

## MERKBLATT

# SCHWANGERSCHAFT – MUTTER- / VATERSCHAFTSURLAUB

### A Gesetzliche Grundlagen

---

Die [Mutterschaftsentschädigung](#) ist im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz ([SR 834.1](#)) in den Artikeln 16b) bis 16h), die [Entschädigung des andern Elternteils](#) in den Artikeln 16i) bis 16m) geregelt.

Im Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.51; abgekürzt LLG) wird in Art. 4 Abs. 1d) betreffend Lohnfortzahlung bei Mutterschaft auf die sachgemässe Anwendung der Vorschriften für das Staatspersonal verwiesen. Im kantonalen Personalgesetz ([sGS 143.1](#)) ist die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft für 16 Wochen in den Artikeln 46 und 50 geregelt. Zudem regelt die Verordnung zum Personalrecht bei Volksschul-Lehrpersonen ([sGS 213.14](#)) die Anrechnung von Arbeitsjahren.

Im Volksschulgesetz ([sGS 213.1](#)) wird in Art. 78<sup>bis</sup> Abs. 3 der Umgang mit Stillen am Arbeitsplatz geregelt und ein Bezug zur Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes ([SR 822.111](#)) geschaffen. Die Umsetzung an weiterführenden Schulen (Berufsfach- und Mittelschulen) orientiert sich am [Merkblatt für stillende Mütter](#) (6.3.313). Das Volksschulgesetz verweist für den Kündigungsschutz zudem auf das kantonale Personalgesetz ([sGS 143.1](#)) und das Schweizerische Obligationenrecht ([SR 220](#)).

Die [Adoptionsentschädigung](#) ist ebenfalls im Bundesgesetz über den Erwerbssersatz in den Artikeln 16t) bis 16x) geregelt.

Informationsbroschüren der AHV/IV zur:

- [Mutterschaftsentschädigung](#)
- [Entschädigung des anderen Elternteils](#)
- [Adoptionsentschädigung](#).

Informationen der kantonalen Sozialversicherungsanstalt:

- [Mutterschaftsentschädigung](#)
- [Entschädigung des anderen Elternteils](#)
- [Adoptionsentschädigung](#)

### B Wichtige Fragen und Antworten

---

#### **Ab wann startet der Mutterschaftsurlaub?**

Der Mutterschaftsurlaub startet mit der Geburt des Kindes und dauert gemäss Art. 50 des kantonalen Personalgesetzes 16 Wochen.

Weiter ist es nach Art. 97 Abs. 2 der Personalverordnung möglich, dass ein Mitarbeiter (bei Geburt eines eigenen Kindes) oder eine Mitarbeiterin, deren Ehefrau oder eingetragene Partnerin Mutter wird, innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub bezieht.

#### **Wann muss ich entscheiden, ob ich nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder arbeiten möchte?**

Falls nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes die Stelle nicht mehr (oder nicht im bisherigen Umfang) angetreten wird, reicht es nach der, gemäss des Bildungsdepartements des Kantons St. Gallens, gelebten Praxis, wenn die Kündigung spätestens 12 Wochen (84 Tage; sachgemässe Kündigungsfrist von 3 Monaten) vor dem letzten Tag des Mutterschaftsurlaubs beim Arbeitgeber eintrifft. Insgesamt ist sicherlich eine frühzeitige Rückfrage seitens der Lehrperson sinnvoll, unter welchen Voraussetzungen die Schule eine Kündigung auf Ende des Mutterschaftsurlaubs «akzeptiert» bzw., ob gegebenenfalls zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung Hand geboten wird.

***Soll ich schon vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes kündigen, wenn ich sicher bin, dass ich nach Ablauf der 16 Wochen noch nicht wieder arbeiten möchte?***

Es gibt darauf keine allgemeingültige Antwort. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass man nicht weiss, wie die Schwangerschaft verläuft und ob während und/oder nach der Geburt alles gut geht, empfiehlt es sich, erst nach der Geburt die definitive Entscheidung zu fällen und eine allfällige Kündigung zu melden.

***Muss ich mit dem gleichen Pensum wieder einsteigen?***

Grundsätzlich lautet die Antwort ja. Der Arbeitgeber hat aufgrund des Arbeitsvertrags Anspruch darauf, dass nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes wieder mit dem gleichen Pensum gearbeitet wird. Möchte dies die Arbeitnehmerin nicht, dann muss der Arbeitsvertrag gekündigt werden.

Natürlich kann man im gegenseitigen Einvernehmen abweichende Lösungen aushandeln (Aufhebungsvereinbarung bzw. Vertragsänderung).

***Was passiert, wenn ich schon vor der Geburt nicht mehr arbeitsfähig bin?***

Falls der Arzt/die Ärztin eine Arbeitsunfähigkeit feststellt, dann wird die Abwesenheit gleichbehandelt, wie bei einer Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit. Das heisst, der Schutz gilt während 24 Monaten (innert dreier Jahre), wobei im ersten Jahr 100%, im zweiten Jahr 80% des Lohnes ausbezahlt werden (Art. 47 Abs. 1 und 48 PersG). Die krankheitsbedingte Abwesenheit wird bis zur Geburt des Kindes gerechnet. Ab dann startet der Mutterschaftsurlaub. Sollte die Abwesenheit aus gesundheitlichen Gründen über den Mutterschaftsurlaub hinaus bestehen, dann gilt ab dem letzten Tag des Mutterschaftsurlaubes wieder die Regelung des krankheitsbedingten Ausfalls. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit wird dabei während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung unterbrochen (Art. 101 PersV).

***Darf der Arbeitgeber während der Schwangerschaft eine Kündigung aussprechen?***

Art. 71<sup>bis</sup> des Volksschulgesetzes hält fest, dass für den Kündigungsschutz von Lehrpersonen das kantonale Personalgesetz sachgemäss angewendet werde. Art. 25 des kantonalen Personalgesetzes verweist zum Kündigungsschutz ergänzend auf Bestimmungen im schweizerischen Obligationenrecht, wo Art. 336c Absatz 1 Buchstabe c festhält, dass eine Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Entbindung vor einer Kündigung geschützt ist.

***Habe ich Anrecht auf Stillzeiten am Arbeitsplatz?***

Nach Art. 60 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ([SR 822.111](#)) ist stillenden Müttern die für das Stillen oder das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freizugeben. Im ersten Lebensjahr des Kindes werden folgende Zeiten als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: wenigstens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: wenigstens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: wenigstens 90 Minuten.

Für die öffentlichen Volksschulen, in denen die kommunalen Schulträger Arbeitgeber sind, ist das nationale Arbeitsgesetz und seine Verordnungen nicht unmittelbar anwendbar.

Deshalb wurde per 1. März 2023 der Artikel 78bis im Volksschulgesetz ergänzt und in Kraft gesetzt. Es wurde festgehalten, dass sich Anspruch auf bezahlte Stillzeit sachgemäss nach Art. 60 Abs. 2 der eidgenössischen Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz richtet. Zudem regelt der Schulträger den Bezug.

Der Anpassung ging ein politischer Vorstoss mit dem Ziel voraus, dass stillende Mütter (Lehrpersonen) ihr Kind auch während der Arbeitszeit (also auch während des Unterrichts) stillen oder für dieses Milch abpumpen dürfen. Das heisst, eine Mutter muss Stillen/Abpumpen nicht in die Pause «reinquetschen», was oft kaum leistbar ist. Sie hat in Anlehnung an die nationale Regelung das Anrecht auf ein grösseres Zeitfenster. Wie dies umgesetzt wird und welche Räumlichkeit genutzt werden kann, ist mit dem Schulträger resp. mit der Schulleitung zu regeln. Es könnte zum Beispiel die Schulleitung oder eine Lehrerkollegin/ein Lehrerkollege sein, die/der die Zeit während des Unterrichts überbrückt. Je nach örtlicher Gegebenheit und Situation reicht evtl. auch ein Arbeitsauftrag sowie die Gewährleistung der Aufsicht durch eine andere Person im (verbundenen) Nebenraum.

Ein rechtlicher Anspruch auf die ergänzende Auszahlung der Stillzeit besteht nicht. Im Sinne des Gesetzgebers ist es, die nötige Zeit zum Stillen/Abpumpen während der bezahlten Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen (ohne dass dies zu einer Lohneinbusse führt). Da es sich um ein eher kurzes Zeitfenster (wenige Wochen, Monate nach dem Mutterschaftsurlaub) handelt, für das für eine stillende Mutter eine individuelle Lösung definiert werden muss, ist dies meistens kein grösseres Problem. Die Regelung in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist auch für Angestellte der kantonalen Verwaltung, also für Lehrpersonen an Berufsfach- und Mittelschulen, nicht direkt anwendbar. Die Umsetzung an den

weiterführenden Schulen orientiert sich am [Merkblatt für stillende Mütter](#) der Ämter für Berufsbildung und Mittelschulen. Bei vier bis sieben aufeinanderfolgenden Lektionen stehen eine, bei acht aufeinanderfolgenden Lektionen zwei Lektionen als Stillzeit zur Verfügung.

#### **Wie sieht es mit der Mutterschaftsentschädigung aus, wenn sich der Mutterschaftsurlaub mit dem Termin überschneidet, wo der befristete Arbeitsvertrag ausläuft?**

Die Anspruchsberechtigung bezüglich Mutterschaftsentschädigung besteht grundsätzlich, sofern im Zeitpunkt der Niederkunft ein Arbeitsverhältnis besteht. Massgebend ist die obligatorische Versicherung im Sinne der AHV-Gesetzgebung während 9 Monaten vor der Geburt. In diesem Zeitraum muss während 5 Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt worden sein (Art. 50 Abs. 2 PersG in Verbindung mit Art. 16b Abs. 1 EOG). Aufgrund des befristeten Vertrags besteht ein Anspruch auf die Lohnfortzahlung (durchschnittlicher Lohn der neun Monate vor der Geburt) bis Ablauf des Vertrags und der Arbeitgeber erhält für diese Zeit die Erwerbsersatz-Entschädigung. Im Anschluss (wenn die Anstellung ausläuft) besteht das Anrecht, die restlichen Wochen des 14-wöchigen Anspruchs (nationale Rechtsgrundlage) noch über direkte Entschädigung von der kantonalen Sozialversicherungsanstalt (Erwerbsersatz) zu erhalten. Dies ist zusammen mit dem Arbeitgeber bereits bei der Anmeldung der Mutterschaftsentschädigung so anzugeben. Der Anspruch entspricht dann allerdings nur noch 80% des AHV-pflichtigen Lohnes (nicht 100% wie bei Anstellung als Lehrperson). Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet auch bei Mutterschaft mit Erreichen der vereinbarten Dauer.

#### **Welchen Einfluss hat die Mutterschaft resp. der Mutterschaftsurlaub auf anrechenbare Arbeitsjahre als Lehrperson?**

Im Grundsatz wird einer Lehrperson gemäss Art. 26 der Verordnung zum Personalrecht bei Volksschul-Lehrpersonen ein Kalenderjahr als Arbeitsjahr angerechnet, wenn mindestens 700 Stunden Arbeitszeit erbracht werden. Ein Arbeitsjahr erlaubt bei guten Leistungen eine Beförderung in die nächste Lohnklasse. Alternativ werden mehr als sechs Monate Kindererziehung in der Familie als halbes Altersjahr angerechnet. Auch der Mutterschaftsurlaub kann als Erziehungsarbeit mitberücksichtigt werden. Es kann nur das eine (Arbeitstätigkeit) oder das andere (Erziehungsarbeit) an ein Arbeitsjahr angerechnet werden, und zwar jenes, was zu Gunsten der Lehrperson ist.

#### **Habe ich bei einer Adoption Anrecht auf Mutterschaftsurlaub?**

Erwerbstätige Eltern haben seit 1. Januar 2023 gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz Anrecht auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zwei Wochen. Voraussetzung ist unter anderem, dass das Kind bei der Adoption nicht älter als vier Jahre ist. Der Urlaub kann zwischen den Eltern aufgeteilt werden.

#### **Wie viele bezahlte Urlaubstage stehen für den anderen Elternteil (Vater oder Ehefrau der Mutter) zur Verfügung?**

Gemäss Art. 66a Abs. 1 der kantonalen Personalverordnung ([sGS 143.11](#)) kann ein Mitarbeiter nach Geburt eines Kindes innerhalb von sechs Monaten zehn Tage Vaterschaftsurlaub als bezahlten Urlaub beziehen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Vaterschaftsurlaub 15 Tage. Diese Regelung gilt sachgemäss auch für Mitarbeiterinnen, bei deren Ehefrau oder eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird (soweit nicht durch eine andere Person für dasselbe Kind Vaterschaftsurlaub bezogen wird).

Bei einer Lehrperson entsprechen die 10 Urlaubstage im Grundsatz zwei Unterrichtswochen entsprechend dem absolvierten Unterrichtspensum. Z.B. liegt bei einem Pensum von 50% ein Anspruch für bezahlten Urlaub für die aktuellen Arbeitstage (z.B. Mo-Mittwochmittag) vor. Falls Feiertage in den Vaterschaftsurlaub fallen, können diese (sofern an diesen normalerweise unterrichtet wird) im Nachgang noch bezogen werden. Auch wenn im Anschluss an den Vaterschaftsurlaub Ferien folgen, kann der Restanspruch in der Unterrichtszeit eingezogen werden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Vaterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung sachgemäss. Der Vaterschaftsurlaub kann flexibel bezogen werden. Entsprechend erlischt der Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung bei einer Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nicht, wie dies bei der Mutterschaftsentschädigung der Fall ist.

Weiter ist es nach Art. 97 Abs. 2 der Personalverordnung möglich, innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub zu beziehen.