



FD/P210821

Erläuterungen zur Änderung der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SG 162.420) Stand: 25. Oktober 2015

1. Ausgangslage

Zur besseren finanziellen Absicherung der Mütter bei der Geburt eines Kindes bestimmt das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) per 1. Juli 2021 neu, dass sich die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen (von mindestens zwei Wochen) um die Dauer der Hospitalisierung des Kindes verlängert, längstens jedoch um acht Wochen.

Diese neue bundesrechtliche Bestimmung im EOG bedingte eine entsprechende Anpassung der Regelung des Mutterschaftsurlaubs in der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub per 1. Juli 2021.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Verordnung vom 13.10.1987	Änderungen
Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SG 162.420)	Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SG 162.420)
<p>§ 2 Dauer</p> <p>¹ Der Mitarbeiterin wird auf die Niederkunft hin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von sechzehn <u>sechzehn</u> Wochen gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens vierzehn Wochen. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub – höchstens sechzehn <u>sechzehn</u> Wochen nach der Niederkunft dauern.</p> <p>² Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes ist spätestens vier Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft mit dem Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten und dem Personalchef bzw. der Personalchefin schriftlich zu vereinbaren. Über den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist ein Arztzeugnis vorzulegen.</p> <p>³ Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:</p>	<p>§ 2 Dauer</p> <p>¹ Der Mitarbeiterin wird auf die Niederkunft hin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von sechzehn <u>16</u> Wochen gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens vierzehn <u>14</u> Wochen. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub – höchstens sechzehn <u>16</u> Wochen nach der Niederkunft <u>und bei einer Verlängerung gemäss § 2a höchstens 24 Wochen</u> dauern.</p> <p>² Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes ist spätestens vier Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft mit dem Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten und dem Personalchef bzw. der Personalchefin schriftlich zu vereinbaren. Über den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist ein Arztzeugnis vorzulegen.</p> <p>³ Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:</p>

<p>a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Eine verspätete Geburt zieht keine Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubes nach sich.</p>	<p>a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Eine verspätete Geburt zieht keine Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubes nach sich.</p>
--	--

Erläuterungen zu § 2 Dauer

Zu Abs. 1: Diese Anpassung trägt dem Umstand Rechnung, dass gemäss dem geänderten § 2a der Mutterschaftsurlaub neu maximal 24 Monate dauern kann.

Zu Abs. 2 und 3: Rein formelle Anpassungen

<p>§ 2a Aufschiebung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen ¹ Der Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubes wird aufgeschoben, wenn: a) die Mutter einen schriftlichen Antrag stellt und b) durch ein Arztzeugnis nachgewiesen wird, dass das Neugeborene kurz nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital verbleiben muss. ² Der Aufschiebung beginnt mit dem Tag der Geburt und endet am Tag, an welchem das Neugeborene zur Mutter zurückkehrt oder stirbt.</p>	<p>§ 2a Aufschiebung Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen ¹ Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub (gleich wie die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung gemäss Art. 16c Abs. 3 des Erwerbserersatzgesetzes) um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um acht Wochen, sofern: a) <u>das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt und</u> b) <u>der Nachweis vorliegt, dass die Mitarbeiterin vor der Niederkunft bereits beschlossen hatte, ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubes fortzusetzen.</u> ² <u>Der mindestens zweiwöchige Aufenthalt des Neugeborenen im Spital sowie die effektive Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen sind mit ärztlichem Attest zu belegen.</u></p>
--	---

Erläuterungen zu § 2a Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Zu Abs. 1: Die Bestimmung bringt zum Ausdruck, dass nur in denjenigen Fällen Raum für eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes besteht, in welchen gemäss den Vorgaben des Erwerbserersatzgesetzes Anspruch auf eine Verlängerung der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung gemäss Art. 16c und Art. 16d EOG besteht.

Die Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes beginnt ab Geburt des Kindes und entspricht der tatsächlichen Anzahl Tage, die das Neugeborene im Spital verbracht hat, im Maximum jedoch acht Wochen.

Lit. b: Der Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes setzt voraus, dass die Mitarbeiterin beabsichtigt, die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufzunehmen. Ob diese Voraussetzung erfüllt ist, bestimmt sich auf Basis der individuell abzuschliessenden schriftlichen Vereinbarung gemäss § 2 Abs. 2 der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub.

Zu Abs. 2: Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes ist von der Mitarbeiterin bei der zuständigen Personalabteilung zu beantragen. Die Mitarbeiterin ist zudem verpflichtet, alle für die Geltendmachung der verlängerten Mutterschaftsentschädigung bei der Ausgleichkasse erforderlichen Unterlagen bei der Personalabteilung einzureichen.

<p>§ 2b Ende des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit</p> <p>¹ Der Anspruch auf Entschädigung endet spätestens 16 Wochen nach seinem Beginn. Er endet vorzeitig am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.</p>	<p>§ 2b Ende des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit</p> <p>¹ Der Anspruch auf Entschädigung endet spätestens 16 Wochen nach seinem Beginn. Er endet vorzeitig am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.</p>
---	--

Erläuterungen zu § 2b Ende des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit

Der Mutterschaftsurlaub kann neu maximal 24 Wochen dauern. Dies wird bereits im angepassten § 2 Abs. 1 festgehalten und ist daher hier nicht zu wiederholen.

<p>§ 6 Lohnanspruch</p> <p>¹ Für die gesamte Dauer des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von § 7 den vollumfänglichen Lohn.</p> <p>² Wird das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf die Niederkunft hin aufgelöst bzw. nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufgenommen, so reduziert sich der Lohnanspruch auf vierzehn Wochen ab Niederkunft.</p>	<p>§ 6 Lohnanspruch</p> <p>¹ Für die gesamte Dauer des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von § 7 den vollumfänglichen Lohn.</p> <p>² Wird das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf die Niederkunft hin aufgelöst bzw. nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufgenommen, so reduziert sich der Lohnanspruch auf vierzehn 14 Wochen ab Niederkunft.</p> <p>³ <u>Der Lohn, welcher über die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub gemäss Abs. 2 hinausgeht, steht unter dem Vorbehalt der Rückforderung bzw. Verrechnung mit Lohnguthaben per Austritt, wenn die Mitarbeiterin die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufnimmt.</u></p> <p>⁴ <u>Der für die Dauer des verlängerten Mutterschaftsurlaubs gemäss § 2a geschuldete Lohn ist von der Reduktion des Lohnanspruchs gemäss Abs. 2 nicht betroffen.</u></p>
---	--

Erläuterungen zu § 6 Lohnanspruch

Zu Abs. 3: Der Wortlaut dieser Bestimmung entspricht unverändert demjenigen von § 7 Abs. 1. Der Absatz wurde verschoben, da er in den Sachzusammenhang von § 6 («Lohnanspruch») gehört.

Zu Abs. 4: Diesbezüglich ist zu beachten, dass sich der Mutterschaftsurlaub gemäss § 2a nur dann verlängert, wenn für die fragliche Periode Anspruch auf die Ausrichtung der verlängerten Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG besteht. Wenn dies nicht der Fall ist, besteht somit kein Anspruch auf eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und dementsprechend auch kein entsprechender Lohnanspruch.

<p>§ 7 Berechnung und Ausrichtung des Lohnes</p> <p>¹ Der Lohn, welcher über die vierzehn Wochen Mutterschaftsurlaub hinausgeht, steht unter dem Vorbehalt der Rückforderung bzw. der Verrechnung mit Lohnguthaben per Austritt, wenn</p>	<p>§ 7 Berechnung und Ausrichtung des Lohnes</p> <p>¹ <i>Aufgehoben. (neu § 6 Abs. 2)</i></p>
---	---

die Mitarbeiterin die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufnimmt. ² [...]	² [...]
--	--------------------

Erläuterungen zu § 7

Zu Abs. 1: Diese Bestimmung regelt den Lohnanspruch und wurde daher in § 6 Abs. 3 der Verordnung aufgenommen.

Beilage:
Synopsis