

# \*-\*\*de\* Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub \*fr\* Congé de maternité, de paternité et d'adoption \*-\*((sync. over.parent.id=9339206))

Lehrpersonen haben im Zusammenhang mit der Geburt des eigenen Kindes oder mit einer Adoption eines Kindes Anspruch auf Urlaub. So stehen einer Lehrerin 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub bei 100 Prozent Lohnfortzahlung zu. Der Vaterschaftsurlaub resp. der Urlaub des anderen Elternteils wie auch der Adoptionsurlaub betragen jeweils zehn Tage. Auf Gesuch hin kann der Urlaub im Zusammenhang mit der Geburt resp. einer Adoption um einen unbezahlten Urlaub von maximal einem halben Jahr verlängert werden.

## Wichtige Links und Formulare

[Anmeldung Mutterschaftsurlaub AHV IV](#)

[Anmeldung für eine Entschädigung des andern Elternteils \(Vater oder Ehefrau der Mutter\)](#)

[Formular Sozialzulagen \(Antrag oder Mutation\)](#)

[Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen \(COVID-19\)](#)

## Mutterschaftsurlaub

Lehrerinnen haben nach der Geburt Anspruch auf einen **Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen**. Während dieser Zeit erhalten sie ihr **Gehalt zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades** der vergangenen fünf Monate vor der Geburt.

Im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder einer Adoption können Lehrerinnen und Lehrer zusätzlich [unbezahlten Urlaub](#) von bis zu sechs Monaten beantragen. Voraussetzung dafür ist, dass der ordentliche Schulbetrieb zu jeder Zeit sichergestellt ist. Der unbezahlte Urlaub muss direkt anschliessend an den Mutterschaftsurlaub bezogen werden. Im Krankheitsfall kann er nicht einseitig rückgängig gemacht werden, auch wenn er noch nicht angetreten ist.



### Wichtig zu wissen: Mutterschaftsurlaub bei befristeter Anstellung

Bei einer befristeten Anstellung besteht der volle Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen nur dann, wenn der Urlaub vor dem Ablauf der Anstellung endet.

Fällt das Ende der Anstellung in die Urlaubszeit, besteht der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub nur bis zum Ablauf der Anstellung. In diesem Fall kann die Lehrerin die Mutterschaftsentschädigung für die restliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs direkt bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend machen. Es gelten dann die gesetzlichen Bestimmungen von 14 Wochen bezahlten Urlaubs zu 80 Prozent des Gehalts.

## Vor dem Mutterschaftsurlaub

Während der Schwangerschaft steht die Gesundheit der Lehrerin und des Kindes im Vordergrund. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Gesundheit von Mutter und Kind nicht beeinträchtigt werden. Um allfällig gefährdende Tätigkeiten festzustellen und nötigenfalls Massnahmen und Ersatzmöglichkeiten zu vereinbaren, gilt folgendes Vorgehen:

Die Schulleitung führt auf Verlangen der Lehrerin mit ihr eine Risikoanalyse durch. Diese gilt als Vereinbarung zwischen Schulleitung und Lehrperson und ist beiderseitig zu unterschreiben.

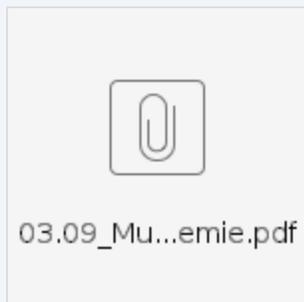
Ist die Lehrerin für (einen Teil) ihre(r) Beschäftigung infolge gefährdender Tätigkeiten arbeitsunfähig, weist sie dies zusätzlich durch ein Arztzeugnis aus, so dass die Vertretung schulintern geregelt (z. B. Pausenaufsicht) oder eine Stellvertretung eingesetzt werden kann.

## Mutterschaftsurlaub beantragen

Melden Sie die Geburt und damit den Mutterschaftsurlaub der Schulleitung. Die Schulleitung erfasst eine ePM-Nachmeldung auf dem Dienstweg an die zuständige Gehaltsauszahlungsstelle.  
Füllen Sie bei der Meldung des Mutterschaftsurlaubs das Formular [Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung](#) aus und reichen Sie es zusammen mit dem im Formular geforderten Unterlagen (Kopie Geburtschein oder Kopie des Familienbüchleins) bei der zuständigen Gehaltsauszahlungsstelle ein.  
Sollten Sie mehr als einen Arbeitgeber haben, reichen Sie unbedingt zusätzlich das [Ergänzungsblatt](#) bei der Gehaltsauszahlungsstelle ein. Ein nicht eingereichtes Formular hat zur Folge, dass das Gehalt um die dem Kanton entgehende Mutterschaftsentschädigung gekürzt wird.  
Sie können im Zusammenhang mit der Beantragung Ihres Mutterschaftsurlaubs auch Ihren Anspruch auf Kinder- und Betreuungszulagen prüfen. Füllen Sie dazu das [Sozialzulagen – Antrags- und Mutationsformular](#) aus und reichen Sie es zusammen mit einer Kopie des Geburtscheins oder des Familienbüchleins bei der zuständigen Gehaltsauszahlungsstelle ein.



Aktuell: Umsetzung der Mutterschutzverordnung bei schwangeren Lehrerinnen unter besonderer Berücksichtigung der Covid-19-Pandemie



Wichtig zu wissen: Geburt während eines unbezahlten Urlaubs

Fällt der Zeitpunkt der Geburt in einen unbezahlten Urlaub, kann die Arbeitnehmerin die [Mutterschaftsentschädigung bei der zuständigen Ausgleichskasse einfordern](#). Bedingung dafür ist, dass die Lehrerin während neun Monaten unmittelbar vor der Geburt AHV-versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang (wobei zu beachten gilt, dass ein unbezahlter Urlaub nicht an die Mindesterdarbeitsdauer angerechnet werden kann) einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist.

Das reguläre Gehalt wird erst wieder nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs ausgerichtet. Wenn zu diesem Zeitpunkt der Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen noch nicht beendet ist, erhält die Lehrerin ihr Gehalt in vollem Umfang vom Kanton ausgezahlt. Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt für die restliche Zeit an den Kanton.

### Während des Mutterschaftsurlaubs

Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und kann frühestens zwei Wochen vor Geburt angetreten werden. Erfolgt die Geburt später als zwei Wochen nach Antritt des Mutterschaftsurlaubs, muss die Differenz mit bestehenden Zeitguthaben aus dem [IPB-Konto](#) kompensiert werden.

Während des Mutterschaftsurlaubs können besondere Situationen wie Krankheit oder Unfall der Mutter eintreffen, welche den Mutterschaftsurlaub jedoch nicht unterbrechen. Muss hingegen ein Neugeborenes aus gesundheitlichen Gründen unmittelbar nach der Geburt und während mindestens zwei Wochen ununterbrochen im Spital verbleiben, verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die gleiche Dauer. Die Verlängerung entspricht der Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen, längstens aber 56 Tage (8 Wochen). Der Urlaub dauert demnach längstens 168 Tage (24 Wochen). Ob die Voraussetzungen für eine Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung nach Artikel 16c EOG vorliegen, entscheidet die zuständige Ausgleichskasse.

Bei einer Totgeburt (ab Schwangerschaftswoche 24) sowie in einem Todesfall des Kindes während des Mutterschaftsurlaubs hat die Mutter Anspruch auf den vollen Urlaub. Die Lehrerin reicht dazu ein Arztzeugnis mit der Bestätigung der Dauer der Schwangerschaft an die Schulleitung ein. Entscheidet sich die Lehrerin dazu, die Arbeit vorzeitig wieder aufzunehmen, endet der Urlaub.



## Wichtig zu wissen: Nebenbeschäftigungsverbot bei Mutterschaftsurlaub

Während des Mutterschaftsurlaubs darf die Lehrerin keine bezahlte anderweitige Tätigkeit ausüben. Vorbehalten bleiben ärztlich verordnete Therapiemassnahmen; die daraus entstehenden Entschädigungen müssen der Gehaltsverarbeitungsstelle zur Verrechnung gemeldet werden (Art. 34 LAV).

## Nach dem Mutterschaftsurlaub

Stillende Mütter erhalten für das Stillen oder Abpumpen von Milch insgesamt bis zu drei Arbeitstage pro Monat bezahlten Urlaub. Der Urlaub gilt während des ersten Lebensjahrs des Kindes und wird dem individuellen Beschäftigungsgrad entsprechend berechnet. Der Urlaub kann nicht für einen anderen Zweck bezogen werden, wenn das Stillen bzw. Abpumpen ausserhalb der Unterrichtszeit erfolgen kann oder nicht mehr notwendig ist.



## Gut zu wissen: Berechnungsbeispiel Stillzeit

Annahme: Ein 100%-Pensum entspricht 28 Lektionen pro Woche und die Beispiel-Lehrerin hat einen Beschäftigungsgrad von 80 %.

28 Lektionen pro Woche entsprechen 5,6 Lektionen pro Tag  
5,6 Lektionen x 3 Tage = 16,8 Lektionen pro Monat als Maximalanspruch bei einem Beschäftigungsgrad von 100 %  
Bei einem Beschäftigungsgrad von 80 % entspricht der Anspruch auf bezahlte Stillzeit für Lehrerinnen maximal 13,44 Lektionen pro Monat.

## Kündigung der Anstellung

Kündigt eine Lehrerin von sich aus ihre Anstellung auf Ende Semester, d.h. auf einen Termin, der innerhalb des gesetzlich definierten Mutterschaftsurlaubs liegt, endet die Anstellung auf den Kündigungstermin.

Während der **Probezeit** besteht kein besonderer Kündigungsschutz aufgrund der Schwangerschaft. Eine Kündigung ist unter den üblichen Voraussetzungen möglich. Einer Lehrerin darf während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden (Art. 28 PG). Bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen entfällt der Kündigungsschutz.

Nach Ablauf der Sperrfrist ist eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats zulässig (Art. 10 Abs. 1 u. 2 LAG)

## Vaterschaftsurlaub oder Urlaub des anderen Elternteils

Auch Lehrer oder Ehefrauen der Mütter haben bei der Geburt des eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Vaterschaftsurlaub resp. Urlaub des anderen Elternteils umfasst zehn Arbeitstage (bei 100 Prozent, bei einer teilzeitlichen Anstellung anteilmässig) und entspricht einem Urlaub im Umfang vom Zweifachen der unterrichteten Wochenlektionen. Der Anspruch kann auch bei befristeten Anstellungen von mehr als einem Monat geltend gemacht werden.

Der Vaterschaftsurlaub resp. der Urlaub des anderen Elternteils benötigt im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub keine formelle Bewilligung durch die Schulleitung. Der Urlaub kann auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt und aneinandergereiht oder gestaffelt bezogen werden. Der Bezug muss jedoch innerhalb von sechs Monaten nach Geburt erfolgen.

Väter oder Ehefrauen der Mütter haben auch Anspruch auf den gesamten Urlaub, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird und die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

## Vaterschaftsurlaub resp. Urlaub des anderen Elternteils beantragen

Informieren Sie die Schulleitung vorgängig schriftlich über den gewünschten Urlaub.

Sprechen Sie Form und konkreten Zeitpunkt des Bezugs des Urlaubs möglichst früh ab, damit die Stellvertretung organisiert werden kann.

Füllen Sie das Formular [Anmeldung für eine Entschädigung des andern Elternteils \(Vater oder Ehefrau der Mutter\)](#) aus und reichen Sie es zusammen mit dem im Formular geforderten Unterlagen (Kopie Geburtschein oder Kopie des Familienbüchleins) bei der zuständigen Gehaltsauszahlungsstelle ein. Bei Nichtabgeben des Formulars wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Vaterschaftsentschädigung gekürzt.

Sie können im Zusammenhang mit der Beantragung Ihres Urlaubs auch Ihren Anspruch auf Kinder- und Betreuungszulagen prüfen.

Füllen Sie dazu das [Sozialzulagen – Antrags- und Mutationsformular](#) aus und reichen Sie es zusammen mit einer Kopie des Geburtscheins oder des Familienbüchleins bei der zuständigen Gehaltsauszahlungsstelle ein.

## Adoptionsurlaub

Im Falle einer Adoption haben Lehrerinnen und Lehrer ebenfalls Anspruch auf einen bezahlten Urlaub. Dieser umfasst zehn Arbeitstage und kann nach bewilligter Aufnahme eines Kindes zur späteren Adoption innerhalb eines Jahres bezogen werden. Es gelten dieselben Regelungen wie beim Vaterschaftsurlaub resp. Urlaub des anderen Elternteils.



### Wichtig zu wissen: Nebenbeschäftigungsverbot bei Vaterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils und Adoptionsurlaub

Während des bezahlten Urlaubs darf die Lehrperson keine bezahlte anderweitige Tätigkeit ausüben.

Vorbehalten bleiben ärztlich verordnete Therapiemassnahmen; die daraus entstehenden Entschädigungen werden verrechnet (Art. 34 LAV).

## Rechtliche Grundlagen

### PV Art. 60 Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup> Anlässlich einer Geburt wird dem weiblichen Personal ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet.

<sup>1a</sup> Verlängert sich der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach Artikel 16c des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG)[12] aufgrund eines Spitalaufenthalts des Neugeborenen, verlängert sich der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nach Absatz 1 entsprechend.

<sup>1b</sup> Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf zehn Arbeitstage zusätzlichen bezahlten Urlaub. Sie kann diesen Urlaub zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod beziehen. Nicht bezogener Urlaub verfällt entschädigungslos.

<sup>2</sup> Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.

<sup>3</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. Krankheit, Unfall und unbezahlter Urlaub unterbrechen den Mutterschaftsurlaub nicht.

<sup>4</sup> ... \*

<sup>5</sup> Wird die Arbeit während der Urlaubsdauer wieder aufgenommen, verfällt der Mutterschaftsurlaub, soweit er noch nicht bezogen ist. Ausgenommen davon ist der zusätzliche bezahlte Urlaub nach Absatz 1b.

<sup>6</sup> ... \*

<sup>7</sup> Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an den Kanton. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Mutterschaftsentschädigung gekürzt.

\* Dieser Inhalt wurde aufgehoben. Weitere Informationen finden Sie in der Änderungstabelle unter <https://www.belex.sites.be.ch/frontend/versions/2976>

[12] SR 834.1

## Kommentare

### PV Art. 60a Urlaub des andern Elternteils und Adoptionsurlaub

<sup>1</sup> Anlässlich der Geburt eines Kindes haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen

a der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist;

b die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist.

<sup>1a</sup> Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.

<sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren.

<sup>3</sup> ... \*

<sup>3a</sup> Der Urlaub des andern Elternteils ist zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten nach erfolgter Geburt zu beziehen. Diese Frist steht während eines Urlaubs nach Artikel 60a1 still. Nicht bezogener Urlaub verfällt entschädigungslos.

<sup>3b</sup> Der Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert einem Jahr nach bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.

<sup>4</sup> Die bundesrechtliche Entschädigung des andern Elternteils oder die Adoptionsentschädigung fällt an den Kanton. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Entschädigung des andern Elternteils oder Adoptionsentschädigung gekürzt.

\* Dieser Inhalt wurde aufgehoben. Weitere Informationen finden Sie in der Änderungstabelle unter <https://www.belex.sites.be.ch/frontend/versions/2976>

## Kommentare

### PV Art. 60a1 Urlaub des andern Elternteils im Falle des Todes der Mutter

<sup>1</sup> Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 14 Wochen. Dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.

<sup>2</sup> Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen nach Artikel 60 Absatz 1a verlängert sich der Urlaub nach Absatz 1 entsprechend.

<sup>3</sup> Wird die Arbeit während der Urlaubsdauer wieder aufgenommen, verfällt der Urlaub gemäss den Absätzen 1 und 2, soweit er noch nicht bezogen ist.

<sup>4</sup> Die bundesrechtliche Entschädigung des andern Elternteils im Falle des Todes der Mutter fällt an den Kanton. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Entschädigung gekürzt.

## Kommentare

### PV Art. 60b Unbezahlter Urlaub

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder Adoption auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

## Kommentare

### PV Art. 131 Schwangere Frauen, stillende Mütter

<sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.

<sup>2</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden zu gewähren, und sie haben Anspruch auf eine zusätzlich bezahlte Pause von je zehn Minuten während des Vormittags und des Nachmittags.

<sup>3</sup> Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken.

<sup>4</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

<sup>5</sup> Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

a bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: 30 Minuten,

b bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden: 60 Minuten,

c bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden: 90 Minuten.

<sup>6</sup> Benötigt eine Mutter mehr Zeit für das Stillen oder das Abpumpen von Milch, kann ausnahmsweise mit Bewilligung der oder des Vorgesetzten die effektiv benötigte Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden.

## **Kommentare**

### **PV Art. 215 Mutterschaft**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen, deren Kind am 13. Mai 2005 oder später geboren wird, haben Anspruch auf sechzehn Wochen Mutterschaftsurlaub unabhängig von den geleisteten Dienstjahren.

## **Kommentare**

### **LAV Art. 34 Nebenbeschäftigung während Krankheit, Unfall, Geburt oder Adoption**

<sup>1</sup> Die wegen Krankheit, Unfall, Geburt oder Adoption beurlaubte Lehrkraft darf während dieser Zeit keine bezahlte anderweitige Tätigkeit ausüben. Vorbehalten bleiben ärztlich verordnete Therapiemassnahmen; allfällige sich daraus ergebende Entschädigungen werden mit dem Gehalt verrechnet.

## **Kommentare**

### **LAV Art. 47a**

<sup>1</sup> Artikel 60c PV findet auf die Anstellungsverhältnisse der Lehrkräfte keine Anwendung.

## **Kommentare**

### **LAV Art. 49 Kurzurlaube und andere bezahlte Urlaube**

<sup>1</sup> Die Schulleitung bewilligt bezahlte Kurzurlaube im Einzelfall wie folgt:

a bis zu drei Arbeitstage pro Ereignis wegen plötzlicher Erkrankung einer oder eines nahen Familienangehörigen, höchstens aber zehn Arbeitstage pro Schuljahr,

a1 bis zu vier Arbeitstage pro Ereignis wegen des Todes einer oder eines nahen Familienangehörigen,

b ein Arbeitstag pro Schuljahr wegen eigener Heirat oder eigenen Wohnungswechsels,

c im Rahmen der benötigten Zeit wegen anderer dringender privater oder familiärer Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der Unterrichtszeit erledigen lassen,

d ein Arbeitstag pro Schuljahr wegen obligatorischer oder freiwilliger Teilnahme an der militärischen Orientierungsveranstaltung oder Abgabe des persönlichen Materials bei Entlassung aus der Militärdienstpflicht.

<sup>2</sup> ... \*

<sup>3</sup> Die Schulleitungen bewilligen pro Schuljahr bezahlten Urlaub weiter wie folgt:

a einen Arbeitstag zur Teilnahme an einem gesamtkantonalen Lehrerinnen- und Lehrertag,

b bis zu zehn Arbeitstagen für Leiterausbildungs- und Fortbildungskurse sowie für die Tätigkeit als hauptverantwortliche Leiterin oder hauptverantwortlicher Leiter von Kursen und Lagern im Rahmen von «Jugend und Sport»,

c bis zu drei Arbeitstagen für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sektionsvorstands von Berufsorganisationen oder von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung,

d bis zu drei Arbeitstagen zur Teilnahme an Delegiertenversammlungen sowie an Versammlungen von Unter- bzw. Teilverbänden oder Sektionen von Berufsorganisationen oder Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und dessen Vorsorgeeinrichtungen,

<sup>4</sup> Sie gewähren stillenden Müttern während des ersten Lebensjahrs des Kindes bezahlten Urlaub bis zu drei Arbeitstagen pro Monat nach Massgabe des Beschäftigungsgrads für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch.

<sup>5</sup> Die Stellvertretung ist nach Möglichkeit schulintern zu regeln.

<sup>6</sup> Das Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung und das Mittelschul- und Berufsbildungsamt können andere bezahlte Urlaube bewilligen, wenn diese im Interesse der Schule liegen oder wenn der Urlaub für den Abschluss einer Ausbildung benötigt wird, die im Interesse des Kantons liegt. Sie legen dabei fest, wer die Stellvertretungskosten trägt.

\* Dieser Inhalt wurde aufgehoben. Weitere Informationen finden Sie in der Änderungstabelle unter <https://www.belex.sites.be.ch/frontend/versions/2806>

## Kommentare

### PG Art. 28 Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

a während die Angestellten schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert,

b während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,

c während die Angestellten mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,

d für weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt,

e während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG[7]) sowie sechs Monate darüber hinaus,

f während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Angestellten am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.

<sup>2</sup> Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

<sup>3</sup> Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

<sup>4</sup> Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

## Kommentare

## Arbeitsunterlagen

Datei	Geändert
PDF-Datei 03.09_Mutterschutz_bei_schwangeren_Lehrerinnen_unter_Berücksichtigung_der_Covid-19-Pandemie.pdf	28.10.2020 by APD, Content Management

## FAQ

Überschrift	Frage	Antwort
Wie viele Tage umfasst der Vaterschaftsurlaub resp. Urlaub des anderen Elternteils?	Wie viele Tage umfasst der Vaterschaftsurlaub resp. Urlaub des anderen Elternteils?	Der Urlaub umfasst zehn Arbeitstage
Wie lange dauert der Mutterschaftsurlaub? Wie viel Prozent des Lohnes werden ausbezahlt?	Wie lange dauert der Mutterschaftsurlaub? Wie viel Prozent des Lohnes werden ausbezahlt?	Der Mutterschaftsurlaub dauert 16 Wochen. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des Beschäftigungsgrades ausbezahlt. Einzellektionen (Stellvertretungen bis 30 Tage, Fachreferenten und Klassenhilfen) werden für die Berechnung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades nicht berücksichtigt.
Kann der Mutterschaftsurlaub verlängert werden?	Kann der Mutterschaftsurlaub verlängert werden?	Der Mutterschaftsurlaub kann nur dann verlängert werden, wenn das neugeborene Kind aus gesundheitlichen Gründen für mindestens zwei Wochen im Spital behandelt werden muss. Für die Verlängerung des Urlaubs ist ein Gesuch erforderlich. Ohne Begehren beginnt der Mutterschaftsurlaub auch in diesem Fall zum Zeitpunkt der Geburt.
Darf ich während der Arbeitszeit stillen und abpumpen?	Darf ich während der Arbeitszeit stillen und abpumpen?	Ja. Stillende Mütter erhalten für das Stillen oder Abpumpen von Milch insgesamt bis zu drei Arbeitstage pro Monat bezahlten Urlaub. Der Urlaub gilt während des ersten Lebensjahrs des Kindes und wird dem individuellen Beschäftigungsgrad entsprechend berechnet.
Wie muss ich vorgehen, wenn ich nach der Geburt nicht mehr weiterarbeiten möchte?	Wie muss ich vorgehen, wenn ich nach der Geburt nicht mehr weiterarbeiten möchte?	Die Stelle muss unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist (von drei Monaten) auf ein Semesterende gekündigt werden.  Es wird empfohlen, erst nach der Geburt zu kündigen. Nach der Geburt kann der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub genau bestimmt werden.  Komplikationen sind bei einer Geburt leider nicht gänzlich auszuschliessen. So kann es vorkommen, dass eine Lehrerin entgegen jeder Planung weiterhin auf eine Arbeitsstelle angewiesen ist. Auch vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, erst nach der Geburt zu kündigen.  Es ist auch möglich, die Anstellung in gegenseitigem Einvernehmen auf einen beliebigen Zeitpunkt zu beenden. Dies wird vorzugsweise ebenfalls erst nach der Geburt vereinbart.
Gilt die unterrichtsfreie Zeit als Mutterschaftsurlaub?	Gilt die unterrichtsfreie Zeit als Mutterschaftsurlaub?	Schulferien bzw. unterrichtsfreie Zeit während des Mutterschaftsurlaubs können nicht nachbezogen werden.
Welche Vorschriften sind bei Schwangeren und stillenden Müttern zu beachten?	Welche Vorschriften sind bei Schwangeren und stillenden Müttern zu beachten?	Schwangere Frauen oder stillende Mütter dürfen nicht länger als die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit beschäftigt werden. Die Arbeitszeit von neun Stunden darf keinesfalls überschritten werden.  Es liegt in der Verantwortung der Lehrerin selbst, dass sie die Belastung durch stehende Tätigkeiten im Rahmen hält und ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat auf maximal vier Stunden pro Tag beschränkt.  Mütter dürfen während acht Wochen nach der Geburt eines Kindes nicht und danach bis zur 16. Wochen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. ( Art. 131 Abs. 4 PV)
Wann soll ich die Anstellungsbehörde über die Schwangerschaft informieren?	Wann soll ich die Anstellungsbehörde über die Schwangerschaft informieren?	Die Information sollte im Interesse aller Beteiligten möglichst früh erfolgen.  Eine frühe Information der Anstellungsbehörde, der Schulleitung sowie der Kolleginnen und Kollegen hilft, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass der Gesundheit der werdende Mutter und der des Kindes bestmöglich Rechnung getragen werden kann.  Mit einer frühen Information können zudem der Mutterschaftsurlaub und ein allfälliger unbezahlter Urlaub geplant sowie eine Stellvertretung organisiert werden.
Wie viele Tage umfasst der Adoptionsurlaub?	Wie viele Tage umfasst der Adoptionsurlaub?	Der Adoptionsurlaub umfasst zehn Arbeitstage.
Was passiert, wenn ich als Lehrerin meine Arbeit nicht mehr ausüben kann, weil diese zu gefährlich oder zu beschwerlich ist?	Was passiert, wenn ich als Lehrerin meine Arbeit nicht mehr ausüben kann, weil diese zu gefährlich oder zu beschwerlich ist?	Schwangere Frauen, die Tätigkeiten nicht mehr ausführen können, weil sie zu gefährlich oder beschwerlich sind, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, sollte ihnen die Anstellungsbehörde keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen können. (Art. 35 Abs. 3 ArG).

---

Habe ich nach einer Geburt die Möglichkeit, meinen Beschäftigungsgrad zu reduzieren?

Habe ich nach einer Geburt die Möglichkeit, meinen Beschäftigungsgrad zu reduzieren?

Lehrerinnen haben keinen Anspruch darauf, ihren Beschäftigungsgrad nach der Geburt zu reduzieren.

Der Beschäftigungsgrad kann jedoch im gegenseitigen Einverständnis zwischen Anstellungsbehörde und Lehrerin verändert werden.

---

## Archiv

Keine Inhalte

## Feedback

Haben Ihnen diese Informationen weitergeholfen? Vielen Dank für Ihre Rückmeldung.

Rückmeldung  
Ja Teilweise Nein

[themepressdefault:Feedbackformular]

## Kontakt

### Haben Sie Fragen oder fehlen Ihnen Informationen? Oder haben Sie einen Fehler entdeckt?

Hier wird das Kontakt-Formular angezeigt. Sie können sich aber auch per Tel/Mail bei uns melden: [+41 31 633 83 12](tel:+41316338312) / [wpgl@be.ch](mailto:wpgl@be.ch)

Kommentar required  
Anzahl verfügbare Zeichen: 2000  
Kontakt

Ich möchte, dass Sie mich kontaktieren.

Anrede required

Keine

Herr

Frau

Vorname required

Nachname required

Firma/Organisation

Strasse und Hausnr.

PLZ required

Bitte nur Zahlen eintragen

Ort required

E-Mail-Adresse required

Telefon required

Bitte nur Zahlen eintragen.

Datenbearbeitung required

Ich bin damit einverstanden,  
dass meine IP-Adresse gespeichert wird und meine Angaben mittels E-Mail an die zuständige Stelle weitergeleitet werden.

[themepressdefault:Kontaktformular]

## Themen

Was Sie auch noch interessieren könnte:

[Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen\(\(sync.over.parent.id=6131055\)\) Unbezahlter Urlaub](#)