



**Dr. Thomas Böhle**  
Berufsmäßiger Stadtrat

Frau Stadträtin Gülseren Demirel  
Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth  
Frau Stadträtin Lydia Dietrich  
Herrn Stadtrat Dominik Krause  
Frau Stadträtin Jutta Koller

Stadtratsfraktion  
BÜNDNIS90 / DIE GRÜNEN / ROSA LISTE

Rathaus

Datum: 10.04.2014

### **Wie geht die Stadt München mit längerfristigen Erkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um?**

Schriftliche Anfrage gem. § 68 GeschO von Frau StRin Gülseren Demirel, Herrn StR Dr. Florian Roth, Frau StRin Lydia Dietrich, Herrn StR Dominik Krause, Frau StRin Jutta Koller vom 25.02.2015

Sehr geehrte Frau Stadträtin Demirel,  
sehr geehrter Herr Stadtrat Dr. Roth,  
sehr geehrte Frau Stadträtin Dietrich,  
sehr geehrter Herr Stadtrat Krause,  
sehr geehrte Frau Stadträtin Koller,

auf Ihre Anfrage vom 25.02.2015 nehme ich Bezug. Sie haben folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

"Die Landeshauptstadt München ist eine große Arbeitgeberin. Mehr als 30.000 Menschen arbeiten bei der Stadt in den verschiedensten Bereichen. Vom Brunnenbau über die Zweitwohnungssteuer bis zur Schulraumplanung – die Betätigungsfelder bei der Stadt sind vielfältig und anspruchsvoll. Aus diesem Grund versucht die Stadt auch für alle Bereiche die „besten Köpfe“ zu gewinnen, welche sich für das Leben und die Menschen in dieser Stadt einsetzen wollen.

Oftmals ist dies jedoch nicht so einfach, Personalengpässe, gesteigerte Fallzahlen, der massi-

ve Zuzug, als dies sind Faktoren, die die Arbeit erschweren. Kommen zudem noch längerfristige Erkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu, so wird es für alle anderen Personen in den betroffenen Abteilungen um so schwieriger.

Uns wurden einige Fälle aus der Stadtverwaltung bekannt, in denen Personen über einen längeren Zeitraum (>6 Wochen bis zu einem Jahr) krank geschrieben wurden und ihre Stellen in diesem Zeitraum unbesetzt blieben. In diesen Fällen steigt die Belastung für die übrigen Teamkollegen enorm, da diese die zusätzliche Arbeit der erkrankten Kollegin / des erkrankten Kollegen mitschultern müssen. Besonders psychische Erkrankungen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Im Erkrankungsfall kann es passieren, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals für Monate ausfallen und nicht in der Lage sind, ihre normalen Tätigkeiten zu erledigen. In diesen Fällen muss das Kollegium die fehlenden Kapazitäten auffangen und wenn möglich kompensieren. Es kann jedoch nicht im Sinne der Stadt und der einzelnen Referate sein, wenn viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier eine gehörige Mehrarbeit leisten müssen, welche durch die Personalmaßnahmen vielleicht mindern ließe."

**Frage Nr. 1: Wie hoch ist der Krankenstand an langzeiterkrankten (>6 Wochen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Stadtverwaltung – mit der Bitte um Aufschlüsselung auf die einzelnen Referate – einschließlich des Personal- und Erziehungsdienstes?**

**Frage Nr. 2: Wie haben sich die Fallzahlen von Langzeiterkrankungen in den letzten 10 Jahren entwickelt und wie schätzt die Verwaltung diese für die Zukunft ein?**

**Antwort:**

Zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten bei der Landeshauptstadt München liegen seit 2007 Daten vor, die auf der Basis unseres Personalmanagementsystems ausgewertet werden. Für das Kalenderjahr 2014 sind noch keine belastbaren Daten vorhanden, so dass für die vorliegende Anfrage auf den Datenbestand von 2013, wie er auch im Bericht „Personal 2013: Ziele-Daten-Analysen“ analysiert wurde, zugegriffen wurde.

## Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote 2013: Referate und Eigenbetriebe Gesamt und Langzeiterkrankungen

	Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten <sup>2)</sup>	Zahl der Sollarbeits-tage	krankheitsbedingte FehltagelGesamt	Fehlzeitenquote in %	krankheitsbedingte Fehltagelmit Dauer über 42 Tage	Fehlzeitenquote in % mit Dauer über 42 Tage
<b>Referate (Gemeindehaushalt u. Stiftungen)</b>						
Baureferat	2.798	619.103	57.861	9,3%	18.629	3,0%
Direktorium	689	150.837	11.507	7,6%	4.577	3,0%
Kommunalreferat	807	157.795	14.181	9,0%	5.352	3,4%
KVR (ohne Branddir.)	1.926	414.489	39.204	9,5%	14.011	3,4%
Kulturreferat	865	186.698	13.666	7,3%	4.489	2,4%
POR	680	140.455	7.994	5,7%	2.512	1,8%
Planungsreferat	713	151.599	9.921	6,5%	3.559	2,3%
RAW	223	46.262	2.267	4,9%	636	1,4%
RBS	13.457	2.500.000	204.004	8,2%	70.501	2,8%
RGU	943	201.867	17.364	8,6%	5.281	2,6%
Sozialreferat	3.393	700.030	57.754	8,3%	21.583	3,1%
Jobcenter München	472	96.544	6.165	6,4%	2.080	2,2%
Stadtkämmerei	652	141.094	9.627	6,8%	3.333	2,4%
<b>Eigenbetriebe</b>						
AWM	1.477	338.798	40.585	12,0%	14.730	4,3%
it@M	545	120.823	8.932	7,4%	3.688	3,1%
Markthallen München	115	25.807	2.055	8,0%	936	3,6%
MSE	974	221.706	19.187	8,7%	6.476	2,9%
<b>Gesamt<sup>1)</sup></b>	<b>30.405</b>	<b>6.222.626</b>	<b>522.953</b>	<b>8,4%</b>	<b>182.652</b>	<b>2,9%</b>

<sup>1)</sup> Gesamtzahl entspricht nicht der Summe aus den Referaten, da Beschäftigte bei einem Referatswechsel in jedem Referat gezählt werden; die Personalreserve ist nur in der Gesamtzahl enthalten

<sup>2)</sup> Zeitraum 01.01.-31.12.2013

### Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote 2013: Erziehungs- und Sozialdienst Gesamt und Langzeiterkrankungen

	Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten <sup>1)</sup>	Zahl der Sollarbeits-tage	krankheitsbedingte Fehltag-e Gesamt	Fehlzeiten-quote in %	krankheitsbedingte Fehltag-e mit Dauer über 42 Tage	Fehlzeiten-quote in % mit Dauer über 42 Tage
<b>Fachrichtung</b>						
Erziehungsdienst	5.708	1.176.384	111.168	9,4%	33.568	2,9%
Sozialdienst	1.221	253.599	18.626	7,3%	6.945	2,7%
<b>Gesamt</b>	<b>30.405</b>	<b>6.222.626</b>	<b>522.953</b>	<b>8,4%</b>	<b>182.652</b>	<b>2,9%</b>

<sup>1)</sup> Zeitraum 01.01. - 31.12.2013

### Krankheitsfälle 2007 bis 2013; Gesamt und Langzeiterkrankungen

	2007	2008	2009	2010	2011 <sup>1)</sup>	2012	2013
<b>Gesamt</b>							
Krankheitsfälle	62.779	72.053	76.311	80.960	95.611	95.419	99.684
Fälle je Beschäftigte/-r	2,8	3,1	3,2	3,4	3,3	3,2	3,3
AT je Fall	5,9	5,6	5,6	5,4	5,2	5,4	5,2
<b>Fälle mit Dauer über 42 Tage</b>							
Krankheitsfälle	2.134	2.189	2.202	2.434	2.892	2.862	2.899
Fälle je Beschäftigte/-r	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
AT je Fall	57,9	60,1	64,8	62,6	58,2	65,3	63,0
Anteil an Fällen gesamt	3,4%	3,0%	2,9%	3,0%	3,0%	3,0%	2,9%

<sup>1)</sup> erstmals mit Lehrdienst

Die Fallzahlen der Langzeiterkrankungen sind über die Jahre sehr stabil und auch für das Jahr 2014 ist nicht von größeren Veränderungen auszugehen.

**Frage Nr. 3: In wie vielen Fällen von Langzeiterkrankungen konnte eine Stelle übergangsweise besetzt werden?**

**Frage Nr. 4: In wie vielen Fällen von Langzeiterkrankungen konnte/wurde die Stelle nicht während der Krankheitsphase übergangsweise besetzt?**

**Antwort:**

Jahr	Auswertung Anzahl Aushilfen (gesamt)	Auswertung Aushilfen besetzt (gesamt)	Anteil Aushilfen unbesetzt (gesamt)
2014	295	218	26%
2013	273	203	26%
2012	254	191	25%
2011	261	188	28%
2010	228	167	27%
2009	191	139	27%
2008	226	146	35%
2007	183	104	43%

Die Anzahl der in den Jahren 2007 - 2014 eingerichteten Aushilfsstellen (ausgenommen Bereich RBS-Lehrdienst) wurden mittels der gespeicherten Daten ausgewertet. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Aushilfsstellen nicht nur aufgrund von Krankheit, sondern auch infolge von Mutterschutz, Wehrdienst, Urlaub etc. eingerichtet werden. Gemäß den Erfahrungswerten des Bereiches Stellenwirtschaft und Dienststellenbetreuung liegt in ca. drei von vier Fällen dem Antrag auf Aushilfe eine (längerfristige) Erkrankung zugrunde.

Die Anzahl der jährlich insgesamt eingerichteten Aushilfsstellen steigt über die letzten Jahre hinweg stetig an. Der Anteil der unbesetzten Aushilfsstellen liegt hingegen seit Jahren konstant bei ca. 25 %.

Aufgrund der kurzen Frist haben wir davon Abstand genommen, alle Referate zur Situation zu befragen. Zu den größten Personengruppen, also zum Erziehungs- und zum Lehrdienst, baten wir das RBS um einen kurzen Bericht.

#### **Besonderheit für den Bereich RBS – Erziehungsdienst:**

Bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten und einer nicht absehbaren Rückkehr der Stammkraft können im Erziehungsdienst Aushilfenstellen beantragt werden.

Im Erziehungsdienst wird nur eine Aushilfenstelle eingerichtet, wenn eine feste Besetzung gefunden wird.

Im Erziehungsdienst werden die Aushilfenstellen ausschließlich aufgrund von Krankheitsausfällen eingerichtet. Vertretungen infolge von Mutterschutz werden über ein Stellenkontingent geregelt.

Zudem gibt es ein Ausfallmanagement für kurzfristige Einsätze (10 % des Stammpersonals) sogenannte Hausrouliererstellen an den Einrichtungen. Allerdings gibt es die Vorgabe, dass diese Hausroulierer einrichtungsübergreifend im Stadtquartier und bei Bedarf auch in der Region nach Priorisierung eingesetzt werden.

**Für den Bereich RBS-Lehrdienst:**

Der Geschäftsleitung des Referats für Bildung und Sport liegen leider keine entsprechenden statistischen Daten vor, um eine Aussage treffen zu können, in wie vielen Fällen von Langzeiterkrankungen eine Stelle übergangsweise besetzt bzw. nicht besetzt werden konnte.

Im städtischen Lehrdienst werden für Lehrkräfte, die im Rahmen einer Vertretung befristet eingestellt werden, keine Aushilfsstellen (AH-Stellen) eingerichtet. Vielmehr hat es sich bewährt, dass jeder Schule sogenannte SV-Stellen zugeordnet sind, auf denen die befristet beschäftigten Lehrkräfte während ihrer Tätigkeit an der Schule geführt sind.

Wir können Ihnen zu näheren Erläuterung nachfolgende Übersicht über die Entwicklung der Anzahl der sogenannten Aushilfslehrkräfte der letzten zehn Schuljahre geben.

Schuljahre	Anzahl der Aushilfslehrkräfte
2004/2005	149
2005/2006	205
2006/2007	182
2007/2008	193
2008/2009	236
2009/2010	269
2010/2011	259
2011/2012	271
2012/2013	300
2013/2014	326

Die Einstellung einer befristet beschäftigten Aushilfslehrkraft erfolgt in den Fällen, in denen eine Lehrkraft aus unterschiedlichen Gründen an der Dienstleistung verhindert ist. Als Vertretungsgründe kommen neben der Erkrankung auch Mutterschutz und Elternzeit, unbezahlte Beurlaubungen sowie Freistellungen im Rahmen des Sabbatjahrmodells in Frage. Dabei ist es üblich, dass die Arbeitszeit einer zu vertretenden Lehrkraft auf zwei oder mehr Aushilfslehrkräfte aufgeteilt wird.

Die Geschäftsleitung sowie die jeweils zuständigen pädagogischen Abteilungen im RBS bemühen sich dabei stets, die Unterrichtsversorgung an den städtischen Schulen sicherzustellen und so schnell wie möglich drohenden Unterrichtsausfall auch extern durch Einstellung einer Aushilfslehrkraft abzudecken. Aus diesem Grund werden auch Aushilfslehrkräfte für Zeiträume eingestellt, bei denen die Dauer der Erkrankung der Lehrkraft unter sechs Wochen liegt.

Wie aus der Übersicht erkennbar, steigen die Zahlen der Vertretungsfälle kontinuierlich. Dies liegt aber nicht ursächlich an einer steigenden Zahl von langfristig erkrankten Lehrkräften, sondern steht auch im Zusammenhang mit der Verjüngung des Kollegiums vor allem an den städtischen allgemein bildenden Schulen. Im Rahmen der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung, wonach hauptsächlich Frauen den Lehrberuf ergreifen, steigt auch an den städtischen

Schulen der Anteil an jungen weiblichen Lehrkräften, die dann Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch nehmen. Des gleichen nehmen aber auch immer mehr junge männliche Lehrkräfte die Möglichkeit der Elternzeit in Anspruch, dies oftmals aber nur für Zeiträume von ein oder zwei Monaten.

Grob geschätzt liegt der Anteil der Krankheitsaushilfen bei etwas mehr als der Hälfte.

**Frage Nr. 5: Was sind die Gründe dafür, wenn Stellen nicht vertretungsweise besetzt werden?**

**Antwort:**

Es gibt verschiedene Gründe bzw. Erschwernisse, warum Stellen nicht vertretungsweise besetzt werden können:

- Bei einer Erkrankung steht nicht von vornherein fest, dass es sich um eine Langzeiterkrankung handelt. Vielmehr werden Dienstkräfte von den behandelnden Ärzten bzw. Ärztinnen zunächst meist nur wochenweise krankgeschrieben. Weder der/die Betroffene selbst noch der/die behandelnde Arzt/Ärztin bzw. Facharzt/Fachärztin können die Dauer der Erkrankung absehen.
- Zudem ist auch die Signalwirkung für die erkrankte Person zu berücksichtigen. Eine rasche Nachbesetzung könnte auch das Gefühl hervorrufen, in der Arbeit nicht mehr gebraucht zu werden bzw. sofort ersetzbar zu sein. Dies kann auch negative Auswirkungen auf den Genesungsfortschritt des/der Erkrankten haben.
- Für alle Stellen ist eine bestimmte Qualifikation erforderlich. Dies führt in der Regel dazu, dass entsprechend qualifizierte Personen erst gesucht werden müssen. Diese Suche gestaltet sich je nach Berufsgruppe und Fachrichtung unterschiedlich schwierig. Sofern der Verwaltung keine geeigneten Initiativbewerbungen vorliegen oder das betroffene Referat eine geeignete Ersatzkraft an der Hand hat, kann die Aushilfsstelle nicht sofort besetzt werden. Eine Ausschreibung der Stelle wäre erforderlich, mit der Konsequenz der zeitlichen Verzögerung. Auch grundsätzlich geeignete Personen sind noch einzuarbeiten, was zunächst zu weiterer Belastung der Teamkolleginnen und -kollegen führt. In vielen Aufgabenfeldern wird von einer Einarbeitungszeit von wenigstens einem Jahr ausgegangen. Dieser Aufwand ist immer auch in Relation zur prognostizierten Rückkehr der/des Erkrankten zu setzen.

**Frage Nr. 6: Wie sehen die städtischen Richtlinien für übergangsweise Besetzungen von Stellen bei Langzeiterkrankungen aus?**

**Antwort:**

Für die übergangsweise Besetzung von Stellen bei Langzeiterkrankungen gibt es derzeit keine städtischen "Richtlinien".

Im Akutfall stehen den Dienststellen allerdings folgende Instrumentarien zur Verfügung:

- Umschichten von Personalkapazitäten und/oder Umverteilen von Aufgaben
- vorübergehende Aufstockung der Wochenarbeitszeit bei Teilzeitkräften, soweit diese dazu bereit sind,
- ggf. Sonderfinanzierung in Fällen erheblicher und gehäufter Leistungsminderung durch den Sozialfonds
- Schaffung von Aushilfsstellen oder befristeten Stellen,
- Einsatz von Leiharbeitskräften
- ggf. Einsatz von Springern/Roulierern bzw. Abruf von sog. Stellenpools,

Zu den letzten drei Punkten, die der Haushaltsklarheit und -wahrheit dienen, möchten wir folgende Erläuterung anfügen:

Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung bei Langzeiterkrankungen besteht für die Dienststellen die Möglichkeit, beim Personal- und Organisationsreferat die Einrichtung einer Aushilfsstelle zu beantragen. Die Feststellung des Bedarfs setzt dabei lediglich die Bestätigung der Dienststelle voraus, dass die Erledigung von Aufgaben infolge des krankheitsbedingten Personalausfalls nicht gewährleistet und eine Umschichtung/Verteilung der anfallenden Aufgaben auf andere Dienstkräfte nicht möglich ist bzw. eine Verlängerung der Bearbeitungszeiten nicht akzeptabel ist.

Darüber hinaus hat die Dienststelle das Aufgabenprofil der Aushilfsstelle (weitgehend identische bzw. neue/abgeänderte Aufgaben) festzulegen sowie den Umfang (Nachersatz der vollen Stellenkapazität oder nur einer Teilkapazität), die Dauer (unter bzw. über einem Jahr) sowie die Finanzierung des zusätzlichen Personalbedarfs zu klären.

Abhängig von der Dauer und der Besetzung der Aushilfsstellen wird zwischen der Einrichtung von befristeten Pseudostellen<sup>1</sup> (Dauer unter einem Jahr und Besetzung mit Tarifbeschäftigten), befristeten Stellen (Dauer über einem Jahr und Besetzung mit Tarifbeschäftigten) und befristeten Überplanstellen (Dauer unter oder über einem Jahr und Besetzung mit Beamten/innen) unterschieden.

Sofern seitens der Dienststelle mit dem Personal- und Organisationsreferat Vorgespräche bezüglich der Besetzung geführt wurden, kann der Antrag auf Einrichtung einer Aushilfsstelle um einen konkreten Besetzungsvorschlag ergänzt bzw. dem Antrag ein Ausschreibungs-/Stellenbörsentext beigefügt werden.

Die Einrichtung der Aushilfsstelle durch das Personal- und Organisationsreferat erfolgt i. d. R. umgehend nach Eingang des Antrags der Dienststelle.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften kann eine Notlösung sein, um personelle Engpässe kurzfristig zu überwinden. „Auf Leiharbeitsverhältnisse wird auch weiterhin nur unter engen Voraussetzungen in begründeten Ausnahmefällen, z.B. bei unvorhergesehenen Personalengpässen als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder zur Abfederung von Arbeitsspitzen zurückgegriffen“ (siehe Beschluss VPA vom 17.04.2013 / VV vom 02.05.2013 – Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 10440).

---

<sup>1</sup> Anm.: Eine Pseudostelle ist keine Stelle im haushaltsrechtlichen Sinn. Sie wird dann eingerichtet, wenn das Haushaltsrecht für die Beschäftigung einer Dienstkraft nicht die Einrichtung einer Stelle vorschreibt, es aus Gründen der Übersichtlichkeit des Stellenplans aber sinnvoll erscheint, die Kraft auf einer „stellenähnlichen Konstruktion“ (z. B. Aushilfen-Pseudostelle) zu beschäftigen.



In etlichen Bereichen, wo mit sog. **Springern/Roulierern oder Stellenpools** regelmäßig Personalausfälle kompensiert werden können, gibt es solche Maßnahmen bereits.

Exemplarisch für Stellenpools ist hier der Bereich RBS-Kindertagesstätten (s. oben, Ausführungen zu Frage 3 und 4) zu nennen.

Vorratsstellen für sog. Springer bzw. Roulierer sind z. B. im RBS, Bereiche Hausmeisterdienst und Sekretariate, vorgetragen.

Die Einrichtung weiterer Stellenpools ist aktuell für folgende Bereiche geplant:

- im Sozialreferat, u. a. in den Bereichen Grundsicherung und wirtschaftliche Jugendhilfe,
- sowie im KVR, u.a. im Bürgerbüro und im Bereich Ausländerangelegenheiten.

Gleichwohl ist anzumerken, dass diese Stellenpools vorrangig als "Einarbeitungspools" eingerichtet werden sollen. Ein Einarbeitungspool verfolgt das Ziel, Personal für die Aufgaben in den jeweiligen Dienststellen so zu qualifizieren, dass offene Stellen möglichst übergangslos nachbesetzt werden können. Durch die frühzeitige unbefristete Einstellung (vor dem eigentlichen Freiwerden der Stelle) kann nach der Einarbeitung die entstandene Lücke geschlossen werden. Längerfristige – auch krankheitsbedingte – Ausfälle können schneller und effizienter kompensiert werden. Dies vermeidet auch eine Mehrbelastung des Bestandspersonals.

Liegt eine erhebliche dauerhafte Leistungseinschränkung vor, kann bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen eine anteilige Finanzierung der Personalkosten durch den städtischen **Sozialfonds** in Frage kommen. Hierbei werden bei der Feststellung der quantitativen Leistungsminderung auch die krankheitsbedingten Fehlzeiten berücksichtigt. Der jeweils angegebene Prozentanteil der Sozialfondsfinanzierung mindert die Personalauszahlungen für die leistungsgeminderte Person. Mit diesen frei gewordenen Finanzmitteln kann die Dienststelle eine personelle Entlastung (z.B. Aushilfe, Leiharbeitskraft) finanzieren.

### **Frage Nr. 7: Hat die Verwaltung ein Konzept zum Umgang mit Langzeiterkrankungen entwickelt?**

#### **Antwort:**

Soweit sich die Frage auf den Umgang mit Langzeiterkrankten bezieht, fassen wir an dieser Stelle die Hauptpunkte aus der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zusammen:

Seit dem 01.01.2010 gibt es eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Dabei muss allen Beschäftigten, die länger als 6 Wochen krank waren, ein sogenanntes Fürsorgegespräch angeboten werden. Bei durchgängigen Erkrankungen müssen die Personen im Krankenstand angeschrieben bzw. informiert werden.

Ziel ist, in einem gemeinsamen Gespräch Maßnahmen zu finden, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und die Arbeitssituation zu verbessern. Durch diese Gespräche kann ggf. ein schnellerer Wiedereinstieg erfolgen. Zudem kann dieses Gespräch aufzeigen, wie lange eine Erkrankung voraussichtlich noch dauern kann. Natürlich nur, wenn dies dem Betroffenen selbst bekannt ist. Dieses Gespräch findet allerdings nur statt, wenn die erkrankte Person dies

möchte und dem Gespräch zustimmt. Die Teilnahme ist absolut freiwillig.

Falls die erkrankte Person mit der Dienststelle keinerlei Kontakt aufnimmt und überhaupt nicht abgeschätzt werden kann, wann mit einem Wiedereinstieg gerechnet werden kann, besteht die Möglichkeit einer amts- bzw. personalärztlichen Untersuchung. Dadurch kann ggf. medizinisch allerdings nur abgeklärt werden, ob die weitere Dauer der Erkrankung eingeschätzt werden kann.

Soweit sich die Frage auf Vertretungsregelungen bzw. Ausfallsicherheiten beziehen sollte, verweisen wir auf die Antwort zu Frage 6.

**Frage Nr. 8: Wenn nein, wird ein solches Konzept erstellt?**

**Antwort:**

siehe Antwort zu Frage 7.

**Frage Nr. 9: Wie stellt die Verwaltung sicher, dass keine Überforderung der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Teams durch den Ausfall von langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen entsteht?**

**Antwort:**

Aufgrund der Delegation personalwirtschaftlicher und organisatorischer Kompetenzen auf die Referate sind die Fachbereiche verpflichtet ihre Aufgabenerfüllung so zu planen, dass Aufgabenmenge, Qualität der Aufgabenerfüllung und die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Personalkapazität und Sachmittel) in Einklang stehen und rechtzeitig die notwendigen Schritte für eine sachgerechte Personalausstattung eingeleitet werden. Diese Verantwortung liegt bei den Führungskräften vor Ort. Diese werden durch Geschäftsleitungen, Personalstellen und Fachbereichsleitungen unterstützt.

Die verfügbaren Instrumentarien gilt es verantwortlich zu nutzen (s. Antwort zu Frage 6)

**Frage Nr. 10: Strebt die Verwaltung an, in Zukunft öfter Stellen von erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertretungsweise zu besetzen?**

**Antwort:**

Für die Verwaltung agieren in erster Linie die Referate und Eigenbetriebe in eigener Zuständigkeit. Die Regularien sind grds. bekannt. Wie weit diese auch angewendet werden, liegt nicht im Ermessen des Personal- und Organisationsreferats.

Eine zentrale Problematik bei der Zuschaltung von Ersatzkräften ist immer auch die Finanzierung. Es gibt derzeit für die Referate keine speziellen Finanzmittel, die im Falle einer Erkrankung eingesetzt werden können. Die Steuerung erfolgt in der Regel über die vorhandenen Planmittel. Soweit die Differenz zwischen Plan und Ist z.B. aufgrund von Vakanzen Möglichkeiten bietet, kann das betroffene Referat als Ersatz Kapazität zuschalten. Bei längerfristigen Erkrankungen im Tarifbereich fallen ohnehin keine zusätzlichen Auszahlungen an, wenn die erkrankte Dienstkraft aus der Lohnfortzahlung fällt.

Da das Personal- und Organisationsreferat für das Haushaltsjahr 2016 eine Änderung des

Planungsverfahrens Personalkosten auf der Grundlage einer Vollfinanzierung des bereinigten Organisationsstellenplans beabsichtigt, werden künftig Mittel für Krankheitsaushilfen wegen Vakanzen an anderer Stelle in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen.

**Frage Nr. 11: Wenn ja, wie stellt die Verwaltung sicher, dass diese Vertretungsbesetzungen schnell und unbürokratisch erfolgen?**

**Antwort:**

siehe Antwort zu Frage 10.

Die Fragen wurden so umfassend wie möglich im Hinblick auf Ihren Wunsch nach einer fristgemäßen Beantwortung bearbeitet. Weiter gehende Auskünfte konnten mit vertretbarem Aufwand in der Kürze der Zeit nicht eingeholt werden. So ist auch eine stadtweite Abfrage in den Referaten und Eigenbetrieben unterblieben.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat mit Schreiben vom 02.03.2015 eine Beteiligung erbeten. Die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen ist am 20.03.2015 per E-Mail im Personal- und Organisationsreferat eingegangen. Wunschgemäß wird sie unserer Antwort beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Thomas Böhle  
Berufsmäßiger Stadtrat

Anlage  
Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen