

**Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2016
Sachstandsbericht über die Umsetzung der Maßnahmen**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00855

Anlagen

- Anlage 1: Sachstandsbericht über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen
- Anlage 2: Tabellen 1 - 6, Dokumente 1 - 3

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 23.09.2020
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Einleitung

Die Leitsätze 2016 zur Betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern wurden am 15.06.2016 von der Vollversammlung des Stadtrats einstimmig beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05391). Damit sind die Ziele und Maßnahmen der Leitsätze 2016 für die Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, für die Eigenbetriebe sowie für alle Mitarbeiter*innen verbindlich.

Im o.g. Beschluss wurde festgelegt, dass dem Stadtrat berichtet wird:

- 2019 über die Erreichung der **Ziele** aus den Leitsätzen 2016. Dies erfolgte mit dem Gleichstellungsbericht 2018 (https://www.ris-muenchen.de/RII/RII/ris_vorlagen_dokumente.jsp?risid=5738429).
- 2020 über den Sachstand der Umsetzung der **Maßnahmen** aus den Leitsätzen 2016. Dies erfolgt mit der vorliegenden Bekanntgabe.

Damit ist die Umsetzung der Leitsätze 2016 abgeschlossen. Der Gleichstellungsbericht 2018 sowie die vorliegende Bekanntgabe sind Grundlage des neu zu erarbeitenden Gleichstellungskonzepts. Mit diesem Prozess wird im Herbst 2020 begonnen.

Der Großteil der umzusetzenden Maßnahmen der Leitsätze 2016 fiel in den Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferats.

Darüber hinaus hat das Personal- und Organisationsreferat am 24. Oktober 2016 einen stadtweiten Workshop durchgeführt, auf dem festgelegt wurde, welche Maßnahmen in den Referaten und Eigenbetrieben umzusetzen sind.

Diese lauteten:

- Kinderbetreuung (siehe Anlage 1, Ziffer 1.1)
- Teilzeit (siehe Anlage 1, Ziffer 1.2)
- Leistungsorientierte Bezahlung (siehe Anlage 1, Ziffer 1.5)
- Dienstliche Beurteilung (siehe Anlage 1, Ziffer 3.3)
- Fortbildung (siehe Anlage 1, Ziffer 3.5).

Insgesamt haben aus allen Referaten und Eigenbetrieben 39 Personen an dieser Veranstaltung teilgenommen.

2. Ausgewählte Maßnahmen der Leitsätze 2016

In den Leitsätzen 2016 wurden insgesamt 39 Maßnahmen festgeschrieben, die alle umgesetzt sind. Detaillierte Ausführungen sind der Anlage 1 zu entnehmen. Im Folgenden werden zehn ausgewählte Maßnahmen vorgestellt:

2.1 Kinderbetreuung

<p style="text-align: center;">Kinderbetreuung</p> <p>Die Landeshauptstadt bietet ihren Beschäftigten weiterhin ein ganzheitliches Angebot an. Dieses umfasst Kontingent- und Belegplätze, kurzzeitige Kinderbetreuung durch den pme – Familienservice, Ferienbetreuung, Betreuung im Krankheitsfall, Kindertag sowie ein Eltern - Kind - Zimmer.</p>	
--	--

Das Angebot an Kontingentplätzen ist kontinuierlich verbessert worden, die Anzahl der zur Verfügung gestellten Kontingentplätze zeigt einen Zuwachs an. Die bestehende kurzzeitige Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren kann den Beschäftigten weiterhin angeboten werden. Die angebotenen Räume sind ausgebaut worden, sodass auch ein altersspezifischer Kinderkrippenstandort zur Verfügung gestellt werden konnte. Während der Ferienzeit können sowohl die vom Stadtjugendamt angebotenen eintägigen Erlebnisreisen für Kinder von 5 bis 14 Jahren, als auch die Angebote der „pme Familienservice GmbH“ in Form der kurzzeitigen Ferienbetreuung der Kinder von 0 bis 13 Jahren in Anspruch genommen werden. Die Landeshauptstadt München unterstützt weiterhin die Inanspruchnahme der Betreuung der Kinder zu Hause im Krankheitsfall durch den Verein „Zu Hause Gesund Werden“ und hat den Zuschuss an den Betreuungskosten von 3 Euro auf 4 Euro bzw. 4,50 Euro bei mehr als einem Kind, erhöht.

Zusätzlich bieten das Personal- und Organisationsreferat, das Sozialreferat, das Kreisverwaltungsreferat, die Stadtkämmerei, das Planungsreferat, das IT-Referat, das Kommunalreferat, das Referat für Bildung und Sport, das Baureferat und das Kulturreferat einen Kindertag, an dem schulfreien Buß- und Betttag, an. Das Referat für Bildung und Sport, das Baureferat sowie das Sozialreferat haben auch ein Eltern - Kind - Zimmer eingerichtet.

2.2 Homeoffice

<p style="text-align: center;">Homeoffice</p> <p>In den Leitsätzen 2016 wurde definiert, mindestens 250 neue alternierende Telearbeitsplätze im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen.</p>	
--	---

Zum 01.10.2019 hat die Dienstvereinbarung über Mobiles Arbeiten/Homeoffice bei der Landeshauptstadt München (DV MoHo) die bis zum 30.09.2019 gültige DV-TELE abgelöst und unterstützt auf diese Weise die „Mobile Kommunikationsoffensive“. Die DV MoHo erweitert die bisherigen Möglichkeiten der Arbeitszeiteinbringung am häuslichen Arbeitsplatz um den Aspekt des „mobilen Arbeitens“. In Absprache mit der Dienststelle kann hierdurch künftig auch an einem geeigneten Ort außerhalb des Büroarbeitsplatzes und außerhalb des häuslichen Arbeitsplatzes gearbeitet werden.

Der bisherige Begriff „Telearbeit“ wird durch den Begriff „Homeoffice“ ersetzt, da dies eine sprachlich eindeutigerer Abgrenzung von Arbeit an der häuslichen Arbeitsstätte (=Homeoffice) und Arbeit außerhalb des Büros sowie außerhalb der häuslichen Arbeitsstätte (=mobiles Arbeiten) ermöglicht. Eine Kombination aus mobilem Arbeiten und/oder Arbeiten im Homeoffice ist in Absprache mit der Dienststelle beliebig möglich.

Durch die Schaffung der IT-Business-Services „Fernzugriff IKM“ und „Full-VPN“ ist ein sukzessiver Anstieg der Zahl der Nutzer*innen von Homeoffice-Arbeitsplätzen zu verzeichnen, wie die folgenden Daten zeigen:

Die stadtweite Gesamtzahl alternierender Telearbeitskräfte erhöhte sich von rd. 250 im Februar 2018 (rd. 180 im Hoheitsbereich/rd. 70 bei den Eigenbetrieben) auf rd. 620 im September 2019 (rd. 420 im Hoheitsbereich/rd. 200 bei den Eigenbetrieben). Dies entspricht einer Steigerung von rd. 150% innerhalb von 20 Monaten. Seit Inkrafttreten der DV MoHo sind weitere rund 120 Beschäftigte hinzugekommen, die regelmäßig und dauerhaft mindestens 20% ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice einbringen. Insgesamt wird die ehemalige „alternierende Telearbeit“ bzw. das regelmäßi-

ge und dauerhafte Arbeiten im Homeoffice somit zum Stand 1/2020 von stadtweit rd. 740 Beschäftigten (rd. 500 im Hoheitsbereich/rd. 240 bei den Eigenbetrieben) genutzt. Aktuelle Zahlen zum gelegentlichen bzw. sporadischen Arbeiten im Homeoffice liegen nicht vor, da nach der DV MoHo für gelegentliches Arbeiten im Homeoffice kein Antrag erforderlich ist. Hier genügt das Einverständnis der Führungskraft. Insgesamt ist jedoch von einem weiteren sukzessiven Anstieg der Nutzung des Homeoffice auszugehen.

Die Corona-Pandemie hat dem Arbeiten im Homeoffice bei der LHM eine gänzlich neue Brisanz und Wertigkeit verliehen. In der DA Corona wurde festgelegt, dass das Arbeiten im Homeoffice als genehmigt galt, auch ohne Antrag. In Zusammenarbeit mit dem IT-Referat (RIT) wurde in kürzester Zeit die notwendige Soft- (über 6.000 Software-Token) sowie Hardware (Full-VPN Geräte) bereitgestellt. So konnten während des Lockdowns über 20.000 Beschäftigte unkompliziert von Zuhause aus arbeiten.

Wie geht es nach Corona weiter? Aktuell wird überprüft, wie das Arbeiten im Homeoffice im „New Normal“, also dem „Neuen Alltag“ nach Corona, aussehen soll und kann. Eine Rückkehr zur überwiegenden Präsenzkultur, so wie sie vor Corona gelebt wurde, soll nicht erfolgen. Corona stellte in Bezug auf das Arbeiten im Homeoffice ein Experiment mit mehrheitlich positivem Ausgang dar. Damit diese Aspekte erhalten bleiben, sind entsprechende Maßnahmen geplant, die in die DV MoHo eingearbeitet werden sollen. So erarbeitet das Personal- und Organisationsreferat Regelungen, die den Beschäftigten auch künftig das Arbeiten im Homeoffice leichter möglich machen sollen. Des Weiteren werden Fortbildungen entwickelt, die Mitarbeiter*innen und Führungskräfte darin unterstützen sollen, im Homeoffice gut zusammenzuarbeiten.

2.3 Sabbatical

<p style="text-align: center;">Sabbatical</p> <p>Seit 2018 können grundsätzlich alle städtischen Beschäftigten ein Sabbatical unter den städtischen Voraussetzungen in Anspruch nehmen. Dieses Arbeitszeitmodell eröffnet den Beschäftigten im Rahmen einer befristeten Teilzeit die Möglichkeit, in einer Anspargphase Arbeitszeit vorzuleisten, die in der anschließenden Freizeitphase wieder ausgeglichen wird.</p>	
--	---

Die neue DV-Flex 2.0 steht der gesonderten Vereinbarung von Blockarbeitszeitmodellen (z.B. Sabbaticals, Altersteilzeit) nicht entgegen. Unter anderem durch die mit der DV-Flex 2.0 eingeräumten erweiterten Ansparmöglichkeiten von Zeitguthaben im Umfang von bis zu 5 Wochen (plus 1 Woche bei Eingehen einer Zeitschuld) werden den Mitarbeiter*innen weitreichende Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Belangen eingeräumt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die persönliche Anspargrenze in dem Verhältnis zu der vereinbarten Teilzeit entsprechend.

2.4 Aktionstage des betrieblichen Gesundheitsmanagements

	<p>Aktionstage</p> <p>Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden im Jahr 2018 und 2019 stadtweite geschlechterspezifische Aktionstage angeboten.</p>	
--	--	---

Im November 2018 wurde rund um das Thema "Männergesundheit" eine Woche lang ein informatives Programm angeboten. Neben den Vorträgen gab es auch einen Kochkurs für Männer und verschiedene Sportangebote. Der betriebsärztliche Dienst hielt zusätzlich eine extra "Männer-Sprechstunde" ab.

Im Februar 2019 gab es im Aus- und Fortbildungszentrum als Hauptstandort verschiedene spezielle Angebote zum Thema „Frauengesundheit“. Parallel dazu haben aber auch Veranstaltungen an anderen Standorten stattgefunden. Angeboten wurden u.a Kurzformate, wodurch es insbesondere den Teilzeitkräften möglich war, an den Veranstaltungen teilzunehmen. Die Teilnahme an diesen Angeboten war exklusiv für weibliche Beschäftigte und galt zu 50% als Arbeitszeit, jedoch ausschließlich nach Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft.

2.5 Elternflyer

	<p>Elternflyer</p> <p>Gewinnung der Eltern als mögliche Multiplikator*innen, da die Eltern einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben.</p>	
--	--	---

Mit dem „Elternflyer“ sollen speziell Eltern mit Migrationshintergrund angesprochen werden. Einzelne Textbausteine des Flyers wurden in verschiedene Sprachen, wie z.B. türkisch oder kroatisch, übersetzt. Vor allem auf Messebesuchen ist der „Elternflyer“ sehr gefragt.

Im Rahmen des Marketingkonzepts werden durch die Ausbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferates mehrere Kanäle genutzt, um potenzielle Bewerber*innen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen. Dadurch ist ein stetiger Anstieg von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund zu verzeichnen. 2019 haben 1.095 Personen eine Ausbildung oder ein Studium bei der Landeshauptstadt München begonnen; der

Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund lag bei 32,2 %. Seit der ersten Erfassung des Migrationshintergrunds der Nachwuchskräfte im Jahr 2006 ist ein Anstieg von fast 20 Prozentpunkten zu verzeichnen.

2.6 Väterbrotzeit

	<p>Väterbrotzeit</p> <p>Um Väter bei der Entscheidung in Elternzeit zu gehen zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen und ggfs. zu vernetzen, wurden 2019 zwei der neu konzipierten Veranstaltungen „Väterbrotzeit“ angeboten.</p>	
--	---	---

Die Zahl der Väter, die Elternzeit nehmen, hat sich seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 verzehnfacht. Insgesamt nehmen heute 34 Prozent der Väter - mit steigender Tendenz - mindestens zwei Monate Elternzeit, so auch bei der Landeshauptstadt München.

Bei der Veranstaltung „Väterbrotzeit“ wurden z.B. in einem Kurzvortrag Informationen zur frühkindlichen Bindung und zur Perspektive der Väter gegeben. Anschließend fand ein Austausch statt, welche positiven Aspekte sich für Väter durch die Inanspruchnahme von Elternzeit ergaben, aber auch welche (möglichen) Barrieren es zu überwinden gibt.

Weiterhin wurde ein Forum in WiLMA für beschäftigte Väter der Landeshauptstadt München eingerichtet.

2.7 Mentoring

	<p>Mentoring</p> <p>Pilotierung des klassischen Mentorings als zukunftsweisende Entwicklungsmaßnahme der Führungskräfte- bzw. Personalentwicklung.</p>	
--	---	---

Für die Erhöhung des Frauenanteils in der 4. Qualifikationsebene wurde das Mentoring als eine geeignete, bei der Landeshauptstadt München noch nicht vorhandene Personalentwicklungsmaßnahme, erachtet. Diese zukunftsweisende Entwicklungsmaßnahme zählt zu den am schnellsten wachsenden Formen der Führungskräfte- bzw. Personalentwicklung. Den Nutzen des klassischen Mentorings können zahlreiche Wirksamkeitsstudien und Metaanalysen nachweisen. Auch zahlreiche Unternehmen sowie Kommunen (z.B. Stadt Dortmund, Stadt Nürnberg, Stadt Herne usw.) haben bereits Mentoring-Programme implementiert.

Deshalb wurde ein umfangreiches Konzept zur Einführung des Mentoring-Programms bei der Landeshauptstadt München entwickelt und im Rahmen des Münchner Kompetenzmanagements vorgestellt. Geplant ist, das Konzept des klassischen Mentorings im Rahmen eines Piloters zu erproben.

Mentoring als alleiniges Frauenförderprogramm ist aus AGG-Gründen nicht zulässig. Bei der Auswahl der Mentees wird darauf geachtet, dass ca. 70 % der Teilnehmenden weiblich sind. Damit wird das Ziel aus den Leitsätzen 2016, den Frauenanteil in der 4. Qualifikationsebene zu erhöhen sowie der Leitsatz „der Frauenanteil bei den Führungspositionen entspricht dem Frauenanteil der aktiv Beschäftigten“, fokussiert. Der Führungsunterschied in der 4. Qualifikationsebene betrug 2019 immer noch 10,1 % zu Gunsten der Männer.

2.8 Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen

	<p>Zielvereinbarungen</p> <p>Der kontinuierliche Anstieg des Frauenanteils bei den Führungspositionen ist u.a. den Zielvereinbarungen, die zwischen den verschiedenen Referaten und dem POR geschlossen wurden, zu verdanken.</p>	
--	--	---

Zum Stand 31.12.2019 lag der Frauenanteil bei den Führungskräften stadtweit bei 49,3 % und hat sich damit im Vergleich zu 2014 (47,1 %) leicht erhöht. Zugleich ist der stadtweite Führungsunterschied zugunsten der Männer auf 3,2 Prozent gesunken (31.12.2019). Im Jahr 2014 lag er noch bei 3,6 Prozentpunkten. Der definierte Swing bezüglich der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern von 3,5% ist damit eingehalten. Somit kann festgehalten werden, dass stadtweit gesehene Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern herrscht.

Allerdings bestehen weiterhin große Unterschiede zwischen den einzelnen Referaten. Die meisten Referate liegen innerhalb des definierten Swing (Toleranzrahmen für den Führungsunterschied 3,5%-5,0%), einige sogar unterhalb. Auf der anderen Seite ist der Führungsunterschied bei einigen Referaten außerhalb des 5%-Toleranzrahmens festzu-

stellen. Deshalb wurden 2019 erneut Zielvereinbarungen mit dem Personal- und Organisationsreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Kommunalreferat und dem Direktorium abgeschlossen. Auf Basis der Evaluationen der bestehenden Vereinbarungen wurde die jeweilige aktuelle Situation im Referat analysiert, um mit Blick auf die referatspezifischen Besonderheiten neue Ziele definieren zu können. So entstanden individuelle Zielvereinbarungen mit den einzelnen Referaten. Die Evaluation der Ziele erfolgt wie bisher in drei Jahren.

Das 2018 neu entstandene RIT ist in den Auswertungen noch nicht berücksichtigt.

2.9 Vernetzungstreffen für Teilzeitkräfte

<p style="text-align: center;">Vernetzungstreffen für Teilzeitkräfte</p> <p>Einführung der Vernetzungstreffen mit dem Ziel, Kolleginnen und Kollegen für gemeinsame Bewerbungen auf eine Führungsposition zu finden und auf diese Weise unterstützend die Führung in Teilzeit zu erhöhen.</p>	
--	--

Diese Vernetzungstreffen werden seit 2015 regelmäßig durchgeführt. Insgesamt haben ca. 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese Vernetzungstreffen besucht. 2020 war ein Vernetzungstreffen aller bisherigen Teilnehmenden geplant, das Corona-bedingt verschoben werden musste (voraussichtlich auf November 2020). Den früheren Teilnehmenden soll mit diesem Treffen die Möglichkeit gegeben werden, ihr Netzwerk zu erweitern und den neuen Interessierten ihre Erfahrungen weiterzugeben. Die Rückmeldungen bestätigten, dass der Bedarf eines solchen Netzwerkes vorhanden ist. Ebenso zeigte sich aus dem Evaluierungsbogen der positive Zusammenhang zwischen den Vernetzungstreffen und der Findung eines Tandempartners bzw. einer angehenden Bewerbung.

2.10 Transgender im Prozess der Transition

<p style="text-align: center;">Transgender im Prozess der Transition</p> <p>Die Landeshauptstadt München bietet Unterstützung für Transgender im Prozess der Transition sowohl den Betroffenen als auch den Dienststellen</p>	
--	---

Im Rahmen eines Fachgesprächs zur Arbeitssituation von Trans*Beschäftigten bei der LHM wurden verschiedene Maßnahmen vereinbart und umgesetzt. Ferner wurde am 09.05.2018, anlässlich des IDAHoBIT* (Internationaler Tag gegen LGBTI*-Feindlichkeit) auf die Menschenrechtssituation weltweit, die Situation in Deutschland sowie auf Veranstaltungen zum IDAHoBIT* in München hingewiesen. Auch in diesem Zusammenhang wurde auf die städtischen Stellen verwiesen, an die sich die Betroffenen wenden können sowie zur Broschüre „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung“ verlinkt. Am 17.05.2020 fand aufgrund der Corona-Pandemie der IDAHoBIT* nicht als Kundgebung in München statt. Dennoch war das Anliegen groß, dass die Botschaften zu diesem Tag in die Welt gesendet werden. So wurde der erste digitale IDAHoBIT* 2020 ausgetragen, bei dem sich der Personal- und Organisationsreferent Dr. Dietrich mit einem Videointerview beteiligte. Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTI* hat zu diesem Anlass einen WiLMA Beitrag mit Informationen geschaltet.

Desweiteren hat das Personal- und Organisationsreferat ein Begleitschreiben entwickelt. Trans*Beschäftigte, die ihre Akte bereinigen wollen, können dieses Schreiben zur Unterstützung bekommen. Aus diesem Schreiben geht hervor, dass die LHM Beschäftigte, die Dokumente umschreiben lassen wollen, unterstützt und die entsprechenden Stellen auffordert, mitzuwirken (mit Hinweis auf die Rechtslage).

Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTI* hält auf ihrer Internetseite viele Informationen zu Trans*Lebensweisen bereit. Bis Herbst 2020 wird dazu auch eine WiLMA Seite erstellt, die gezielt Beschäftigte und ihre Führungskräfte anspricht.

3. Stand der Umsetzung 2020

Der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wird in der Anlage 1 ausführlich dargestellt. Es werden pro Handlungsfeld die in den Leitsätzen 2016 angekündigten Maßnahmen sowie der Sachstand bzw. die Ergebnisse der Umsetzung dargestellt.

Die Bekanntgabe wurde der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle für LGBTI*, der Stelle für interkulturelle Arbeit, der zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG, der zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt, dem Behindertenbeirat sowie dem Gesamtpersonalrat zur Stellungnahme übermittelt.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferats, Herr Stadtrat Progl und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Jagel, den Referaten und Eigenbetrieben der Stadt München sowie dem Gesamtpersonalrat ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober- / Bürgermeister / in
Ehrenamtliche / -r Stadtrat / rätin

Dr. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit II.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das POR-GL1

zur Kenntnis.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.02

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das POR, P 1
An das POR, P 2
An das POR, P 3
An das POR, P 6
An den Gesamtpersonalrat
An die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten
An die Frauengleichstellungsstelle
An das Direktorium - GL
An das Baureferat - RG
An das Kommunalreferat - GL
An das Kreisverwaltungsreferat - GL
An das Kulturreferat - GL
An das Personal- und Organisationsreferat - GL
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft – GL
An das Referat für Bildung und Sport – GL
An das Referat für Gesundheit und Umwelt - GLS
An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung - SG
An das Revisionsamt
An das Sozialreferat - S-R-1

An die Stadtkämmerei – GL
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München
An das IT - Referat
An die Landwirtschaftlichen Betriebe
An die Markthallen München
An die Münchner Kammerspiele
An die Münchner Stadtentwässerung

zur Kenntnis.

Am