

## WEISUNG

# Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub für Lehrerinnen

### Gesetzliche Grundlagen

Personalgesetz Art. 38 Abs. 3  
Personalverordnung § 44

### Grundsatz

Der bezahlte Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub beginnt in der Regel zwei Wochen vor dem errechneten Tag der Niederkunft. Die Lehrerin stellt der Dienststelle Primar- und Sekundarstufe I frühzeitig eine ärztliche Bescheinigung über den errechneten Geburtstermin zu. Hört die Lehrerin früher zu unterrichten auf, werden die Tage bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubes als unbezahlter Urlaub abgerechnet.

### Gesundheitliche Komplikationen

Erfordern gesundheitliche Komplikationen der Mutter einen längeren Arbeitsunterbruch als 4 Monate, gelten die Bestimmungen über die Besoldung bei Krankheit und Unfall (vgl. Personalverordnung § 42). Dabei ist folgende Besonderheit zu beachten:

Hat die werdende Mutter vor dem errechneten Niederkunftstermin eine ärztlich verordnete Ruhezeit zu beachten, werden zwei Wochen vor dem Niederkunftstermin als Schwangerschaftsurlaub angerechnet. Muss die werdende Mutter aus gesundheitlichen Gründen bereits vorher mit der Arbeit aussetzen, fällt jene Zeit unter die Bestimmungen für Lohn im Krankheitsfall.

### Einfluss der Ferien auf die Dauer des Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaubes

Zweck des Urlaubs ist es, der Mutter die nötige Erholung ohne Lohneinbusse zu gewährleisten. Gemäss Personalverordnung § 44 können freie Schultage und Schulferien, die in die Zeit des Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaubes fallen, nicht nachbezogen werden.

### Wiederaufnahme der Arbeit / unbezahlter Urlaub / Kündigung

Werden keine Vereinbarungen getroffen, nimmt die Lehrerin nach dem Mutterschaftsurlaub die Arbeit gemäss bestehendem Arbeitsvertrag wieder auf.

Besteht der Wunsch nach längerem Arbeitsunterbruch als dem gesetzlich festgelegten Urlaub, kann die Lehrerin, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre gedauert hat, ein Gesuch um unbezahlten Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub an die Schulbehörde stellen. Ein Rechtsanspruch auf einen unbezahlten Urlaub besteht nicht.

Bei Beendigung des Anstellungsvertrages ist die Kündigung durch die Lehrerin unter Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss Lehrerverordnung § 11 jeweils auf Ende des Schulsemesters möglich. Ein allfälliger Austritt während des Schulsemesters ist nur in gegenseitiger Absprache mit der Schulbehörde zu vereinbaren und der Dienststelle Primar- und Sekundarstufe I mitzuteilen.

### Reduktion Arbeitspensum

Massgebend für die Bezahlung des Schwangerschafts- resp. Mutterschaftsurlaubes ist das offizielle Arbeitspensum vor der Niederkunft, max. 100 %. Ist eine Mitarbeiterin während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen gezwungen, ihr Pensum zu reduzieren, hat dies keinen Einfluss auf die Bezahlung des Urlaubs. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt jedoch wie bei voller Arbeitsunfähigkeit zwei Wochen vor dem errechneten Niederkunftstermin.

### Semesterweise Pensenänderung bei Lehrkräften

Fällt der Schwangerschafts- resp. Mutterschaftsurlaub in eine Periode wechselnder Pensen (d.h. wechselnder Entlöhnung), so soll auch die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung den Schwankungen zumindest dann folgen, wenn diese nicht missbräuchlich verursacht, sondern **vorbestimmt** sind.