

## **Ausbildungsattraktivität I und II**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 05321**

Anlage 1 Stellungnahme des KAV Bayern vom 12.11.2015

Anlage 2 Genehmigung des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vom 14.12.2015

Anlage 3 Kostendarstellung

Anlage 4 Antrag Nr. 14-20/A 00926 der SPD-Stadtratsfraktion vom 22.04.2016

Anlage 5 Antrag Nr. 14-20/A 00927 der SPD-Stadtratsfraktion vom 22.04.2016

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 13.04.2016 (VB)**

Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

Am 30.09.2015 hat die Vollversammlung des Stadtrates die von der SPD-Stadtratsfraktion am 22.04.2015 gestellten Anträge Ausbildungsattraktivität erhöhen I und II behandelt und Beschluss gefasst. Der Antrag Nr. 14-20/A 00926 (Ausbildungsattraktivität I) blieb aufgegriffen, über die Ergebnisse zu Antrag Nr. 14-20/A 00927 (Ausbildungsattraktivität II) soll dem Stadtrat im Frühjahr 2016 berichtet werden.

Nachfolgend wird dargestellt, inwieweit die **noch offenen** Aufträge des Stadtrats an das Personal- und Organisationsreferat zwischenzeitlich bearbeitet und umgesetzt wurden.

#### **1. Ausbildungsattraktivität I:**

1.1 Stellungnahme des KAV zur Übernahme des von den Auszubildenden an die Berufsschulen zu entrichtenden jährlichen Kopiergeldes (vgl. Ziffer 3.2.1 des Beschlusses vom 30.09.2015):

Die Stellungnahme des KAV liegt zwischenzeitlich vor. Es bestehen seitens des KAV Bayern keine Bedenken, wenn die Landeshauptstadt München für ihre Auszubildenden das von den Berufsschulen erhobene Kopiergeld übernimmt.

Dem Beschluss des Stadtrates vom 30.09.2016 wird Rechnung getragen, da das Kopiergeld rückwirkend zum 01.09.2015 den Auszubildenden bezahlt wurde und auch zukünftig durch die Arbeitgeberin übernommen wird.

#### **2. Anwärtersonderzuschläge**

2.1 Genehmigung des Staatsministeriums für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat zur Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen (vgl. Ziffer 3.1.2 des Beschlusses vom

30.09.2015)

Nach Art. 78 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) kann das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat - bei Bestehen eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern – Anwärtersonderzuschläge in Höhe von bis zu 70 v.H. des Anwärtergrundbetrages genehmigen.

Auf Anfrage beim Bayerischen Staatsministerium für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat bestätigte dieses die grundsätzliche Möglichkeit der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen bei Bestehen eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern. Die Genehmigung ist zunächst befristet auf die Einstellungsjahrgänge 2016 und 2017. Der Höhe nach wurde eine Beschränkung auf höchstens 20 v.H. des jeweiligen Anwärtergrundbetrags vorgegeben.

Eine Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen in Höhe von 10 v.H. des jeweils maßgeblichen Anwärtergrundbetrages sowohl für die Anwärterinnen und Anwärter im Verwaltungsbereich als auch der städtischen Feuerwehr (jeweils QE 2 und QE 3) würde für die Einstellungsjahrgänge 2016 und 2017 bei gleich hohen Ausbildungszahlen einen jährlichen Mehrbedarf in Höhe von 770.155,-- € pro Einstellungsjahrgang ergeben.

#### Darstellung der **Gesamtkosten für die Gewährung der Anwärtersonderzuschläge in Höhe von 10 v.H. des Anwärtergrundbetrages:**

Wenn davon ausgegangen wird, dass sowohl im Einstellungsjahr 2016 als auch im Einstellungsjahr 2017 rund 100 bis 120 Nachwuchskräfte in der zweiten Qualifikationsebene, und 250 Nachwuchskräfte in der dritten Qualifikationsebene, 45 Nachwuchskräfte als Diplominformatik-Nachwachskräfte und im feuerwehrtechnischen Dienst 120 Nachwuchskräfte der zweiten Qualifikationsebene sowie 16 Nachwuchskräfte der dritten Qualifikationsebene eingestellt werden, ergibt sich der aus der nachfolgenden Tabelle ersichtliche jährliche Mehrbedarf pro Einstellungsjahrgang:

	QUE 2	QUE 3	Informatik	Feuerwehr	
	QUE 2	QUE 3	Informatik	QUE 2	QUE 3
Geplante Einstellungszahlen	100 – 120	250	45	120	16
Mittelwert	110				

  

10%						
Pro Person	1384,21	1452,69	1452,69	1384,21	1452,69	
hochgerechnet auf Einstellungszahl	152263,22	363172,38	65371,03	166105,33	23243,03	770.155

**Es ergibt sich ein jährlicher Mehrbedarf in Höhe von 770.155,-- € pro Einstellungsjahrgang. Eine Detailübersicht ist in der Anlage beigelegt.**

Es wird vorgeschlagen, auf die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen zu verzichten. Obwohl die grundsätzliche Möglichkeit der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen durch das Bayerische Staatsministerium für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat bestätigt wurde, liegt das Kriterium der Dringlichkeit und Unabweisbarkeit vor dem Hintergrund der aktuellen Haushaltslage nicht vor. Außerdem koppelte das Ministerium die Zulage an das Bestehen eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern. Dieser

Tatbestand ist für den Verwaltungsbereich derzeit nicht erfüllt. Auf insgesamt im Beamtenbereich 300 zur Verfügung gestellte Ausbildungsplätze verteilen sich in 2016 die Bewerbungen wie folgt:

**QE 2:**

100 Ausbildungsplätze (=Einstellungsziel) → 349 Bewerbungen (Stand 01.03.2016)

**QE 3:**

200 Ausbildungsplätze (=Einstellungsziel) → 677 Bewerbungen (Stand 01.03.2016)

Vor dem Hintergrund der aktuellen Haushaltslage und der nach wie vor ausreichenden Zahl von Bewerbungen wird vorgeschlagen, von Anwärtersonderzuschlägen für die QE 2 und QE 3 in den Einstellungsjahren 2016 und 2017 zu verzichten. Die eventuelle Notwendigkeit einer Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen für die Folgejahrgänge wird in Abhängigkeit der dann vorliegenden Bewerberentwicklung erneut überprüft.

### **3. Ausbildungsattraktivität II**

#### 3.1 Einführung einer Ausbilder-Basisprämie nach DV-LoB

Im Rahmen des Beschlusses "Ausbildungsattraktivität erhöhen II" vom 30.09.2015 wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat Überlegungen anzustellen, inwieweit die Tätigkeit der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder innerhalb der DV-LoB gewürdigt werden kann.

Bisher kann das Engagement der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder durch eine Zusatzprämie honoriert werden (siehe Kriterienkatalog Ziffer 2.2 b). Die Berücksichtigung des Engagements der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder innerhalb der DV-LoB erscheint jedoch verbesserungsfähig, um allen örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern an den Dienststellen gerecht zu werden. Es soll sichergestellt werden, dass das Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder stadtweit gleichwertig gewürdigt wird. Vor diesem Hintergrund hat das POR Vorschläge entwickelt, um gute Ausbildung im Rahmen einer für Tarifbeschäftigte und Beamten/Beamte zusätzlich auszuschüttenden „Ausbilderprämie“ zu berücksichtigen.

Derzeit finden Gespräche mit dem Gesamtpersonalrat statt, wie eine solche „Ausbilderprämie“ in der Dienstvereinbarung zur Leistungsorientierten Bezahlung ausgestaltet werden könnte. Da darüber hinaus weitere Überlegungen angestellt werden, wie das aktuelle Prämiensystem optimiert und überarbeitet werden kann, erscheint es sinnvoll, die Würdigung der Ausbildertätigkeit darauf aufbauend zu entwickeln.

#### 3.2 Möglichkeiten einer finanziellen Anerkennung der örtlichen Ausbildertätigkeit

Mit dem Beschluss „Ausbildungsattraktivität erhöhen II“ wurde das Personal- und Organisationsreferat u.a. beauftragt, die Möglichkeiten einer finanziellen Anerkennung bzw. Berücksichtigung der örtlichen Ausbildertätigkeit zu eruieren,

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist es erforderlich, dass Dienstposten, denen eine Ausbildertätigkeit zugeordnet ist, anforderungsgerecht mit motiviertem Personal besetzt werden können und es auch bleiben, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

Zwar berücksichtigt die Landeshauptstadt München im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Ausbildertätigkeit bereits positiv bei der dienstlichen Beurteilung, eine finanzielle Anerkennung ist jedoch nur sehr eingeschränkt unter Beachtung der Vorgaben und des begrenzten Budgets zur leistungsorientierten Bezahlung möglich. Mit Beschluss vom 23.09.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03290) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, beim Freistaat Bayern darauf hinzuwirken, das Finanzvolumen für die leistungsorientierte Bezahlung für Beamtinnen und Beamte zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Haushaltslage und der mit einer Erhöhung des Finanzvolumens bei Beamtinnen und Beamten von 1% auf 2% verbundenen Kosten von 4 Millionen Euro jährlich, schlagen wir vor, derzeit von dem genannten Auftrag abzusehen. Wie oben beschrieben, entwickelt das Personal- und Organisationsreferat gleichfalls Vorschläge für eine Ausbilderprämie im Rahmen des derzeit zur Verfügung stehenden Budgets für Prämien.

Unabhängig davon wurde zur Aufrechterhaltung einer qualifizierten und nachhaltigen Ausbildung dem Freistaat dargestellt, dass es dringend einer gesonderten Ausbilderfunktionszulage bedarf. Vorstellbar und geeignet erscheint hier eine Zulage in Höhe von bis zu 200 Euro pro Monat mit (rückwirkender) Anspruchsberechtigung nach dreimonatiger Ausbildertätigkeit.

Bis eine entsprechende Ausbilderfunktionszulage realisiert würde, wurde um das Einvernehmen gebeten, damit Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit (Art. 60 BayBesG) gewährt werden können. Da diese Zuschläge nur befristet gewährt werden dürfen, ist eine Schaffung einer Rechtsgrundlage für eine entsprechende Funktionszulage jedoch langfristig die einzige effektive und zielgerichtete Maßnahme, die Attraktivität der Ausbildertätigkeit zu erhöhen.

Eine Antwort des Freistaates liegt noch nicht vor. Da städtische Beschäftigte grundsätzlich unabhängig von ihrem Status (Tarifbeschäftigte/Beamte) möglichst gleich behandelt werden sollen, es sei denn sachliche Gründe sprechen für eine andere Verfahrensweise, erfolgt zunächst die beamtenrechtliche Abklärung der Gestaltungsmöglichkeiten. Sollte hier eine Zulagengewährung ermöglicht werden, erfolgt die Klärung für den Tarifbereich. Geht man von einer Ausbilderzulage in Höhe von 200 Euro (brutto) aus, würde sich für den städtischen Haushalt – bei ca. 2.000 örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern – eine finanzielle Mehrbelastung von 400.000 € pro Monat, somit ca. 4,8 Millionen Euro pro Jahr (ggf. zuzüglich rund 19% Arbeitgeberkosten zur Sozialversicherungsbeiträge und rund 8% Beiträgen zur Zusatzversorgung sowie je nach Ausgestaltung ggf. Berücksichtigung beim sog. „Weihnachtsgeld“) ergeben.

Sollte der Freistaat Bayern der Gewährung der Zulage in der vorgesehenen Höhe zustimmen, ist insgesamt mit Mehrkosten von jährlich ca. 6,1 Mio. € zu rechnen.

### 3.3 Berücksichtigung der Tätigkeit der örtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder in der Arbeitsplatzbeschreibung

Wie bereits in der Beschlussvorlage „Ausbildungsattraktivität erhöhen II“ ausgeführt wurde, wird die Ausbildungstätigkeit bereits heute in die Arbeitsplatzbeschreibungen übernommen.

Den Referaten und Eigenbetrieben wurde hierfür ein Musterarbeitsvorgang zur Verfügung gestellt, der vom Personal- und Organisationsreferat gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsleitungen mehrerer Referate und eines Eigenbetriebs in einer stadtweiten Arbeitsgruppe erarbeitet wurde.

Das Personal- und Organisationsreferat hat auch die Frage nach einem adäquaten Zeitanteil in der Arbeitsplatzbeschreibung für Ausbildungstätigkeiten in diese stadtweite Arbeitsgruppe eingebracht. Das Personal- und Organisationsreferat und die Vertreterinnen und Vertreter der Geschäftsleitungen kommen übereinstimmend zum Ergebnis, dass zwar eine pauschale, stadtweit gültige Festlegung eines Zeitanteils für die Ausbildungstätigkeit nicht möglich ist, da der konkrete zeitliche Anteil von der Ausgestaltung der örtlichen Ausbildung abhängt, dass aber in jedem Fall ein Zeitanteil von **mindestens 5 %** anzusetzen ist, um eine sachgerechte Ausbildungstätigkeit sicherzustellen.

Das Personal- und Organisationsreferat wird die Geschäftsleitungen aller Referate und Eigenbetriebe darauf hinweisen, dass die Ausbildungstätigkeit künftig verbindlich in die Arbeitsplatzbeschreibungen aufzunehmen und mit einem Zeitanteil zu versehen ist, der 5 % der Gesamtarbeitszeit einer Stelle nicht unterschreiten darf. Zugleich werden die Referate und Eigenbetriebe nochmals darauf hingewiesen, dass durch die Führungskräfte sicherzustellen ist, dass der für die Ausbildungstätigkeit angesetzte Zeitanteil tatsächlich zur Verfügung steht, d. h. bei der Aufgabenverteilung vor Ort berücksichtigt werden muss.

### 3.4 Änderungsantrag der CSU-Stadtratsfraktion, neue Ziffer 8 im Referentenantrag Ausbildungsattraktivität erhöhen II

Mit Änderungsantrag der CSU-Stadtratsfraktion wurde folgende neue Ziffer 8 in den Antrag des Referenten aufgenommen: „Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, als Alternative zu den vorgeschlagenen Zuschlägen auch zu prüfen, ob und inwieweit die Tätigkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder durch eine vorübergehende oder dauernde Einstufung in die nächst höhere Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (Höhergruppierung) finanziell gewürdigt werden kann“.

Eine **dauerhafte Einstufung** in eine höhere Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, d. h. eine Höhergruppierung (Tarifbeschäftigte) bzw. Beförderung (Beamten/Beamtinnen) setzt jeweils voraus, dass die Stelle gehoben werden kann, also dauerhaft der höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe zugeordnet wird. Voraussetzung hierfür ist im Tarifbereich, dass die tarifvertraglich festgelegten Tätigkeitsmerkmale der höheren Entgeltgruppe erfüllt werden (§ 17 TVÜ-VKA i. V. m. § 22 BAT). Im Beamtenbereich müssen die Funktionen nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht bewertet werden, Beförderungsämter müssen sich von den Ämtern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben (Art. 19, 25 BayBesG).

Eine pauschale Höhergruppierung bzw. Beförderung allein aufgrund der Übernahme von Ausbildungstätigkeiten ist rechtlich nicht möglich und wäre auch nicht sachgerecht. Bei der Stellenbewertung ist immer die gesamte auszuübende Tätigkeit (Tarifbereich) bzw. die übertragene Funktion (Beamtenbereich) zu betrachten. Da die Ausbildungstätigkeit für sich genommen selten mehr als 10 % an der Gesamttätigkeit ausmacht, hängt die Frage, ob sich durch Übernahme von Ausbildungstätigkeiten ein höherer Stellenwert realisieren lässt, immer davon ab, welche weiteren Aufgaben mit der Stelle verbunden sind. Die Möglichkeit einer Stellenhebung

und damit einer Höhergruppierung bzw. Beförderung kann folglich immer nur im Einzelfall unter Betrachtung der konkret auf der Stelle auszuübenden Tätigkeiten erfolgen.

Eine **nur vorübergehende Einstufung** in die nächsthöhere Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe wäre rechtlich nur im Wege der Zulagengewährung möglich.

Im Tarifbereich setzt eine Zulagengewährung voraus, dass der bzw. dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der eigenen Eingruppierung entspricht (§ 14 TVöD). Bei der Übernahme von Ausbildungstätigkeiten handelt es sich jedoch um Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft übertragen werden. Dies gilt auch dann, wenn die Aufgaben nicht ununterbrochen wahrgenommen werden, weil z. B. der Ausbilderin/dem Ausbilder nicht in jedem Ausbildungsabschnitt eine Nachwuchskraft zugewiesen wird. Somit scheidet die Zulagengewährung schon aus diesem Grunde aus. Zudem könnte auch die weitere Voraussetzung des § 14 TVöD, dass die nur vorübergehend übertragene Tätigkeit einer höheren als der bisherigen Eingruppierung entsprechen muss, aus den bereits genannten Gründen nicht pauschal bejaht werden, sondern wäre in jedem Einzelfall zu prüfen.

Im Beamtenbereich muss der Beamtin/dem Beamten für die Gewährung einer Zulage eine herausgehobene befristete Funktion übertragen werden (Art. 53 BayBesG). Da die Ausbildungstätigkeit aus den zuvor genannten Gründen keine befristete Funktion darstellt, scheidet auch die Zulage im Beamtenbereich aus. Zudem würde es sich bei der Übernahme von Ausbildungstätigkeiten auch nicht um eine im Behördenaufbau herausgehobene Funktion i. S. d. Art. 53 BayBesG handeln. Eine solche herausgehobene befristete Funktion ist im Regelfall nur bei der Übernahme der Leitung von bedeutenden Projekten mit entsprechend weitreichenden Entscheidungsbefugnissen gegeben.

#### 4. Darstellung der Kosten

##### 4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten *</b>			
davon:			
Personalauszahlungen	bis zu 6.096.000,- €		0 €

##### 4.2 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus den jeweiligen Referatsbudgets erfolgen.

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli dieses Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die tatsächlich zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Nachtragshaushaltsplan 2016 bzw. in den Haushaltsplan 2017

aufgenommen werden.

Die Beschlussvorlage wurde fristgerecht in der Stadtkämmerei aufgeliefert.  
Bis zum regulären Abgabezeitpunkt für den Verwaltungs- und Personalausschuss am 13.04.2016 lag keine Stellungnahme der Stadtkämmerei vor.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Vorländer, sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde ein Abdruck der Vorlage zugeleitet.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Von der Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags wird für die Einstellungsjahrgänge 2016 und 2017 abgesehen. Die Notwendigkeit einer eventuellen Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen in den Folgejahren wird zeitnah in Abhängigkeit der Bewerberentwicklung überprüft. Gegebenenfalls ist erneut die Genehmigung des Staatsministeriums für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat einzuholen.
2. Der Antrag Nr. 14-20/A 00926 der SPD-Stadtratsfraktion vom 22.04.2015 (Ausbildungsattraktivität erhöhen I) ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
3. Der Antrag Nr. 14-20/A00927 der SPD-Stadtratsfraktion vom 22.04.2015 (Ausbildungsattraktivität erhöhen II) bleibt aufgegriffen.
4. Sind die rechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage an örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder geschaffen, wird das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, die Zulagengewährung im Rahmen der unter 3.2 dargestellten Voraussetzungen (bis zu 200 Euro pro Monat; rückwirkende Anspruchsberechtigung nach dreimonatiger Ausbildertätigkeit) stadtweit umzusetzen .
5. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2016 empfiehlt der Fachausschuss / die Vollversammlung, das Personal- und Organisationsreferat zu beauftragen, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanaufstellung 2016 bzw. der Haushaltsplanaufstellung 2017 anzumelden.

In Summe erhöhen sich Produktkostenbudgets der Referate vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2016 um maximal 6.096.000 €, davon sind 6.096.000 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget)

6. Ziffer 3 des Antrags im Beschluss vom 23.09.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 03290) wird derzeit nicht weiter verfolgt.
7. 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. Böhle  
Berufsmäßiger Stadtrat



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

über den Stenographischen Sitzungsdienst  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

#### **V. Wv Personal- und Organisationsreferat P 6.1**

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

2.     an den Gesamtpersonalrat  
       an die Gleichstellungsstelle für Frauen  
       an das Direktorium – GL  
       an das Revisionsamt – GL  
       an das Baureferat – RG  
       an die Münchner Stadtentwässerung – PM  
       an das Kommunalreferat – GL  
       an den Abfallwirtschaftsbetrieb München  
       an die Landwirtschaftlichen Betriebe der Landeshauptstadt München – Verwaltung  
       an das Kreisverwaltungsreferat – GL  
       an das Kreisverwaltungsreferat – HA IV Branddirektion  
       an das Kulturreferat – GL  
       an die Münchner Stadtbibliothek – GL  
       an die Münchner Kammerspiele  
       an die Münchner Philharmoniker  
       an das Personal- und Organisationsreferat – GL  
       an das Personal- und Organisationsreferat – GL 2  
       an das Referat für Stadtplanung und Bauordnung – SG  
       an das Referat für Bildung und Sport  
       an das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL  
       an das Referat für Gesundheit und Umwelt  
       an das Sozialreferat – S-Z-P  
       an die Stelle für interkulturelle Arbeit  
       an die Stadtkämmerei – GL

zur Kenntnis.

Am