



Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Johann Häusler FREIE WÄHLER**
vom 16.02.2017

Kostenersatz bei Mutterschaft von Universitätsbediensteten

Die bayerischen Hochschulen und Universitäten sind nicht nur Hort der wissenschaftlichen Exzellenz im Freistaat. In ihren Regionen gehören sie zeitgleich zu den je größten Arbeitgeberern aufseiten der öffentlichen Hand. Alleine an der Universität der schwäbischen Bezirkshauptstadt Augsburg waren im letzten Kalenderjahr knapp 4.000 Menschen in Lohn und Brot. Nicht zuletzt in ihrer Eigenschaft als deren Arbeitgeber, hat Universitätspräsidentin Prof. Dr. Doering-Manteuffel am 26. Mai 2014 durch die Unterzeichnung der Charta „Hochschule und Familie“ ein eindrucksvolles Zeichen für mehr Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in Studium, Forschung und Lehre gesetzt. Wie das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am Leibniz-Institut im Rahmen seines „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ im Jahr 2015 feststellt, nimmt der Freistaat Bayern diesbezüglich allerdings noch immer einen der letzten Plätze in ganz Deutschland ein. Dies wird weder unserem gesellschaftlichen noch unserem politischen Anspruch gerecht, weshalb wir umso sensibler gegenüber strukturellen Hemmnissen sein und noch bessere Rahmenbedingungen schaffen müssen.

Verwundert hat mich deshalb ein Hinweis aus der Mitte des Wissenschaftsbetriebes zu ungelösten Problemstellungen beim Kostenersatz für Universitätsbedienstete während der 14-wöchigen Mutterschutzzeit. Konkret wurde mir von Fällen berichtet, in denen kein Kostenersatz für befristete Schwangerschaftsvertretungen zur Verfügung gestellt wurde. Bestehende Planstellen verblieben deshalb möglicherweise zeitweise vakant – zulasten der Qualität von Forschung und Lehre und derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mutterschaftsbedingte Ausfälle vertretungsweise und unentgeltlich kompensieren mussten.

Vor diesem Hintergrund frage ich die Staatsregierung:

- 1.1 Wie viele Bedienstete der bayerischen Universitäten befinden sich derzeit in Mutterschutz?
- 1.2 Wie lange bleiben Mütter im Universitätsdienst durchschnittlich ihrer Arbeitsstelle fern?
2. Wie ist die Vertretung von Universitätsbediensteten während des Mutterschutzes
 - rechtlich,
 - organisatorisch und
 - haushalterisch geregelt?

- 3.1 Aus welchen Mitteln wird eine befristete Schwangerschaftsvertretung während des Mutterschutzes der Stelleninhaberin finanziert?
- 3.2 Gibt es hierzu landeseinheitliche Regelungen und eine verbindliche Praxis für alle bayerischen Hochschulen?
- 3.3 Welche Rolle spielen Aspekte der Chancengleichheit und Frauenförderung bei der Bereitstellung von Mitteln für die Vertretung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz?
- 4.1 In welchem Umfang werden den Universitäten Mittel bereitgestellt, damit eine angemessene Einarbeitung der Vertretungen gewährleistet werden kann?
- 4.2 Aus welchen Mitteln wird eine befristete Schwangerschaftsvertretung finanziert?
- 5.1 Welchem Budget fließt der Kostenersatz für die in Mutterschaft befindliche Kraft zu?
- 5.2 Wie verhalten sich Kostenersatz und Mehraufwand für die übergangsweise Stellenbesetzung zueinander?
- 5.3 Welches Volumen an Ausgleichszahlungen floss im letzten Jahr aus den Sozialkassen?
6. Zugunsten/-lasten welches Budgets wirken sich etwaige Differenzen aus (bezogen auf Frage 5)?
7. Wo verbleibt der Kostenersatz für Zeiten, in denen Stellen vakant sind, aber Kompensationsleistungen aus den Sozialkassen fließen?
8. Wie stellt der Freistaat sicher, dass mutterschaftsbedingte Fehlzeit zu keinen organisatorischen und qualitativen Nachteilen in Forschung und Lehre führen?

Antwort

des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
vom 25.04.2017

- 1.1 **Wie viele Bedienstete der bayerischen Universitäten befinden sich derzeit in Mutterschutz?**
Zum Stichtag 01.04.2017 befanden sich 163 Bedienstete im Mutterschutz.
- 1.2 **Wie lange bleiben Mütter im Universitätsdienst durchschnittlich ihrer Arbeitsstelle fern?**
Die durchschnittliche Abwesenheit (Mutterschutz mit anschließender Elternzeit) der Mütter, die 2016 wieder ihre Tä-

tigkeit an der Universität aufgenommen haben, stellt sich an den jeweiligen Hochschulen wie folgt dar:

Universität Augsburg	11,9 Monate
Universität Bamberg	10,1 Monate
Universität Bayreuth	11,7 Monate
Universität Erlangen-Nürnberg	9,9 Monate
Universität München	13 Monate
Technische Universität München	9 Monate
Universität Passau	11,7 Monate
Universität Regensburg	13,7 Monate
Universität Würzburg	10,4 Monate

2. Wie ist die Vertretung von Universitätsbediensteten während des Mutterschutzes rechtlich, organisatorisch und haushalterisch geregelt?

Für die Zeit des Mutterschutzes bestehen keine besonderen übergreifenden Vertretungsregelungen. Hier finden die hochschuleigenen Vertretungsregelungen Anwendung.

Die Universitäten lösen dies inhaltlich auf unterschiedliche Art und Weise: durch zeitweise Verstärkung der jeweiligen Organisationseinheit über einen zusätzlichen Mitarbeiter bzw. eine zusätzliche Mitarbeiterin, Erhöhung der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern oder durch die Beschäftigung eines Vertreters oder einer Vertreterin.

Die Finanzierung für Mutterschutzvertretungen erfolgt an den Universitäten im Rahmen der allgemeinen Mittelbewirtschaftung.

Im Fall von Beschäftigten auf (Plan-)Stellen des Personalsolls A muss eine Vertretung aus sonstigen Mitteln der Hochschule finanziert werden, da die (Plan-)Stelle auch im Zeitraum der Mutterschutzfristen besetzt ist.

Wird eine Tarifbeschäftigte aus (Dritt-)Mitteln finanziert, kann eine Vertretung im Rahmen der Erstattung des Mutterschaftsgeldes (§ 2 II Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)) für die Hochschule erfolgen.

3.1 Aus welchen Mitteln wird eine befristete Schwangerschaftsvertretung während des Mutterschutzes der Stelleninhaberin finanziert?

Siehe Antwort zu Frage 2.

3.2 Gibt es hierzu landeseinheitliche Regelungen und eine verbindliche Praxis für alle bayerischen Hochschulen?

Hierzu gibt es keine landeseinheitlichen Regelungen oder eine verbindliche Praxis.

3.3 Welche Rolle spielen Aspekte der Chancengleichheit und Frauenförderung bei der Bereitstellung von Mitteln für die Vertretung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz?

Die Universitäten müssen gemäß Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz die Aspekte der Chancengleichheit und Frauenförderung bei der Bewirtschaftung ihrer Ressourcen berücksichtigen.

So steht es z. B. den Frauenbeauftragten frei, sich bei der Mittelverteilung einzubringen.

4.1 In welchem Umfang werden den Universitäten Mittel bereitgestellt, damit eine angemessene Einarbeitung der Vertretungen gewährleistet werden kann?

Die zur Finanzierung von Vertretungen notwendigen Mittel werden von den Hochschulen den betroffenen Einheiten in

der jeweils erforderlichen Höhe (relevantes Tabellenentgelt plus etwaige Zuschläge plus Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) bereitgestellt; die Nennung einer konkreten Zahl oder Summen ist vor diesem Hintergrund nicht möglich.

4.2 Aus welchen Mitteln wird eine befristete Schwangerschaftsvertretung finanziert?

Siehe Antwort zu Frage 2.

5.1 Welchem Budget fließt der Kostenersatz für die in Mutterschaft befindliche Kraft zu?

Der Kostenersatz nach § 2 II des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) erfolgt durch eine sogenannte Rotabsetzung beim entsprechenden Titel des Hochschulkapitels, zu dessen Lasten die Personalausgaben nachgewiesen werden. Bei Beschäftigten auf Stellen führt die Kostenersatzung nicht zur Möglichkeit der kostenneutralen Vertretungseinstellung, da die Planstelle während des Mutterschutzes weiter besetzt bleibt. Die aufgrund der Rotabsetzung geringeren Istaussgaben kommen daher dem allgemeinen Staatshaushalt zugute.

Bei Beschäftigten zulasten von Mitteln führt die Erstattung dagegen dazu, dass zusätzliche Haushaltsmittel zur Bewirtschaftung zur Verfügung stehen.

5.2 Wie verhalten sich Kostenersatz und Mehraufwand für die übergangsweise Stellenbesetzung zueinander?

Eine pauschale Gegenüberstellung des Kostenersatzes und des Mehraufwands für eine Vertretung ist nicht möglich. Der Kostenersatz für die Beschäftigten, wie auch die Kosten für die Vertretung, ist von den individuellen persönlichen Bezügen (z. B. Eingruppierung, Stufenzuordnung) abhängig.

5.3 Welches Volumen an Ausgleichszahlungen floss im letzten Jahr aus den Sozialkassen?

Aufgrund der besonderen haushaltstechnischen Verbuchung der Ausgleichszahlungen (Rotabsetzung) stehen zentral keine Informationen zur Verfügung.

6. Zugunsten/-lasten welches Budgets wirken sich etwaige Differenzen aus (bezogen auf Frage 5)?

Siehe auch Antworten zu vorigen Fragen.

Der Kostenersatz für Beschäftigte, die zulasten von Stellen des Personalsolls A beschäftigt werden, führt zu geringeren Ausgaben des Gesamthaushalts. Die Kosten für Vertretungseinstellungen belasten direkt den Hochschulhaushalt.

Kostenersatz für Beschäftigte aus Mitteln führt zu geringeren Ausgaben der Hochschule.

7. Wo verbleibt der Kostenersatz für Zeiten, in denen Stellen vakant sind, aber Kompensationsleistungen aus den Sozialkassen fließen?

Während der Zeit der Mutterschutzfristen sind die (Plan-)Stellen nicht vakant.

8. Wie stellt der Freistaat sicher, dass mutterschaftsbedingte Fehlzeit zu keinen organisatorischen und qualitativen Nachteilen in Forschung und Lehre führt?

Die Universitäten haben ausreichende Ressourcen und die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, um die Vertretungen in eigener Zuständigkeit zu organisieren.