

## Unterrichtung

durch die Landesregierung

zu dem Beschluß des Landtags vom 21. Februar 1991  
zu Drucksache 11/3711 (Plenarprotokoll 11/95, S. 6940)

### Vertretung in Mutterschaftsfällen

Der Landtag hat am 21. Februar 1991 (Landtagsdrucksache 11/3711) beschlossen, die Landesregierung aufzufordern, sobald wie möglich ein Konzept vorzulegen, das eine Vertretung in Mutterschaftsfällen sicherstellt. Dabei sollte auch geprüft werden, inwieweit Vertretungen in Mutterschaftsfällen durch beurlaubte Mütter, die aber gleichwohl Kontakt zum Beruf halten wollen, ermöglicht werden können.

Die Landesregierung erstattet hierzu folgenden Bericht:

#### I. Problemdarstellung

Im öffentlichen Dienst werden in zunehmendem Maße von den berufstätigen Frauen – aber auch von Männern – die gegebenen Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Arbeitszeit in Anspruch genommen, um so Familie und Beruf miteinander verbinden und unterschiedliche persönliche Lebensbedürfnisse verwirklichen zu können. Im Landeshaushalt zeigt sich diese Entwicklung an dem steigenden Mittelbedarf für Schwangerschafts- und Urlaubsvertretungen, an den neu hinzutretenden Leerstellen für Beurlaubungen sowie an der Ausweitung des Angebots für Teilzeitbeschäftigung durch Teilung von Vollzeitstellen.

Die Landesdienststellen haben allerdings erhebliche Probleme, für längerfristige Vertretungen geeignetes und qualifiziertes Personal zu gewinnen. Bisher ist es in Erziehungsurlaubsfällen nur möglich, eine Vertretungskraft im befristeten Angestelltenverhältnis zu beschäftigen, was für qualifizierte Kräfte wenig attraktiv ist. Ursache für alle „Absagen“ war die Unsicherheit, jederzeit mit einer Kündigung rechnen zu müssen, oder das Angebot eines lediglich befristeten Arbeitsverhältnisses. Im Hinblick darauf, daß die Vertretungskräfte ein Höchstmaß an Mobilität und Flexibilität mitbringen müssen, um eine effektive Vertretung sicherstellen zu können, ist es unbedingt erforderlich, daß in jedem Falle die Einstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder im Beamtenverhältnis erfolgen kann.

#### II. Einsatz beurlaubter Beamtinnen und Beamter

Die vorübergehende Beschäftigung beurlaubter Beamtinnen und Beamter ist nach den einschlägigen Bestimmungen im Landesbeamtengesetz und in der Urlaubsverordnung rechtlich grundsätzlich möglich:

- Mütter und Väter, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, können nach § 19a Abs. 4 Satz 4 UrIVO während des Erziehungsurlaubs Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausüben. Erziehungsurlaub könnte mithin unter gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden. Einer in Erziehungsurlaub befindlichen Mutter oder einem in Erziehungsurlaub befindlichen Vater könnte Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit übertragen werden, um kurzfristigen Personalengpässen zu begegnen.

---

Dem Präsidenten des Landtags mit Schreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 4. November 1991 zugeleitet.  
Federführend ist der Minister des Innern und für Sport.

- Bei einer Beurlaubung nach § 80a LBG besteht die Möglichkeit nicht. Hier kann lediglich die Beurlaubung für eine befristete Zeit in eine Teilzeitbeschäftigung umgewandelt bzw. rückgängig gemacht werden. Eine Beschäftigung während laufender Beurlaubung ist wegen deren arbeitsmarktpolitischer Begründung ausgeschlossen.
- In den Fällen einer familiären Beurlaubung nach § 87a LBG kann eine vorübergehende Beschäftigung ebenfalls nur über eine befristete Umwandlung der Bewilligung bzw. deren Widerruf erfolgen. Für eine Beschäftigung während der Beurlaubung bietet diese Bestimmung ebenfalls keinen Raum, da die Freistellung zur Kinderbetreuung erfolgt.

Das gleiche gilt sinngemäß für Arbeitnehmer.

Für die Lösung der bestehenden Vertretungsprobleme ist die vorübergehende Beschäftigung beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings nicht geeignet. Eine vorübergehende vertretungsweise Beschäftigung setzt nämlich voraus, daß die beurlaubte Mitarbeiterin/der beurlaubte Mitarbeiter bereit ist, ihren/seinen Erziehungsurlaub vorübergehend zu unterbrechen. Bei dem in Frage kommenden Personenkreis besteht hierzu in der Regel keine Bereitschaft, selbst wenn hierdurch eine gewisse Praxis- bzw. Berufsnähe erhalten bliebe. Im Regelfall wird die Beurlaubung nämlich aus zwingenden persönlichen Gründen beantragt bzw. gewährt, wobei die Kinderbetreuung hierbei überwiegt. Meist scheitern solche vorübergehenden und kurzfristigen Einsätze beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran, weil einer der Ehepartner im allgemeinen nach wie vor berufstätig bleibt und daher die Betreuung des Kindes oder der Kinder durch den beurlaubten Mitarbeiter/die beurlaubte Mitarbeiterin zeitlich keine Unterbrechung – jedenfalls nicht in einem auch für die dienstliche Aufgabenwahrnehmung vertretbaren Umfang – verträgt.

In diesem Zusammenhang muß auch auf die organisatorischen Schwierigkeiten hingewiesen werden; die Einarbeitung in ein neues Aufgabengebiet erfordert je nach Schwierigkeitsgrad einen Zeitraum von drei bis ca. sechs Monaten, so daß auch aus diesem Gesichtspunkt der kurzfristige Einsatz von Vertretungskräften wenig effektiv ist.

### III. Lösungsvorschläge

Zur Sicherstellung von Vertretungsfällen durch ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte werden umgehend folgende Maßnahmen durchgeführt:

1. Zur Vereinfachung des Verfahrens und zur Ermöglichung einer flexibleren Personalbewirtschaftung wird der Minister der Finanzen im jährlichen Rundschreiben über die Haushalts- und Wirtschaftsführung die Schaffung von Leerstellen nach § 50 Abs. 4 LHO bei einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge von mindestens (gesetzliche Änderung ist in Vorbereitung) einem Jahr allgemein zulassen.

Die Notwendigkeit der Ausweitung einer solchen Regelung auch auf die Fälle des Erziehungsurlaubs kann grundsätzlich unterstellt werden, da die Ausdehnung des Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats (bzw. bis zum Ende des dritten Lebensjahres ab 1992 – Gesetzentwurf liegt dem Bundestag vor –) des Kindes einschließlich der Mutterschutzfrist bereits zu einem Ausfall von insgesamt 19 1/2 (bzw. 37 1/2) Monaten führt.

2. Bei anderen Stellen als Planstellen – insbesondere im Bereich der Stellen für Angestellte – wird im Hinblick auf die Regelung des § 50 Abs. 7 LHO gleichermaßen wie bei planmäßigen Beamtinnen und Beamten verfahren. In Fällen eines Urlaubs, der mindestens ein Jahr dauert, wird die Schaffung einer Leerstelle nach § 50 Abs. 4 LHO ebenfalls allgemein zugelassen.

Die Unterscheidung zwischen beamteten und nichtbeamteten Kräften wird aufgegeben.

3. Die Festtitel 427 11 (Vertretungskräfte für Erziehungsurlaub, Wehr- und Zivildienst) und 427 12 (Vertretungskräfte für die Beurlaubung von nichtbeamteten Kräften) werden vom Haushaltsjahr 1992 an nicht mehr veranschlagt.

Innerhalb der Gruppe 427 wird der neue Festtitel 427 01 mit der Zweckbestimmung „Vergütungen und Löhne für Vertretungs- und Aushilfskräfte“ eingerichtet. Die Erläuterungen zu diesem Titel werden wie folgt gefaßt: „Entgelte für Vertretungs- und Aushilfskräfte insbesondere in Fällen des Mutterschutzes sowie bei Abordnungen an Stellen außerhalb der Landesverwaltung und Beurlaubungen unter 12 Monaten“.

4. Die Schaffung von Leerstellen bereits für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfristen ist rechtlich nicht möglich. Auf der Grundlage der haushaltsrechtlichen Bestimmungen bestehen jedoch folgende Lösungsmöglichkeiten:
  - Bei Vertretungskräften im Angestelltenverhältnis können diese zunächst aus Mitteln des Titels 427 01 vergütet werden, bis sie auf die freiwerdenden Stellen der Beurlaubten gesetzt werden.

- Ist die Vertretungskraft eine Beamtin z. A./Beamter z. A., so kann nach § 49 Abs. 3 LHO für die Zeit der Mutterschutzfrist eine entsprechende Stelle für Beamtinnen z. A./Beamte z. A. zur Verfügung gestellt werden.
  - Sollte ausnahmsweise während der Mutterschutzfrist bereits eine beamtete Kraft mit mehrjähriger Berufserfahrung für die Vertretungstätigkeit erforderlich sein, die auch hierfür gewonnen werden könnte, so wird die Vertretungskraft für diesen Zeitraum im Wege der Abordnung eingesetzt, bis mit Beginn des Erziehungsurlaubs die Stelle der Beurlaubten/des Beurlaubten besetzt werden kann.
5. Auf der Grundlage von Erhebungen über die durchschnittliche Ausfallquote durch Beurlaubungen sollen im Rahmen der Aufstellungsverfahren der jeweiligen Doppelhaushalte für die Gewinnung von qualifizierten Vertretungskräften (gehobener und höherer Dienst, besonders im technischen Bereich) ggf. die Ausbildungskapazitäten entsprechend bedarfsorientiert erhöht werden, ohne daß insgesamt eine Stellenvermehrung eintritt. Die Entscheidung hierüber obliegt dem Haushaltsgesetzgeber.

#### IV. Ausblick

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen wäre nach Meinung der Landesregierung das Problem der Sicherstellung von Vertretungen für beurlaubte Mütter und Väter weitestgehend entschärft. Dies hätte insgesamt eine Erhöhung der Effizienz der öffentlichen Verwaltung und somit ein für den Bürger sichtbares Ergebnis zur Folge. Nicht zuletzt würde dies auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Verwaltung in Rheinland-Pfalz und der ohnehin ungünstigen Wettbewerbssituation des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt führen.