen bewilligen;

Antrag der SPD/Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen-Rosa Liste vom 29.11.2022: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in allen Referaten einführen

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08375

6 Anlagen

Nr. 1 Antrag der CSU-FW-Fraktion

Nr. 2 Antrag der SPD/Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste

Nr. 3 Schreiben des GPR an die Fraktionen vom 27.10.2022

Nr. 4 Aktuelle Übersicht der notwendigen, bereits eingerichteten und offenen BEM-Stellen

Nr. 5 Stellungnahme der Stadtkämmerei

Nr. 6 Stellungnahmen der betroffenen Referate, Eigenbetriebe und Gremien

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.02.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Mit Antrag vom 11.11.2022 (siehe Anlage Nr. 1) hat die Fraktion CSU/Freie Wähler die Landeshauptstadt München (LHM) aufgefordert, nachträglich alle beantragten, jedoch im Eckdatenbeschluss vom 27.07.22 abgelehnten BEM-Fallmanagerstellen vom Kreisverwaltungsreferat, Sozialreferat, Kulturreferat und Kommunalreferat zu genehmigen. Im Vorfeld hat der Gesamtpersonalrat mit Schreiben vom 27.10.2022 die Fraktionen auf die Problematik hingewiesen (siehe Anlage Nr. 3).

Im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 16.11.2022 habe ich vorgeschlagen, dass das Thema Anfang 2023 umfassend behandelt wird und dabei insbesondere der aktuelle stadtweite Personalbedarf an BEM-Fallmanagementstellen in den Referaten dargestellt wird. Unser gemeinsames Ziel ist es, bis Ende 2023 eine stadtweite Ausstattung mit BEM-Fallmanager*innen vorzuweisen, wie bereits am 18.12.2019 in der Vollversammlung des Stadtrates beschlossen.

Mit Antrag vom 29.11.2022 (siehe Anlage Nr. 2) haben die SPD/Volt-Fraktion und die Fraktion Die Grünen – Rosa Liste beantragt, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in allen Referaten einzuführen und das dezentrale Fallmanagement dringend mit einem geeigneten IT-Verfahren zu unterstützen.

1. Umsetzung des Beschlusses vom 18.12.2019 (Nr. 14-20 / V 15646)

Mit o. g. Beschluss hat der Stadtrat die Referate und Eigenbetriebe beauftragt, im Benehmen mit dem POR bis spätestens 2023 ein dezentrales Fallmanagement einzuführen. Die erforderlichen Stellenbedarfe sowie die notwendigen Sachmittel sollten in eigener Zuständigkeit bereit gestellt werden bzw. bei fehlendem Budget eigene Finanzierungsbeschlüsse in den Stadtrat eingebracht werden.

Dieser Entscheidung ging ein fast zweijähriges Pilotprojekt voraus, in dem ein dezentrales, professionelles BEM-Fallmanagement erprobt wurde, das die Schwächen der bisherigen BEM-Struktur (Ansiedlung der Aufgabe bei den Führungskräften) weitestgehend beheben sollte. Folgende Hauptdefizite wurden identifiziert:

- Überlastung der Führungskräfte
- Fehlende Neutralität der Führungskräfte
- Fehlende fachliche Ausbildung der Führungskräfte
- Wirkungslosigkeit der Verfahren

Das in den Pilotbereichen installierte BEM-Verfahren, besetzt mit von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zu sog. „Certified Disability Management Professional“ geschultem Personal (Disability-Manager*innen), zeigte die erhofften positiven Effekte, wie eine abschließende mit Unterstützung des statistischen Amtes durchgeführte Evaluierung ergab. Die Zustimmung lag sowohl bei den BEM-berechtigten Dienstkräften als auch bei den Führungskräften bei über 80%. Nahezu 90% der Führungskräfte konnten sich das fallmanagementgeführte BEM als tragfähiges Zukunftsmodell vorstellen, auch wenn in verschiedenen Bereichen weiterer Optimierungsbedarf erkannt wurde. Die notwendigen Modifikationen sind seitdem Aufgabe des Fachbereiches im POR und werden dort sukzessive vorgenommen. Die Ergebnisse dieses Prozesses finden sich insbesondere in der neuen DV-BEM, die zwischenzeitlich gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat erarbeitet wurde und unterschriftsreif ist.

Das Modell sieht für „kleinere“ Referate (Direktorium, Planungsreferat, Stadtkämmerei, RAW, Mobilitätsreferat sowie RKU), für die ein eigenes Fallmanagement weder zielführend noch wirtschaftlich vertretbar ist, einen im POR angesiedelten BEM-Pool vor, in dem deren BEM-berechtigten Dienstkräfte im Service von BEM-Fallmanager*innen betreut werden. Im BEM-Pool werden auch die BEM-berechtigten Dienstkräfte des POR von BEM-Fallmanager*innen betreut.

Aufgrund der in vergangenen Jahren entstandenen Einsparverpflichtungen konnten die notwendigen Bedarfe bislang leider nur teilweise realisiert werden. Zuletzt wurden die von einigen Referaten beantragten Stellen im Eckdatenbeschluss vom 27.07.2022 für das Jahr 2023 abgelehnt, bzw. Anträge aufgrund der Prioritätensetzung nicht eingebracht. Der aktuelle Stand der notwendigen, bereits eingerichteten und noch offenen Stellen, ist in Anlage 4 ersichtlich.

2. Offener Ressourcenbedarf gemäß der Bedarfsberechnung nach Beschlusslage von 2019

Referate und Eigenbetriebe	Vollzeitäquivalente
Baureferat (ohne MSE ¹)	1,4
GSR	1,2
Kommunalreferat (mit MHM und SgM , aber ohne AWM ¹)	0,4
KVR ohne Branddirektion	0,8
Kulturreferat mit Münchner Kammerspiele ²	1,2
Sozialreferat mit Jobcenter ²	2,8
BEM-Pool: <ul style="list-style-type: none"> • POR • Direktorium • Planungsreferat • Stadtkämmerei • RAW • MOR • RKU 	2
Gesamt	9,8

¹ MSE und AWM haben bereits mitgeteilt, dass diese beiden Bereiche ihr dezentrales Fallmanagement, das sich seit Jahren bewährt hat und die örtlichen Besonderheiten berücksichtigt, vorerst weiterbetreiben wollen. Diese Möglichkeit ist für beide Bereich auch nach der neuen DV-BEM gegeben.

² Ein eigenes Fallmanagement für die Münchner Kammerspiele und das Jobcenter mit jeweils nur 0,2 VZÄ wäre weder zielführend noch wirtschaftlich vertretbar. Eine Ansiedelung ist nur im Stammreferat sinnvoll.

Für die flächendeckende Wahrnehmung der Aufgaben des dezentralen Fallmanagements sind damit stadtweit noch 9,8 VZÄ der 3. QE (BesGr. A9 bis A11 / Egr. 9b bis 10) erforderlich.

Außerdem fallen für die Ausbildung zum CDMP einmalig pro Person 4.500 € sowie 1.000 € für die zentral in Köln durchgeführte Prüfung an. Für die notwendige jährliche Rezertifizierung müssen pro Person Kosten in Höhe von 1.500 € für Seminare und Gebühren eingeplant werden.

3. Wirtschaftlicher Nutzen des stadtweiten dezentralen Fallmanagements

Den notwendigen Ressourcen stehen deutliche positive Effekte gegenüber. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz berechnete schon 2013 die Gesamtkosten für einen Tag der Arbeitsunfähigkeit mit durchschnittlich 300 € pro Fehltag und Mitarbeiter*in. Im Jahr 2021 fielen stadtweit 704.364 Krankheitstage an. Gelingt es, mit einem dezentralen Fallmanagement die Dauer von Langzeiterkrankungen (in 2021: 3.009 Fälle) nur um einen Tag zu reduzieren, verringern sich die Ausfallkosten um 902.700 €.

Neben diesen wirtschaftlichen Effekten leistet das dezentrale Fallmanagement einen wichtigen - auch ökonomischen - Beitrag zur dringend notwendigen Entlastung der Führungskräfte, deren Aufgaben im Hinblick auf die Veränderungen im NeoHR Prozess teilweise erweitert werden. In den letzten Jahren ist der Anteil der Dienstkräfte, die Anspruch auf ein BEM haben, stetig gestiegen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Personaleinsparungen und die damit verbundene (vorübergehende oder langfristige) Arbeitsverdichtung zu gesundheitlichen Belastungen bei den Dienstkräften führen werden. Auch das steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten ist Ursache für eine Erhöhung der Fallzahlen. Ohne die flächendeckende Einführung eines dezentralen Fallmanagements würde sich die Belastung der Führungskräfte noch weiter erhöhen.

4. IT-Unterstützung

Bereits im Beschluss 2019 wurde bei den offenen Handlungsfeldern festgestellt, dass die Notwendigkeit für ein IT-gestütztes Verfahren besteht. Eine wirksame Evaluation und ein stadtweites Controlling des dezentralen Fallmanagements sind nur mit einem digitalen System effizient und datenschutzkonform realisierbar. Mit den gewonnenen Informationen ist es möglich, bei Bedarf rechtzeitig steuernd einzugreifen und das Verfahren auch mittel- und langfristig zu optimieren.

Vor dem Hintergrund der steigenden BEM-Quote (Der Anteil der BEM-Berechtigten an den Beschäftigten (BEM-Quote) lag im Hoheitsbereich für das Jahr 2019 bei 16,14 % und ist gemäß einer aktuellen Auswertung für den Zeitraum 01.11.2021 – 31.10.2022 auf 18,76 % gestiegen) und der damit einhergehenden höheren Belastung der bereits eingesetzten und neu zu besetzenden Fallmanager*innen ist die Entlastung durch ein geeignetes IT-Tool unumgänglich. Durch eine Anbindung an das vorhandene Personalverwaltungssystem (SAP-HP) wird eine genaue, effektive und datensichere Bearbeitung gewährleistet. Darüber hinaus können auch schnellere Bearbeitungszeiten erreicht werden, die zu einer Verbesserung der Betreuung der erkrankten Dienstkräfte durch das Fallmanagement führen.

5. Weiteres Vorgehen

Das Baureferat, das GSR, das Kommunalreferat, das KVR, das Kulturreferat und das Sozialreferat werden verpflichtet, bis Ende 2023 die noch notwendigen Stellen aus Ziffer 2 durch die Kompensation nicht besetzter Stellen aus den Referatsbudgets zu finanzieren und einzurichten sowie zeitnah deren Besetzung in die Wege zu leiten. Im POR werden Kapazitäten in Höhe von 2 VZÄ ebenfalls mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen kompensiert, damit der zentrale Pool die Betreuung der vorgesehenen Referate übernehmen kann. Mit der Implementierung des dezentralen BEM-Fallmanagements wird nicht nur die gesetzliche Verpflichtung nach § 167 Abs. 2 SGB IX erfüllt, sondern auch ein im Vergleich zum status quo effektiveres Verfahren eingesetzt, das in Zeiten von Personalmangel die Arbeitsfähigkeit des vorhandenen Personals erhält und Kosten durch Ausfallzeiten minimiert. Deshalb werden sowohl bereits eingerichtete als auch neu zu schaffende BEM-Stellen nicht auf das im Rahmen von NeoHR zu erreichende Einsparziel bzw. die zukünftig zu erreichende Betreuungsquote angerechnet.

Eine geeignete stadtweite IT-Unterstützung ist mit hoher Priorität zu beschaffen.

6. Darstellung der Kosten und Finanzierung

Zusammenfassung des Stellenbedarfs

VZÄ	Funktionsbezeichnung	Stellenwert*	Jahresmittelbetrag	Profitcenter	dauerhaft/befristet bis
2,0	POR: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	128.500 €	37111230	dauerhaft
1,4	BAU: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	89.950 €	32111000	dauerhaft
1,2	GSR: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	77.100 €	33111000	dauerhaft
0,4	KOM: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	25.700 €	34111000	dauerhaft
0,8	KVR ohne BD: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	51.400 €	35111000	dauerhaft
1,2	KULT: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	77.100 €	36111000	dauerhaft
2,8	SOZ: Betriebliches Eingliederungsmanagement	A11	179.900 €	40111000	dauerhaft
9,8			629.650 €		

* Es wurde pauschal die höchste Einwertung in Besoldungsgruppe A11 angesetzt. Die endgültige Aufgabenverteilung und die entsprechende Bewertung der Stelle richtet sich nach dem Anteil der strategisch-konzeptionellen Aufgaben.

Darstellung der Auszahlungen und der Finanzierung

Auszahlungen/Aufwendungen	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe Auszahlungen	656.990 € ab 2023	191.100 € in 2023	
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	629.650 €		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**			
Arbeitsplatzkosten	7.840 €	19.600 € in 2023	
Ausbildung zum CDMP, jährliche Rezertifizierung	19.500 €	71.500 € in 2023	
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich: Vollzeitäquivalente	9,8 VZÄ		

*) 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

Finanzierung

Die Finanzierung der Personalkosten erfolgt im Rahmen der vorhandenen Referatsbudgets durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen. Wie unter Ziffer 5 ausgeführt, erfolgt keine Anrechnung der Stellen auf das Einsparziel im Rahmen von NeoHR. Die Finanzierung der Sachkosten erfolgt ebenfalls im Rahmen der vorhandenen Referatsbudgets.

7. Beteiligung

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung wurde die Sitzungsvorlage im Rahmen der Beteiligung zugeleitet.

Den betroffenen Referaten und Eigenbetrieben wurde die Sitzungsvorlage ebenfalls übermittelt.

Die Beschlussvorlage wurde der Stadtkämmerei fristgerecht aufgeliefert. Es bestehen keine Einwendungen gegen die Beschlussvorlage (Anlage 5).

8. **Stellungnahmen der betroffenen Referate, Eigenbetriebe und Gremien**

Die Beschlussvorlage wurde allen betroffenen Referate sowie Eigenbetrieben und dem Gesamtpersonalrat/Gesamtschwerbehindertenvertretung zugeleitet. Das POR bedankt sich für die zahlreichen Stellungnahmen zur Beschlussvorlage (Anlage 6).

Viele Bereiche haben in ihrer Stellungnahme ganz explizit die Einrichtung eines dezentralen Fallmanagements und die damit verbundenen positiven Effekte begrüßt.

Folgende Referate/Eigenbetriebe/Gremien haben keine inhaltlichen Anmerkungen zur Beschlussvorlage:

- Gesamtpersonalrat/Gesamtschwerbehindertenvertretung
- Sozialreferat
- Baureferat

Folgende Referate und Eigenbetriebe haben inhaltliche Anmerkungen zur Beschlussvorlage:

- IT-Referat / it@M:
Beim Eigenbetrieb it@M, dessen Fallmanagement den Hoheitsbereich des IT-Referates mitbetreut, können voraussichtlich ab dem 01.01.2023 insgesamt 1,3 VZÄ statt der bisherigen 1,2 VZÄ bereitgestellt werden.
- Kreisverwaltungsreferat:
Das Kreisverwaltungsreferat sichert die Einrichtung und Besetzung der Stelle (0,8 VZÄ) zu und führt insbesondere Folgendes aus: „Es bleibt abzuwarten, welche Reichweite für das dezentrale BEM-Verfahren im KVR damit erzeugt werden kann. Die Wirkungen und Ergebnisse werden weiterhin analysiert und evaluiert. Ebenso behält sich das KVR vor, die erforderlichen Kapazitäten für ein flächendeckendes dezentrales BEM-Verfahren geltend zu machen, sofern der Mehrbedarf über 0,8 VZÄ bzw. der Gesamtbedarf über 2,5 VZÄ hinausgeht.“
- Gesundheitsreferat, Kulturreferat und Kommunalreferat
Alle drei Bereiche haben Anmerkungen zu der Finanzierung der erforderlichen Stellen:
 - Das Gesundheitsreferat wird die Einrichtung und Besetzung der Stellen (1,2 VZÄ) im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten einer möglichen Priorisierung von Stellenbesetzungsverfahren realisieren.
 - Das Kulturreferat weist darauf hin, dass die Finanzierung durch Kompensation vorhandener Stellen nur möglich ist, wenn die notwendigen Mittel im Referatsbudget zur Verfügung stehen.
 - Das Kommunalreferat sieht die Finanzierung der vorgesehenen Personalkapazitäten aus den Referatsbudgets kritisch. Die Finanzierung durch

Kompensation vorhandener Stellen aus dem Referatsbudget wird nur über eine Prioritätensetzung zu Lasten anderer, vorhandener und laufend neu hinzukommender Aufgaben mit entsprechenden Auswirkungen auf Quantität und vor allem Qualität der Aufgabenerledigung umzusetzen sein. In diesem Zusammenhang sieht das Kommunalreferat die in Aussicht gestellte Beschaffung einer geeigneten stadtweiten IT-Unterstützung, mit der u. a. schnellere Bearbeitungszeiten erreicht werden sollen, ebenfalls als dringend notwendig an.

Würdigung der Stellungnahmen:

Die im Beschluss vom 18.12.2019 festgelegten Mindestkapazitäten beruhen auf einer stadtweit gültigen Stellenbemessung. Die zugehörigen Stellen müssen bis Ende 2023 eingerichtet und besetzt sein. Damit muss Ende 2023 ein dezentrales Fallmanagement flächendeckend umgesetzt sein. Dies entspricht auch der Konzeption der unterschriftsreifen, neuen Dienstvereinbarung zum BEM. Im Übrigen gilt die Feststellung im Beschluss von 2019 unter Ziffer 4.3 weiterhin: „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.“

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Progl, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Jagel, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die Einrichtung der 2,0 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.
2. Das Baureferat wird beauftragt, die Einrichtung der 1,4 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.
3. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, die Einrichtung der 1,2 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.
4. Das Kommunalreferat wird beauftragt, die Einrichtung der 0,4 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.
5. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, die Einrichtung der 0,8 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.

6. Das Kulturreferat wird beauftragt, die Einrichtung der 1,2 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.
7. Das Sozialreferat wird beauftragt, die Einrichtung der 2,8 VZÄ-Stellen zu veranlassen. Die Finanzierung erfolgt dabei durch Kompensation mit vorhandenen Arbeitnehmer- oder Planstellen aus dem Referatsbudget.
8. Die Referate werden beauftragt, die erforderlichen einmaligen konsumtiven Mittel für die Ausbildung zum CDMP sowie für die Prüfung in Höhe von 5.500 Euro pro Person aus dem Referatsbudget zu finanzieren.
9. Die Referate werden beauftragt, die erforderlichen dauerhaften konsumtiven Mittel für die notwendige jährliche Rezertifizierung in Höhe von 1.500 Euro pro Person aus dem Referatsbudget zu finanzieren.
10. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit dem RIT eine geeignete IT-Unterstützung zu prüfen.
11. Die Referate und Eigenbetriebe werden beauftragt, dem POR im 1. Quartal 2024 über den Sachstand zur Stelleneinrichtung und Stellenbesetzung zu berichten.
12. Die stadtweiten Kapazitäten für das BEM werden vom POR im Rahmen des weiteren neoHR-Prozesses von den Einsparungen ausgenommen.
13. Dem Antrag der Fraktion CSU/Freie Wähler vom 11.11.2022 „Stadtweite Einführung eines dezentralen Fallmanagements im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM): alle Stellen bewilligen“ (Anlage 1) kann entsprochen werden und er ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
14. Dem Antrag der SPD/Volt-Fraktion und der Fraktion Die Grünen-Rosa Liste vom 29.11.2022 „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in allen Referaten einführen“ (Anlage 2) kann entsprochen werden und er ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
15. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtl. Stadtrat/rätin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.
über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das POR-S1/3 Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-4/3

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Direktorium
An das Baureferat
An das Gesundheitsreferat
An das Referat für Klima und Umweltschutz
An das Kommunalreferat
An das Kreisverwaltungsreferat
An das Personal- und Organisationsreferat
An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung
An das Kulturreferat
An die Stadtkämmerei
An das Sozialreferat
An das IT-Referat
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft
An das Referat für Bildung und Sport
An das Mobilitätsreferat

An die Münchner Stadtentwässerung
An die Münchner Kammerspiele
An die Markthallen München
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München
An die Landwirtschaftlichen Betriebe
An die Branddirektion
An den Dienstleister für Informations- und Kommunikationstechnik der
Landeshauptstadt München ([it@M](#))
An den Gesamtpersonalrat
An die Gleichstellungsstelle für Frauen
An die Gesamtschwerbehindertenvertretung

zur Kenntnis

Am