

MUTTERSCHAFT

Das Schweizer Stimmvolk hat am 26. September 2004 die Einführung einer „Mutterschaftsentschädigung“ beschlossen. In der Folge hat der Bundesrat die bundesgesetzliche Neuregelung im Rahmen einer total revidierten Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz konkretisiert und auf den 1. Juli 2005 in Kraft gesetzt. Das neue Bundesrecht ist weitgehend zwingend, was die Anpassung der kantonalen Vorschriften über die Lohnüberbrückung bzw. Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Geburt für die Frauen im Staatsdienst (einschliesslich Mittelschul- und Berufsschul-Lehrerinnen) sowie die Volksschul-Lehrerinnen nötig machte. Dabei wurde eine einheitliche Regelung angestrebt. Der Kantonsrat hat in der Junisession 2005 über die Anpassung der Besoldungsverordnung (sGS 143.2) und des Gesetzes über die Besoldung der Volksschullehrer(sGS 213.51) wie folgt entschieden:

Ab 1. Juli 2005 erhält jede Frau, die Mutter wird und im Dienst des Kantons oder der öffentlichen Volksschule steht, einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zum Ansatz des bisherigen Lohns; dies unabhängig davon, wie lange sie angestellt war, ob sich ihr Arbeitspensum nach erfolgter Geburt reduziert oder nicht oder ob sie das Dienstverhältnis ganz aufgibt oder nicht.

Damit geht der Kanton St. Gallen einerseits über die bundesrechtlich vorgeschriebenen Minimalleistungen (80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt, maximal Fr. 172.-- je Tag, während 14 Wochen) hinaus. Andererseits geht die neue kantonale Regelung nicht weiter als die bisherige kantonale Regelung für Lehrerinnen, welche bestimmte Karenzzeiten absolviert hatten und nach der Mutterschaftspause den Unterricht in der Gemeinde mit unverändertem Pensum wieder aufnehmen. In der Praxis hat die Gemeinde aufgrund des kantonalen Rechts der Mutter einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen auszurichten. Im Gegenzug erhält sie Beiträge aus der Erwerbssersatzordnung des Bundes (grundsätzlich 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens der Mutter vor der Geburt, maximal Fr. 172.-- je Tag, während 14 Wochen).

Zu beachten ist, dass der Urlaubsanspruch der Mutter am Tag der Niederkunft beginnt und auch der Bund die Beiträge aus der Erwerbssersatzordnung erst ab Geburt ausrichtet. Diese Regelung *schliesst eine (bislang übliche) vormutterschaftliche Dienstaussetzung aus*. Hintergrund der Regelung ist, dass der Sozialschutz des Mutterschaftsurlaubs nicht die schwangere Frau, sondern die Mutter und ihr Kind erfasst. Dies bedeutet, dass die schwangere Lehrerin grundsätzlich im gewohnten Umfang bis zur Geburt unterrichtet. Soll sie *auf Wunsch der Gemeinde (kontinuierliche Pensenplanung)* die Arbeit schon vor der Geburt unterbrechen, ist ihr für die entsprechenden Tage zusätzlicher *bezahlter* Urlaub auf Rechnung der Gemeinde zu gewähren. Möchte hingegen die werdende Mutter von sich aus *ohne Zusammenhang mit der Pensenorganisation* schon vor der Geburt mit der Arbeit aussetzen, hat sie (im Einverständnis mit dem Arbeitgeber) *unbezahlten* Urlaub zu beziehen - mit Inkaufnahme der entsprechenden finanziellen Konsequenzen für die Arbeitnehmerin (Empfehlung: Gehaltseinbusse vorher durch das Schulsekretariat berechnen lassen). Sollte die Ausübung der Arbeitstätigkeit bis zur Geburt *aus gesundheitlichen Gründen* nicht möglich sein, hat die Lehrerin ein Arztzeugnis beizubringen; sie bezieht dann für diese Zeit (bis zur Geburt) Krankenlohn, was einem *bezahlten Urlaub* gleichkommt.

Nach der Geburt hat die Mutter sodann zu entscheiden, ob sie nach dem Urlaub weiterarbeiten will oder nicht. Will sie die Stelle nach der Geburt nicht wieder antreten, muss sie das Dienstverhältnis *unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 84 Tagen* (7 Tage x 4 Wochen x 3; sachgemässe Anwendung der ordentlichen Kündigungsfrist von 3 Monaten nach dem Volksschulgesetz [sGS 213.1]) *auf Ablauf des Entschädigungsanspruchs hin kündigen*. Das Austrittsdatum steht somit erst nach der Geburt fest. Möchte die Mutter ihr Arbeitspensum nach dem Mutterschaftsurlaub reduzieren, muss sie wie bisher möglichst früh ein Gesuch an den Arbeitgeber richten. Stimmt dieser einer Pensenreduktion nicht zu, muss sie das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 84 Tagen auf Ablauf des Entschädigungsanspruchs hin kündigen oder das gewohnte Arbeitspensum nach dem Mutterschaftsurlaub weiterführen.

Postadresse

Postfach 232
9015 St. Gallen

Telefon und Fax

T 071 352 72 62
F 071 352 72 62

Internet

E info@klv-sg.ch
W www.klv-sg.ch

Damit eine allfällige Kündigung fristgemäss (Gültigkeitserfordernis) erfolgen kann, müssen diese Entscheidungen somit innerhalb der ersten 28 Tage nach der Geburt (inkl. Geburtstag) gefällt werden.

Beispiel: Geburtstermin am 10. Juli 2005, Ablauf des Entschädigungsanspruchs am 29. Oktober 2005. Somit müsste die Kündigung spätestens am 6. August 2005 beim Arbeitgeber eintreffen.

Hinzuweisen ist schliesslich auf folgende Punkte:

- Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht, wenn die Mutter während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert war (im Falle einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist entsprechend) und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.

- Der Urlaubslohn wird nach dem AHV-pflichtigen Erwerbseinkommen vor der Geburt bemessen.

Berechnung: aktuelles Monatsgehalt (100 Prozent) zum Ansatz des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten 9 Monate: $30 \times 112 \text{ (Tage)} = \text{gesamter Entschädigungsanspruch}$

- Ausbezahlt wird der Urlaubslohn als Monatslohn zu den gewohnten Zeiten. Da 112 Tage nicht genau 4 Kalendermonaten entsprechen, wird bei einem Ausscheiden bzw. einer Pensenreduktion *nach* dem Urlaub der vierte "Monatslohn" pro rata temporis der bestehenden Anstellung bzw. im Verhältnis des Pensums vor und nach dem Urlaub ausgerichtet.

Die Beiträge aus der Erwerbsersatzordnung werden durch die Mutter via Arbeitgeber bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend gemacht; Formular 318.750; erhältlich bei den Ausgleichskassen oder im Internet abrufbar unter:

<http://www.ahv-iv.info/andere/00140/00237/index.html?lang=de>

Für weitere Fragen wende man sich an das KLV-Sekretariat, Tel. 071 352 72 62, e-mail:

info@klv-sg.ch