

Referat/ Eigenbetrieb	Welche Vertretungskonzepte werden angewandt?	Belastung der Kolleginnen/Kollegen und Umgang der Dienststellen damit	Umgang m. längerfrist. Erkrankung v. Führungskräften
<b>Referate</b>			
Direktorium	über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)	Mehrbelastung für Mitarbeiter/innen unvermeidbar, teilweise längere Bearbeitungszeiten	keine speziellen Regelungen
Revisionsamt	bisher keine Fälle von Langzeiterkrankungen	bisher keine Fälle von Langzeiterkrankungen	bisher keine Fälle von Langzeiterkrankungen
Baureferat	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Prioritätensetzung und Aufgabenkritik (soweit möglich)</li> <li>– ggf. Unterstützung durch Personal aus anderen Bereichen des Referats</li> <li>– Einsatz von Fremdfirmen (z. B. Grünanlagenunterhalt)</li> <li>– im Bereich Winterdienst befristete Einstellung von zusätzlichen Kräften</li> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– in vielen Bereichen zunächst Bereitschaft der Kolleginnen/Kollegen, die Arbeit von Langzeiterkrankten mit aufzufangen; diese schwindet aber teilweise bei längeren Ausfällen</li> <li>– in vielen Fällen Überbelastung, allgemeine Frustration und nicht selten weitere krankheitsbedingte Ausfälle</li> <li>– auch Belastung von Führungskräften durch erhöhten Bedarf von Arbeitsdisposition und tw. Übernahme von Aufgaben</li> </ul>	keine speziellen Regelungen
Kommunalreferat	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Prioritätensetzung und Aufgabenkritik (soweit möglich)</li> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– in vielen Bereichen zunächst Bereitschaft der Kolleginnen/Kollegen, die Arbeit von Langzeiterkrankten mit aufzufangen; diese schwindet aber teilweise bei längeren Ausfällen bzw. bei Häufung von Langzeiterkrankungen</li> </ul>	keine speziellen Regelungen
Kreisverwaltungsreferat	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Vorübergehende Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften (wo möglich)</li> <li>– Unterstützung durch Mitarbeiter/innen aus anderen Bereichen</li> <li>– in einem Fall Einsatz einer Leiharbeitskraft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– aufgrund der ohnehin hohen Arbeitsbelastungen wenig Bereitschaft und Möglichkeiten, die Arbeit von Langzeiterkrankten mit aufzufangen</li> <li>– auch Belastung für die Führungskräfte, die Aufgaben sachgerecht zu verteilen und die Kolleginnen/Kollegen zu motivieren</li> </ul>	keine speziellen Regelungen

Referat/ Eigenbetrieb	Welche Vertretungskonzepte werden angewandt?	Belastung der Kolleginnen/Kollegen und Umgang der Dienststellen damit	Umgang m. längerfrist. Erkrankung v. Führungskräften
Kulturreferat	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Vorübergehende Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften (soweit möglich)</li> <li>– Unterstützung durch Mitarbeiter/innen aus anderen Bereichen</li> <li>– in Teilbereichen Vergabe an externe Firmen</li> <li>– Prioritätensetzung und Aufgabenkritik (soweit möglich)</li> </ul>	keine pauschale Aussage möglich	keine speziellen Regelungen
Personal- und Organisationsreferat	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– im Bereich der Entgeltabrechnung Einsatz von Roulierkräften</li> </ul>	Langzeiterkrankungen stellen die betroffenen Dienststellen vor große Herausforderungen, die Führungskräfte sind sich dessen bewusst	keine speziellen Regelungen
Referat für Arbeit und Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Vorübergehende Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften (wo möglich)</li> <li>– Prioritätensetzung</li> </ul>	keine Aussage	keine speziellen Regelungen
Referat für Bildung und Sport	<p><b>Homogener Bereich Lehrdienst an Schulen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anordnung von Mehrarbeit</li> <li>– Vorübergehende Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften</li> <li>– Aushilfe durch Teilzeitbeschäftigung von in Elternzeit befindlichen Kräften</li> <li>– Einstellung von Aushilslehrkräften</li> </ul> <p><b>Homogene Bereich Erziehungsdienst und hauswirtschaftliches Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mehrarbeit</li> </ul>	nähere Informationen liegen nicht vor, da Befragung aller Einrichtungen und Bereiche nicht möglich	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bei Schulleiter/innen ggf. Einsatz von Aushilslehrkräften als indirekte Vertretung</li> <li>– bei Leiter/innen von Kindertageseinrichtungen ggf. vorübergehender Einsatz einer/eines zusätzlichen Erzieherin/Erziehers im Leitungsteam oder befristete Besetzung der Leitungsstelle durch Ausschreibung</li> </ul>

Referat/ Eigenbetrieb	Welche Vertretungskonzepte werden angewandt?	Belastung der Kolleginnen/Kollegen und Umgang der Dienststellen damit	Umgang m. längerfrist. Erkrankung v. Führungskräften
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorübergehende Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften</li> <li>– Aushilfe durch Teilzeitbeschäftigung von in Elternzeit befindlichen Kräften</li> <li>– Einstellung von geringfügig Beschäftigten (hauswirtschaftliches Personal)</li> </ul> <p><b>Heterogener Bereiche RBS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– bei Bereichen mit ähnlichen Aufgabenprofilen ggf. Rotationsprinzip</li> <li>– Prioritätensetzung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– im heterogenen Bereich keine speziellen Regelungen</li> </ul>
Referat für Gesundheit und Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> </ul>	Mehrbelastung für Mitarbeiter/innen nicht immer vermeidbar	keine speziellen Regelungen
Referat für Stadtplanung und Bauordnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Unterstützung durch Mitarbeiter/innen aus anderen Bereichen (ggf. durch Abordnung)</li> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– aufgrund der sehr hohen Arbeitsbelastungen erhebliche Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter/innen, dies führt auch zu Spannungen</li> <li>– Auswirkungen auf die Verfahrenslaufzeiten lassen sich meist nicht vermeiden</li> </ul>	keine speziellen Regelungen
Sozialreferat (inklusive Jobcenter)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Prioritätensetzung und Überprüfung von Standards</li> <li>– Einsatz von Aushilfen (AH-Stellen)</li> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> <li>– im Bereich der Sozialbürgerhäuser existiert ein Vertretungskonzept (Grundsatz: zu-</li> </ul>	erhebliche Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter/innen, insbesondere der Leistungsträger, die eher bereits sind, Aufgaben zu übernehmen	keine speziellen Regelungen

Referat/ Eigenbetrieb	Welche Vertretungskonzepte werden angewandt?	Belastung der Kolleginnen/Kollegen und Umgang der Dienststellen damit	Umgang m. längerfrist. Erkrankung v. Führungskräften
	nächst Vertretung innerhalb des eigenen SBH, dann innerhalb der Verbund-SBH, dann durch alle SBH) – im Jobcenter Vertretung durch Personalpool		
Stadtkämmerei	– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich) – Prioritätensetzung und Reduzierung von Qualitätsstandards (soweit möglich)	erhebliche Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter/innen	keine speziellen Regelungen
<b>Eigenbetriebe</b>			
it@M	Einzelfallprüfung, wie Ausfall kompensiert werden kann	Eindruck in manchen Bereichen, dass Arbeitgeberin zu fürsorglich mit Langzeiterkrankten umgeht; Bereitschaft von Kolleginnen/Kollegen, deren Aufgaben zu übernehmen, sinkt	keine speziellen Regelungen
Münchner Kammerspiele	– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich) – Unterstützung durch Mitarbeiter/innen aus anderen Bereichen – Prioritätensetzung	es wird generell versucht, die Mehrbelastung möglichst gering zu halten	keine speziellen Regelungen
Münchner Stadtentwässerung	– im gewerblich-technischen Bereich (insbesondere Kanalbau) Berücksichtigung bereits bei Stellenbemessung – Einzelfallprüfung, wie Ausfall kompensiert werden kann, insbesondere durch Umverteilung auf andere Mitarbeiter/innen und Prioritätensetzung	es wird generell versucht, die Mehrbelastung möglichst gering zu halten	keine speziellen Regelungen
Markthallen München	– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich) – Unterstützung durch Mitarbeiter/innen aus anderen Bereichen	Belastung durch Langzeiterkrankungen werden als sehr belastend empfunden	keine speziellen Regelungen

Referat/ Eigenbetrieb	Welche Vertretungskonzepte werden angewandt?	Belastung der Kolleginnen/Kollegen und Umgang der Dienststellen damit	Umgang m. längerfrist. Erkrankung v. Führungskräften
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> </ul>		
Stadtgüter München	<ul style="list-style-type: none"> <li>– keine allgemeinen Vertretungskonzepte, Vertretungen für die Führungskräfte sind bestimmt</li> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> </ul>	Verständnis und Bereitschaft der Kolleginnen/Kollegen, die Arbeit von Langzeiterkrankten mit aufzufangen	keine speziellen Regelungen
Abfallwirtschaftsbetrieb München	<ul style="list-style-type: none"> <li>– über Vertretungsregelungen hinaus Verteilung der Aufgaben auf die übrigen Mitarbeiter/innen (soweit möglich)</li> <li>– Prioritätensetzung und Aufgabenkritik (soweit möglich)</li> <li>– im Einzelfall Einsatz von Leiharbeitskräften</li> </ul>	aus einzelnen Bereichen Rückmeldungen, dass Vertretungssituation als belastend und stressig empfunden wird	keine speziellen Regelungen