

**Mehr Autonomie für Münchner Schulen II -  
Die Schulen an den Einstellungsverfahren für  
Lehrkräfte beteiligen  
Antrag Nr. 08-14 / A 04876 der Stadtratsfraktion  
Bündnis 90 Die Grünen / Rosa Liste vom  
09.12.2013**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 01190**

Anlagen:

Zeitplan der Einstellungen

Ergebnis der Bewerberumfrage aus dem Schuljahr 2013/2014

**Beschluss des Bildungsausschusses des Stadtrates vom 08.10.2014 (SB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten**

**1. Stadtratsantrag vom 09.12.2013**

Die Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN – ROSA LISTE hat am 09.12.2013 folgenden Antrag gestellt:

*Die kommunalen Schulen werden an den Einstellungsverfahren für neue Lehrkräfte in angemessener Weise beteiligt und erhalten die Befugnis, die endgültige Entscheidung über die Einstellung zu treffen.*

*Das Referat für Bildung und Sport wird gebeten, in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Schulen ein Verfahren zu entwickeln, welches die Schulen in die Personalentscheidung miteinbezieht.*

*Begründung:*

*Städtische Schulen sind erfolgreich und in der Stadtbevölkerung sehr beliebt. Die Beschäftigten und verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen leisten sehr gute Arbeit, um den Kindern und Jugendlichen einen modernen und pädagogisch wertvollen Unterricht zu bieten. Die Lehrkräfte tragen zudem wesentlich zur Profilbildung und Weiterentwicklung einer jeden Schule bei. An manchen Schulen arbeiten im Kollegium über 100 Personen. In diesem Punkt sind Schulen somit vergleichbar mit einem mittelständischen Unternehmen. In jedem Unternehmen ist der Bereich der Personalauswahl ein ganz entscheidender Punkt für die zukünftige Aufstellung der Firma und die maßgebliche Stellschraube für Erfolg oder Misserfolg im Wettbewerb. In diesem Punkt unterscheiden sich Schulen von Unternehmen: Sie stehen nur begrenzt im*

*Wettbewerb untereinander, müssen keine Gewinne erwirtschaften – und sie haben nur sehr geringen Einfluss auf ihre Personalauswahl.*

*Für eine Schulentwicklung hin zu modernen Ganztagsschulen, in denen SchülerInnen und LehrerInnen einen großen Teil ihres Tages gemeinsam verbringen, ist es unabdingbar, dass die Menschen, die an den Schulen arbeiten, auch zu ihrer Schule passen. Dies umfasst weit mehr als die Qualifikation zum Unterricht bestimmter Fächer und mögliche Zusatzqualifikationen. Die Schulen wollen Menschen, die zu ihrem Profil und zu ihrer Ausrichtung passen – Lehrerinnen und Lehrer, die sich gezielt in die Zukunftsgestaltung der Schule einbringen und etwas bewegen können.*

*Wenn den Schulen mehr Kompetenz bei der Auswahl ihrer Lehrkräfte gegeben würde, könnten sie die eigene Entwicklung noch besser vorantreiben, bereits vorhandene Stärken weiter ausbauen oder neue pädagogische Felder erschließen. Die Schulen könnten zudem viel mehr Einfluss darauf nehmen, Personen mit bestimmten Qualifikationen, wie z.B. Schulpsychologie, Theater- und Musikwissenschaften oder Ernährungsbildung für sich zu gewinnen.*

*Es ist den Münchner Schulen durchaus zuzutrauen, ihre Personalauswahl sorgfältig in selbstständiger Weise zu verantworten. Daher ist es an der Zeit, ihnen diese Autonomie auch zuzugestehen.*

Wegen des Abstimmungsbedarfs im Referat hat sich die Vorlage im Stadtrat verzögert. Für die gewährte Fristverlängerung bedanke ich mich ausdrücklich.

## **2. Ziele des Einstellungsverfahrens im Bereich des Pädagogischen Personals**

Im Vordergrund bei den Einstellungen von Lehrkräften steht die Gewinnung qualifizierter Pädagoginnen und Pädagogen. Bildung und Erziehung ist das Kerngeschäft einer jeden Lehrkraft. Daher müssen die Lehrkräfte aufgrund ihres wissenschaftlichen Studiums und ihrer fundierten, umfassenden praktischen Ausbildung befähigt sein, den Unterricht an jeder Schule – unabhängig von deren Ausbildungsrichtung und deren Schulprofil – zu erteilen und dem gesetzlichen Bildungsauftrag nachzukommen. Für die flexible Personalsteuerung ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Lehrkräfte in allen Fakultäten, für die sie die Lehrbefähigung besitzen, schulübergreifend einsetzbar sind.

Die Landeshauptstadt München – als gesamtheitliche Dienstherrin und Arbeitgeberin – verfolgt bei der Einstellung von Pädagogischem Personal folgende Zielsetzungen:

- **Leistungsgrundsatz:**  
Die Einstellung hat nach dem in Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 94 Abs 2 BV normierten Leistungsgrundsatz nach objektiven Kriterien zu erfolgen.  
Die städtischen Schulen repräsentieren dabei keine eigenständigen „mittelständische Unternehmen“, sondern sind wie alle anderen Einrichtungen rechtlich

unselbständige Teile der Landeshauptstadt München.

- **Wirtschaftlichkeit**

Nach Art. 61 Abs. 2 Satz 1 GO sind die Kommunen verpflichtet, mit den Haushaltsmitteln ressourcenschonend umzugehen.

Um die Rechtssicherheit und die Transparenz der Auswahlentscheidungen als Qualitätskriterien sicherzustellen, ist ein nicht unerheblicher Zeit- und Ressourcenaufwand für die Rekrutierung notwendig. Das Referat für Bildung und Sport hat mit der aktuellen zentralen Organisation ein effizientes Einstellungsverfahren entwickelt.

- **Kundenorientierung – zeit- und bedarfsgerecht**

Ein wesentliches Ziel ist es, die Einstellung der Lehrerinnen und Lehrer zeit- und bedarfsgerecht vorzunehmen. Pro Schuljahr werden ca. 580 befristete Einstellungen und 250 unbefristete Einstellungen durchgeführt. Die Spitzeneinstellungszeiten sind zum Schuljahresanfang und zum Schuljahreshalbjahr. Mit dem aktuellen Einstellungsverfahren konnten die Bedarfe der Schulen stets zeitgerecht gedeckt werden. Der Pflichtunterricht an den städtischen Schulen war sichergestellt.

- **Mehr Autonomie für Münchner Schulen**

Mit dem Stadtratsantrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90 Die Grünen / Rosa Liste vom 09.12.2013 wird gefordert, dass die kommunalen Schulen am Einstellungsverfahren für neue Lehrkräfte in angemessener Weise beteiligt werden und die Befugnis erhalten, die endgültige Entscheidung über die Einstellung zu treffen. Eine angemessene Beteiligung der Schulen am Auswahlverfahren findet bereits statt. Diese wird unter der folgenden Ziffer 3 erläutert.

### **3. Einbeziehung der städtischen Schulen in die Personalentscheidung**

Auf pädagogische Wünsche der Schulen wird im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der städtischen Richtlinien eingegangen. In intensiver Absprache mit den Schulleitungen werden Rückschlüsse aus den Einzelergebnissen des Ersten und Zweiten Staatsexamens und – soweit vorhanden – auch aus pädagogisch relevanten Zusatzqualifikationen auf die Einsatzmöglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber gezogen und bei der Zuweisung der Einsatzschule weitestmöglich berücksichtigt.

Für bei der Landeshauptstadt München ggf. zurückgelegte Aushilfstätigkeiten im Lehrdienst wird ein Bonus auf die Gesamtprüfungsnote (=Vormerknote) gewährt. Über die Bonusvergabe entscheiden die Schulleitungen. Dieses Verfahren ist eine geeignete Steuerungsmaßnahme für Schulleitungen und ist ein bewährtes Mittel, gute und sehr

gute Lehrerinnen und Lehrer zu behalten. Die genauen Modalitäten zur Bonusvergabe sind im Stadtratsbeschluss der Vollversammlung vom 22.05.1985 und 26.10.1994 verankert.

Darüber hinaus werden die Schulen durch die Geschäftsbereiche Allgemeinbildende Schulen und Berufliche Schulen in die Bewerberauswahl eingebunden, um ggf. weiteren speziellen Anforderungen einer bestimmten Schule genüge zu tun.

Diese Einbeziehung der städtischen Schulen sieht konkret folgendermaßen aus:

- Die Geschäftsbereiche Allgemeinbildende Schulen und Berufliche Schulen führen Lehrkräftebedarfsermittlungen mittels Befragung der Schulen auf der Grundlage von Prognosen bzw. auf der Grundlage des Einschreibeergebnisses über die voraussichtliche Schüler- und Klassenzahl zum Unterrichtsbeginn durch.
- Die Bewerberunterlagen werden dahingehend ausgewertet, welche besonderen pädagogischen und fachlichen Qualifikationen die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen. Diese Bewerberprofile werden den Schulen mitgeteilt und zur Auswahl gestellt.
- Die Eignungsprofile der Bewerberinnen und Bewerber werden in Gesprächen mit der Schulleitung mit den Anforderungswünschen der Schulen abgestimmt.
- Sind mehrere passende Bewerberinnen und Bewerber mit einem entsprechenden Profil an einer Stelle interessiert, werden diese zu Vorstellungsgesprächen bei den Schulen bzw. im Geschäftsbereich eingeladen.
- Viele Bewerberinnen und Bewerber stellen sich zunächst nur an ihrer „Wunschschule“ vor. Diese Initiativbewerbungen werden dann von den Schulen parallel an das zentrale Bewerberbüro und an den zuständigen Geschäftsbereich verwiesen. Damit bleiben die Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf eine Stelle bei der Landeshauptstadt München gewahrt, auch wenn an der unmittelbar angesprochenen Schule gerade kein Bedarf besteht. Damit gehen keine qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber, denen nach den städtischen Einstellungsrichtlinien und der Bedarfslage für eine andere Schule ein Angebot gemacht werden kann, „verloren“.
- Die Schulen erhalten Einblick in die Bewerberliste, so dass sie ihren Bedarf in den Fächern für die eigene Schule mit den Bewerbungen von Lehrkräften abgleichen können. Beispiel: Eine Schule, die eine Lehrkraft für Deutsch und Geschichte sucht, erhält vom Geschäftsbereich Vorschläge von Bewerberinnen

und Bewerbern, die nicht nur die Lehrbefähigung für Deutsch und Geschichte haben, sondern zusätzlich die Lehrbefähigung in einem dritten Fach (wie Erdkunde, Informationstechnologie) oder eine Zusatzqualifikation (wie Schulspiel, Berufsausbildung, etc.) erworben haben. Dieser Bewerberkreis ist für die Schulen besonders interessant, weil die Bewerberinnen und Bewerber vielfach eingesetzt und entsprechend dem Schulprofil ausgewählt werden können. Wie in einem Unternehmen gilt auch für die Einstellpraxis im öffentlichen Dienst: Je breitgefächerter die Qualifikation ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung.

- Die kommunalen Schulen werden maßgeblich in die Entscheidung einbezogen (in Absprache mit dem zuständigen Geschäftsbereich und im Rahmen der städtischen Einstellungskriterien), welche Bewerberin und welcher Bewerber ein verbindliches Angebot erhalten soll.

#### **4. Beibehaltung der bisherigen Verfahrensweisen und Entscheidungskompetenzen bei der Personalauswahl**

Eine Regelung, dass jede Schule für sich die alleinige und letztendliche Entscheidung über die Einstellung trifft, ist aus verschiedenen Gründen nicht umsetzbar und würde den unter Ziffer 2 genannten Zielen widersprechen:

- **Die Bestenauslese**  
Die Einstellung hat nach objektiven Kriterien, nach dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 94 Abs. 2 BV, zu erfolgen. Maßgebend für den zwingenden Eignungs- und Leistungsvergleich ist nicht die Beurteilung der einzelnen Schule als „quasi selbständiges mittelständisches Unternehmen“, sondern die gesamte Landeshauptstadt München als Dienstherrin aller Beamtinnen und Beamten.

Ein Leistungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ist bei der Personalauswahl immer für den Gesamtbereich des städtischen Lehrdienstes vorzunehmen. Eine reine dezentrale Bewerberauswahl mit dem Ziel einer endgültigen Entscheidung allein aufgrund der Bewerberlage vor Ort erfüllt die Anforderungen an eine Personalauswahl nach dem Leistungsgrundsatz nur, wenn sie auf der Basis aller zulässigen Bewerbungen bei der Landeshauptstadt München für eine Beschäftigung im Lehrdienst für die jeweiligen Fächerverbindungen erfolgt. Es müsste daher ein Verfahren entwickelt werden, das auch auf dezentraler Ebene einen verlässlichen Überblick über alle bei der Landeshauptstadt vorliegenden einschlägigen Bewerbungen bietet.

Im Übrigen wären einfache Gespräche in den Schulen, die das Ziel hätten zu klären, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber zum Profil der Schule passt, kein tragfähiges Auswahlinstrument, welches die Einstellnote als objektives Kriterium, das eine übergreifende Vergleichbarkeit von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern herstellt, ersetzen könnte.

- **Der Ressourcenaufwand für die Einstellung**

Für die Rekrutierung des städtischen Lehrpersonals (250 unbefristete und 580 befristete Einstellungen pro Jahr) stehen aktuell im Referat für Bildung und Sport, GL 11 Pädagogisches Personal, 3 VZÄ zur Verfügung (ohne VZÄ in den Geschäftsbereichen). Diese spezialisierte zentrale Organisation ist sehr ressourcensparend. Eine dezentrale Organisation hätte zwangsläufig einen höheren Ressourcenaufwand zur Folge, was einen Widerspruch zum unter Ziffer 2 genannten Ziel „Wirtschaftlichkeit“ darstellen würde. Ferner würden die Schulen zusätzlich mit Verwaltungsarbeit belastet.

- **Straffer Zeitplan für die Einstellungen**

Es würde ein zügiges Einstellungsverfahren nicht mehr gewährleistet sein, wenn die Schulen selbst neue Lehrkräfte einstellen. Mit der Einstellung kann erst in der Regel ab Mitte Juni bzw. Anfang Juli begonnen werden, nämlich wenn die Referendarinnen und Referendare die Notenbestätigung ihrer Seminarschule erhalten haben. Im Schuljahr 2013/14 wurden z.B. im Realschulbereich 75, im gymnasialen Bereich 48 und im beruflichen Bereich 76 neue Lehrkräfte unbefristet eingestellt. Mit der gängigen Einstellpraxis konnten bis Mitte Juli 2013 bereits 2/3 aller offenen Stellen besetzt werden. Mit Ende der ersten Augustwoche waren alle neuen Lehrkräfte eingestellt. Eine zügige Einstellung am besten bis Ende Juli ist für die Schulen wichtig, damit sie für das neue Schuljahr Planungssicherheit haben. Dieser Zeitplan kann voraussichtlich nicht eingehalten werden, wenn die Schulen selbst die Einstellung vornehmen. Es muss eine Vielzahl an Terminen im Juli (gerade in dem Monat, in dem an den Schulen Hochbetrieb herrscht) mit den Bewerberinnen und Bewerbern vereinbart werden. Gespräche müssen wiederholt werden, wenn Bewerberinnen und Bewerber überraschend absagen, weil sie von einem anderen Arbeitgeber oder einer anderen städtischen Schule ein Angebot erhalten haben. Es ist unklar, wie verfahren werden soll, wenn im August - also während der Ferienzeit - eine Stelle zu besetzen wäre. Keinesfalls könnte bis zum Beginn des neuen Schuljahres gewartet werden. Bei einer dezentralen Organisation der Einstellungen mit der Hauptarbeit in der Ferienzeit (Abwesenheiten der Schulleitungen) wäre der Zeitplan (siehe Anlage 1) nicht einzuhalten. Das unter Ziffer 2 genannte Ziel „Kundenorientierung - zeit- und bedarfsgerecht“ könnte nicht erreicht werden.

- **Bewerberzufriedenheit**

Die Zufriedenheit der Bewerberinnen und Bewerber mit dem praktizierten Einstellungsverfahren ist hoch. Das besagt die aktuelle Bewerberumfrage des Referates für Bildung und Sport aus dem Schuljahr 2013/2014 (siehe Anlage 2).

Als hohe Serviceorientierung empfinden Kundinnen und Kunden - wie auch z.B. nationale Projekte belegen, EAP - Einheitlicher Ansprechpartner - im Referat für Arbeit und Wirtschaft - eine einheitliche Ansprechpartnerin bzw. einen einheitlichen Ansprechpartner zu haben. Für alle Fragen zu den Bewerbungsmodalitäten ist das zentrale Lehrerbewerberbüro im Referat für Bildung und Sport die allseits bekannte und fachkompetente Anlaufstelle (Kernkompetenzfokussierung). Alle Bewerbungen gehen auch dort ein und werden in eine zentrale Datei aufgenommen. Aus der Bewerberumfrage ist zu entnehmen, dass ein sehr hoher prozentualer Anteil der Bewerberinnen und Bewerber Kontakt zur zukünftigen Schulleitung hatte. Die praktizierte zentrale Organisation umfasst somit auch ein vorheriges Kennenlernen. Würde jede der 120 städtischen Schulen das Lehrpersonal selbst auswählen, müssten die Bewerberinnen und Bewerber an jede Wunschschele Bewerbungsunterlagen schicken. Es ist nicht anzunehmen, dass die Bewerberinnen und Bewerber diese Verfahrensweise als Verbesserung ansehen würden. Vielmehr besteht die Sorge, dass der Stadt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der vielen Ansprechpartnerinnen und -partner verloren gingen.

- **Ausgewogenheit des Personaleinsatzes**

Die Bewerberinnen und Bewerber wählen in der Regel ihre Wunschschele nach folgenden Kriterien aus: die Lage, die Ausstattung und die Schulangebote (beeinflussbare und nicht beeinflussbare Faktoren). Vermeintlich unattraktivere Schulen würden unter Nachwuchsproblemen leiden, wohingegen vermeintlich attraktivere Schulen eine große Auswahl hätten. Die „unbeliebteren“ Schulen würden dann nur mit denjenigen Lehrkräften besetzt werden können, die von den „beliebten“ Schulen ausgesiebt werden würden. Da nicht jede Schule für sich Arbeitgeberin ist, sondern die Landeshauptstadt München als Ganzes, ermöglicht eine Steuerung durch eine Zentrale - selbstverständlich mit der intensiven Einbeziehung der Schulen, wie oben dargestellt - einen qualitativ ausgewogenen, gerechten und fairen Personaleinsatz für alle Schulen unter Beachtung der stadtweiten Zielsetzungen (z.B. interkulturelle Gesichtspunkte, Gender Mainstreaming) und sichert so die Erfüllung des gesamtstädtischen Bildungsauftrags.

- **Verteilung der Bewerberinnen und Bewerber in Mangelfächern**

Es besteht seit Jahren in einigen Berufsfeldern bzw. beruflichen Fachrichtungen (Metall, Elektro, Bau, Wirtschaft) und den sog. MINT-Fächern ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Neben den verstärkten Bemühungen der Personalgewinnung im gesamten Bundesgebiet konnte durch die zentrale Steuerung der Geschäftsbereiche bisher vermieden werden, dass Schulen mit wenigen oder keinen Initiativbewerbungen letztendlich ihren Pflichtunterricht nicht mehr abdecken können. Durch eine zentrale Steuerung konnten die wenigen Bewerberinnen und Bewerber der MINT-Fächer und der genannten Mangelfächer und beruflichen Fachrichtungen so geschickt den verschiedenen Schulen zugewiesen werden, dass kein Pflichtunterricht ausfällt.

- **Umgang mit Initiativbewerbungen**

Initiativbewerbungen nehmen stetig zu. Referendarinnen und Referendare bereits des ersten Ausbildungsjahres schicken an zahlreiche Schulen unaufgefordert ihre Bewerbungsunterlagen, bekunden ihr ernstes Interesse an der Schule und verbinden damit ihre Hoffnung auf eine spätere Einstellung. Für eine Schule würde es eine enorme Steigerung an Verwaltungsaufgaben bedeuten, alle diese Bewerbungen qualifiziert aufzugreifen. Würde sich eine Schule tatsächlich auf eine solche Initiativbewerbung frühzeitig einlassen, würde ein Missverhältnis zu Bewerberinnen und Bewerbern entstehen, die sich (wie eigentlich üblich) im letzten Ausbildungsabschnitt bei einem Arbeitgeber bewerben. Deshalb werden solche Initiativbewerbungen von den Schulen an die zentrale Personalstelle im Referat für Bildung und Sport, GL 11 Pädagogisches Personal, zur Bearbeitung weitergeleitet, wo sie mit Listenbewerbungen gleich behandelt werden. Auf den früheren Bewerbungszeitpunkt könnte als Auswahlkriterium ohnehin nicht abgestellt werden.

- **Die Qualität des bisherigen Systems**

Als Qualitätsfaktor für gute Einstellungskriterien kann gewertet werden, dass es im Lehrdienst kaum Probezeitkündigungen gibt, im letzten Jahr 2013 sogar gar keine.

Die dezentral, d.h. von den Schulen selbst vergebenen Gesamtnoten der Probezeitbeurteilungen lagen im Schuljahr 2012/2013 zu 98,8% im Bereich der Stufen 1 bis 3 (0,6% – 1. Gesamturteil, 37,72% - 2. Gesamturteil, 60,48% - 3. Gesamturteil).



## **5. Personalentwicklung – ein adäquates Mittel der Steuerung in den Händen der Schulen**

Sind die neuen Lehrkräfte erstmals eingestellt, ist es Führungsaufgabe an den Schulen, die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der neuen Dienststelle sozial zu integrieren, mit dem kommunalen Schulprofil bekannt zu machen und ihre Potentiale zu entwickeln. Die neuen Lehrkräfte müssen nach ihrer Ausbildung im Hinblick auf die Schul- und Unterrichtsentwicklung an den kommunalen Schulen weiter qualifiziert werden. Hierzu wurden in den Geschäftsbereichen zusammen mit erfahrenen Lehrkräften Einarbeitungskonzepte für neue Lehrkräfte erarbeitet. Sie sind eingeführt und werden laufend verbessert.

Die Einarbeitung und betriebliche Weiterbildung sind damit wichtige Instrumente der Personalentwicklung der Schulen. Diese Instrumente tragen der Forderung der Antragstellerinnen und Antragsteller nach einer am Schulprofil ausgerichteten Entwicklung individueller Stärken zusätzlich Rechnung.

Die Personalentwicklung nach dem Dienstantritt der neuen Lehrkräfte umzusetzen und mit Leben zu füllen, liegt daher heute schon zu Recht in den Händen der Schulen.

Ein Anhörungsrecht der Bezirksausschüsse besteht nicht.

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

## **II. Antrag des Referenten**

1. Die kommunalen Schulen werden weiterhin, wie unter Ziffer 3 dargestellt, am Einstellungsverfahren beteiligt.
2. Der Antrag Nr. 08-14 / A 04876 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 09.12.2013 ist damit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### **III. Beschluss**

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Der Referent

Christine Strobl  
3. Bürgermeisterin

Rainer Schweppe  
Stadtschulrat

### **IV. Abdruck von I. mit III.**

über den Stenografischen Sitzungsdienst  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)  
an die Stadtkämmerei  
an das Revisionsamt  
z. K.

### **V. Wiedervorlage im Referat für Bildung und Sport – GL 11**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An das Personal- und Organisationsreferat**  
z.K.

Am