

# Nachwuchs angekommen – was gilt?

Ein neugeborenes Baby verlangt viel Aufmerksamkeit und damit auch Zeit. Oft stellt sich die Frage, wie sich der Beruf als Lehrerin mit den hohen Ansprüchen an eine Mutter unter einen Hut bringen lässt.

Damit Mutter und Kind unmittelbar nach der Geburt ausreichend Zeit füreinander haben, sieht das Erwerbsersatzgesetz einen minimalen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen vor. Diese Regelung wird oft zugunsten der Wöchnerin abgeändert. Häufig anzutreffen sind bezahlte Mutterschaftsurlaube von bis zu 16 Wochen. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Geburt. Zahlreiche öffentlich-rechtliche Arbeitgeber sehen vor, dass Lehrerinnen bis zwei Wochen vor der Niederkunft den Urlaub antreten dürfen.

## Arbeitsverbot nach Niederkunft

Nach der Geburt gilt während acht Wochen ein generelles Arbeitsverbot. Eine Schulleitung darf eine Lehrerin in dieser Phase des Urlaubs auch nicht mit einem kleinen Teilpensum beschäftigen, selbst dann nicht, wenn sie dies ausdrücklich wünscht. Die Mutter muss der Arbeit in der Schule fernbleiben. Wichtig zu wissen ist, dass der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung vorzeitig endet, wenn die Lehrerin z.B. nach der 10. Woche den Unterricht wieder aufnimmt. Dabei spielen das Pensum oder die Beschäftigungsdauer keine Rolle.

Anspruch auf Entschädigung haben Mütter, die in den letzten neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes versichert waren, in dieser Zeit mindestens fünf Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und bei der Niederkunft Arbeitnehmerinnen sind. In aller Regel erfüllen Lehrerinnen diese Voraussetzungen problemlos. Es spielt nämlich keine Rolle, ob die Erwerbstätigkeit als Lehrerin erfolgte oder in Form eines Studentinnenjobs, zum Beispiel im Teilpensum als Kellnerin. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das unmittelbar vor der Niederkunft erzielt wurde, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Vor allem kommunale und kantonale Arbeitgeber sehen Entschädigungen von bis zu 100 Prozent des Lohns vor.

## Verschobene Prioritäten nach Geburt

Nicht selten werden die massgeblichen Veränderungen unterschätzt, die mit der Geburt einhergehen. Die Prioritäten

verschieben sich zugunsten des eigenen Kindes. Oft kommt der Wunsch auf, den Urlaub zu verlängern oder das Arbeitspensum nach dem Mutterschaftsurlaub zu reduzieren. Diesem Anliegen stehen meist die Bedürfnisse der Klasse und die auf ein Semester fix geplanten Stundenpläne entgegen. Die Lehrerin ist in diesen Fällen auf den Goodwill der Schulleitung angewiesen. Grundsätzlich gilt, dass geschlossene Verträge von beiden Seiten einzuhalten sind. Die Lehrerin sollte daher noch während der Schwangerschaft das Gespräch mit der Schulleitung suchen, um die Zeit nach der Geburt über den Mutterschaftsurlaub hinaus zu planen.

Die Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs mit einem unbezahlten Urlaub z.B. bis zum Semesterwechsel wird oft bewilligt, da dies auch im Interesse der Schule sein kann. Einzelne kantonale Arbeitgeber wie Bern garantieren einen solchen zusätzlichen unbezahlten Urlaub von bis zu sechs Monaten, sofern er unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub bezogen wird. Die Gesuchstellerin kann verpflichtet werden, aktiv bei der Suche nach einer geeigneten Stellvertretungsperson mitzuhelfen. Der Entscheid über die Anstellung obliegt je nach interner Regelung der Schulleitung oder der Schulbehörde.

## Kündigungsmöglichkeiten abklären

Eine Pensenänderung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs muss beim Arbeitgeber beantragt werden. Es liegt in seiner Kompetenz, dem Antrag zuzustimmen oder ihn abzulehnen. Bei einer Ablehnung muss die Lehrerin das Arbeitsverhältnis mit unverändertem Beschäftigungsgrad

*«Eine Pensenänderung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs muss beim Arbeitgeber beantragt werden.»*

wieder aufnehmen oder die Anstellung kündigen. Was die Kündigungsmöglichkeiten betrifft, existieren unterschiedliche Regelungen. Lehrerinnen an Privatschulen wird empfohlen, erst nach der Niederkunft zu kündigen. Die verschiedenen

kantonale Gesetze lassen es zu, dass die Anstellung an öffentlichen Schulen auf Ende des Mutterschaftsurlaubs durch die Lehrerin gekündigt wird. Welche Möglichkeiten vor Ort gelten, ist bei der Schulverwaltung nachzufragen.

Einer Lehrerin darf während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden. Kündigungen, die während dieser Sperrfrist erfolgen, sind nichtig. Nach Ablauf der gesetzlichen

*«Einer Lehrerin darf während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden.»*

Sperrfrist untersteht die Lehrerin wieder den normalen arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten. Ausgenommen davon ist die Stillzeit für das Kind. Es besteht zwar kein Kündigungsschutz mehr, jedoch darf der Arbeitgeber das Stillen nicht als Kündigungsgrund missbrauchen. Die Kündigung wäre zwar gültig, jedoch missbräuchlich, und Strafzahlungen könnten geltend gemacht werden.

## Kein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub

Ein Vaterschaftsurlaub ist auf Bundesebene nicht geregelt. Vereinzelt kantonale Personalgesetze sehen für öffentlich-rechtlich angestellte Lehrer einen Vaterschaftsurlaub von bis zu zehn Tagen vor. An Privatschulen muss der Arbeitgeber den Lehrern nach der Geburt ein bis zwei freie Tage gewähren. Die am 4. Juli 2017 eingereichte Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub zum Nutzen der ganzen Familie» sieht 20 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub vor – flexibel und tageweise innert eines Jahrs nach der Geburt beziehbar. Der LCH unterstützt diese Initiative. ■

Peter Hofmann

## Der Autor

Peter Hofmann ist Jurist und ehemaliger Primarlehrer. Er leitet die vom Staat unabhängige «fachstelle schulrecht gmbh» ([www.schulrecht.ch](http://www.schulrecht.ch)). Seine Meinung kann von den Positionen des LCH abweichen.