

Mutterschaftsurlaub

Informationen rund um Schwanger- und Elternschaft

Ein Kind zu bekommen, bedeutet eine einschneidende Veränderung im Leben. Auch bezogen auf den Beruf stellen sich viele Fragen. Einige wichtige rechtliche Fragen zur Schwanger- und Elternschaft soll dieses Merkblatt beantworten.

Allgemein

Machen Sie sich möglichst frühzeitig Gedanken über Ihre beruflichen Wünsche. Auch wenn schwangere Mitarbeiterinnen ihren Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft informieren müssen, solange sie nicht von ihren Rechten als Schwangere profitieren möchten, empfehlen wir möglichst frühzeitig das Gespräch mit dem/der direkten Vorgesetzten.

Dies gilt sowohl für werdende Mütter wie für werdende Väter. Formulieren Sie Ihre Wünsche betreffend Urlaub und/oder Teilzeitarbeit, damit möglichst bald nach einer für alle Seiten befriedigenden Lösung gesucht werden kann.

Weder Schwangerschaft und Geburt noch familiäre Situation dürfen zu einer Benachteiligung von Frauen und Männern führen. So ist es im Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995) festgelegt. Der Arbeitgeber Kanton Solothurn ist bestrebt, diesen Grundsatz zu verwirklichen.

Kündigung durch Arbeitgeber

Während der ganzen Dauer der Schwangerschaft sowie während 16 Wochen nach der Niederkunft darf Ihnen der Arbeitgeber nicht kündigen. Tut er es trotzdem, ist die Kündigung nichtig. Sollten Sie eine Kündigung erhalten, orientieren Sie den Arbeitgeber über Ihren Zustand und weisen auf Art. 44 GAV hin.

Dies gilt allerdings nicht, wenn ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung vorliegt (vgl. Art. 46 GAV).

Hat Ihnen der Arbeitgeber schon vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt, so ist die Kündigung gültig; der Lauf der Kündigungsfrist ruht allerdings während der ganzen Zeit der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubes und beginnt erst 16 Wochen nach der Geburt wieder zu laufen (Art. 44 Abs. 3 GAV).

durch Arbeitnehmerin

Falls Sie selber kündigen wollen, ist Ihre Kündigung gültig. Überlegen Sie sich diesen Schritt reiflich. Die Regelung, wonach bei einer Kündigung 8 Wochen des Mutterschaftsurlaubes vor der mutmasslichen Geburt bezogen werden können, wurde im GAV aufgehoben. Wenn Sie 3 Monate Kündigungsfrist haben, können Sie auch nach der Geburt noch kündigen. Überlegen Sie sich, ob statt einer Kündigung die Reduktion Ihres Arbeitspensums nicht die bessere Lösung ist. Fragen Sie auf jeden Fall Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten nach der Möglichkeit, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes in einem reduzierten Pensum arbeiten zu können.

Mutterschaftsurlaub

Anspruch

Anspruch auf Mutterschaftsurlaub haben alle dem GAV unterstehenden Mitarbeiterinnen im Dienste des Kantons Solothurn und Volksschullehrerinnen und Kindergärtnerinnen im solothurnischen Schuldienst, die im Zeitpunkt der Geburt in einem gültigen Anstellungsverhältnis stehen.

Beginn/Dauer

Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Geburt und dauert für **unbefristet** angestellte Frauen **16 Wochen**, für **befristet** angestellte Frauen im 1. und 2. Dienstjahr **14 Wochen**, anschliessend ebenfalls **16 Wochen**. Während dieser Zeit erhalten Sie **100%** Ihres Lohnes (Art. 190/191 GAV).

Der Mutterschaftsurlaub kann nicht teilweise bereits vor der Geburt bezogen werden. Ist die Schwangerschaft mit Komplikationen verbunden und führt sie zu Arbeitsunfähigkeit, gilt dies als Krankheit.

Jede schwangere Mitarbeiterin hat die Möglichkeit, in Absprache mit den Vorgesetzten, vor der Geburt, im Rahmen unserer Jahresarbeitszeitregelung SOJAZ, ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten und auf ihre Schwangerschaft auszurichten.

Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub erlischt aber auf jeden Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Wenn Sie beispielsweise befristet angestellt sind und gegen Ende der Befristung Mutter werden, dann endet die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers mit dem Ablauf der Befristung.

Sie haben dann allenfalls noch einen direkten Anspruch gegenüber der Ausgleichskasse gemäss EOG. Dieser dauert ab Geburt 14 Wochen und beträgt 80% des Lohnes (Art. 190 Abs. 3 GAV, Art. 16 b ff. EOG).

Wenn das Kind tot zur Welt kommt, so entsteht der Anspruch auf Entschädigung bei Mutterschaft nach EOG, sofern die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat (Art. 23 EOV).

Mutterschaftsentschädigung

Innert Monatsfrist nach der Geburt füllt die Mutter das Formular 318.750 «Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung» aus.

Das Formular kann auf der Homepage der Ausgleichskasse Kanton Solothurn (www.akso.ch) direkt aus dem Internet heruntergeladen werden.

Das ausgefüllte Formular bitte anschliessend rechtzeitig an Ihre Vorgesetzte, Ihren Vorgesetzten zur Weiterbearbeitung weitergeben.

Die Leistungen der Ausgleichskasse fliessen dem Arbeitgeber zu.

sowieso!
Im Dienste des
Kantons Solothurn

Krankheit

Wenn Sie während des Mutterschaftsurlaubes erkranken, so können Sie diese Krankheitstage nicht nachbeziehen.

Feiertage/Urlaub

Feiertage, die in die Zeit des Mutterschaftsurlaubes fallen, können weder vor- noch nachbezogen werden.

Das Gleiche gilt, wenn ein Urlaubsgrund in Ihren Mutterschaftsurlaub fällt wie zum Beispiel ein Umzug oder ein Todesfall im Familienkreis (Art. 191 Abs. 4 GAV).

Etwas anderes gilt, wenn Ihr Mutterschaftsurlaub sich über die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr erstreckt. Der Mutterschaftsurlaub verlängert sich um die arbeitsfreien Werkzeuge in diesem Zeitraum (Art. 191 Abs. 6 GAV).

Ihr Ferienanspruch wird wegen des Mutterschaftsurlaubes nicht gekürzt (Art. 191 Abs. 5 GAV).

Vaterschaftsurlaub

Väter haben bei der Niederkunft ihrer Ehefrau oder Lebenspartnerin Anrecht auf 2 Tage bezahlten Urlaub (Art. 114 Abs. 3 GAV).

Unbezahlter Mutterschaftsurlaub

Mütter, welche sich nach Ablauf des bezahlten Mutterschaftsurlaubes noch für eine gewisse Zeit dem Kind widmen wollen, um es zum Beispiel die empfohlenen 6 Monate zu stillen, können ein Gesuch für unbezahlten Urlaub stellen.

Die Rechtsfolgen unbezahlten Urlaubes sind in Art. 125 GAV geregelt.

Unbezahlter Vaterschaftsurlaub

Väter, welche sich nach Ablauf des bezahlten Vaterschaftsurlaubes für eine gewisse Zeit dem Kind widmen wollen, können ebenfalls ein Gesuch für unbezahlten Urlaub stellen.

Die Rechtsfolgen unbezahlten Urlaubes sind in Art. 125 GAV geregelt.

Adoption

Im Falle einer Adoption besteht kein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Die Adoptiveltern können aber ein Gesuch um Gewährung von unbezahltem Urlaub stellen.

Es besteht kein Anspruch auf Bewilligung eines solchen Urlaubes. Wenn betriebliche Gründe es zulassen, wird ein solches Gesuch aber in aller Regel bewilligt.

Stillen

Dort, wo das Arbeitsgesetz gilt (z.B. für die Spital AG), dürfen Sie Ihr Kind während der Arbeitszeit im Betrieb stillen.

Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich, so dürfen Sie zum Stillen den Betrieb verlassen und – eine gewisse Verhältnismässigkeit vorausgesetzt – sich die Hälfte dieser stillbedingten Absenzzzeit als Arbeitszeit gutschreiben lassen (Art. 35a ArG, Art. 60 VO1 ArG).

Kinderkrippen

Erkundigen Sie sich beim Personalamt, welche Krippenangebote bestehen.

Sehen Sie sich die Kinderkrippe noch während der Schwangerschaft an und sprechen Sie mit Eltern, die ihr Kind dort betreuen lassen.

Mit einer rechtzeitigen Anmeldung vermeiden Sie, dass Ihr Kind nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes keinen Krippenplatz erhält.

Wenn Sie nicht in Solothurn wohnen, prüfen Sie das Krippenangebot in Ihrer Region.
Auskünfte erhalten Sie auch beim Schweizerischen Krippenverband (www.krippenverband.ch).

Das Kind ist krank

Für die notwendige Betreuung von erkrankten oder verunfallten Kindern dürfen Väter und Mütter die für die Betreuung erforderliche Zeit am Arbeitsplatz fehlen.

Sie erhalten pro Erkrankung so viel Zeit, wie Sie für Pflege beziehungsweise Organisation der Pflege benötigen, höchstens jedoch 2 Tage bezahlten Urlaub.

Die 2 Tage sollten reichen, die Betreuung des Kindes durch Verwandte, Spitex oder Kinderspitex zu organisieren (Art. 114 Abs. 4 GAV).

Denselben Anspruch auf bezahlten Urlaub haben Sie übrigens auch, wenn Sie im gleichen Haushalt lebende Eltern, Ehe- oder Lebenspartner betreuen müssen.

Gesetzliche Grundlagen

- Staatspersonalgesetz (BGS 126.1)
- GAV (BGS 126.3)
- Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1)
- Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11)
- Erwerbsersatzgesetz (EOG; SR 834.1)
- Verordnung zur Erwerbsersatzordnung (EOV; SR 834.11)

Autorin: Dr. Corinne Saner, Gleichstellungskommission

sowieso!
Im Dienste des
Kantons Solothurn

Dieses Merkblatt bietet lediglich eine vereinfachte Übersicht. Im Einzelfall gelten ausschliesslich die anwendbaren Gesetze/Verordnungen und die geltenden Bestimmungen des GAV.