

10. Februar 2021

## Schwangerschaft und Elternschaft Regelung

### Haltung

Die sozialpädagogische Schule formidabel vertritt eine familienfreundliche Haltung. Wir bemühen uns, Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible und individuelle Lösungen anzubieten. Vereinbarkeit von Beruf und Familie heisst, dass Männer und Frauen aktive Familienverantwortung und Engagement im Erwerbsleben verbinden können, ohne dass sie dabei bezüglich Lohn, Laufbahnchancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufgabenzuteilung benachteiligt werden.

Eine Wiedereinstellung nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ist grundsätzlich möglich. Die Rahmenbedingungen werden mit dem Team und der Bereichsleitung von Fall zu Fall ausgehandelt.

### Mutterschaftsurlaub

Jede Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen zu 100 % besoldeten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, der am Tag der Geburt beginnt. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bis Ablauf des Arbeitsverhältnisses (max. 16 Wochen).

- Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs.
- Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs kürzt den Ferienanspruch nicht.

- Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet, d.h. diese Tage können nicht nachbezogen werden. Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubs eine Arbeitsunfähigkeit, so sind die §§20ff (Arbeitsunfähigkeit) anzuwenden.
- Vor und nach dem Mutterschaftsurlaub ist nach Absprache mit der Bereichsleitung ein unbesoldeter Urlaub möglich. Es besteht aber kein Rechtsanspruch. Der unbesoldete Urlaub beginnt frühestens 4 Monate vor der Geburt.
- Die Mitarbeiterin hat Mitwirkungspflicht bei der Anmeldung für Mutterschaftsentschädigung: Anmeldeformular, Geburtschein bzw. Familienbüchlein einreichen.
- Schiebt die Mitarbeiterin den Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz vom 25.09.1952 (SR 834.1 (AS 2005 1429) auf Grund längeren Spitalaufenthalts des Neugeborenen auf, kann der besoldete Urlaub unterbrochen werden und es wird für die betreffende Zeit unbesoldeter Urlaub gewährt.
- Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und dessen Besoldung endet bei Wiederaufnahme der Arbeit oder mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## Vaterschaftsurlaub

Jeder Mitarbeiter hat bei Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen besoldeten Urlaub von zehn Arbeitstagen.

- Dieser muss innert sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden.
- Der Urlaub ist zu 100% besoldet und kann tageweise oder am Stück bezogen werden.
- Damit der geordnete Betrieb gewährleistet bleibt, ist der Zeitpunkt des Bezugs mit der zuständigen Stellenleitung frühzeitig festzulegen.
- Krankheits- und Unfalltage während des Vaterschaftsurlaubes führen nicht zu einer Verlängerung des Vaterschaftsurlaubes.
- Der Mitarbeiter hat Mitwirkungspflicht bei der Anmeldung für Vaterschaftsent-schädigungen: Anmeldeformular, Geburtsschein bzw. Familienbüchlein einreichen.

## Schwangerschaft

Im Zusammenhang mit der Schwangerschaft gelten folgende Regelungen:

- Die Mitarbeiterin kann den Arbeitsplatz wegen Beschwerden im Zusammenhang mit der Schwangerschaft nach einer Meldung an die vorgesetzte Person verlassen.
- Während der Schwangerschaft darf nicht mehr als 9 Stunden pro Tag gearbeitet werden.
- Die Frauen werden angehalten, sich eigenverantwortlich nach ihrem gesundheitlichen Zustand zu verhalten, (Tragen von Lasten, häufiges Stehen, vermehrt Pausen einlegen usw.).

- Die Teilnahme an Lagern wird von Fall zu Fall besprochen, es besteht kein Obligatorium mehr.
- Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, die Schwangerschaft zu melden. Informieren Sie Ihre Vorgesetzten frühzeitig über Ihre Schwangerschaft und den Geburtstermin, damit Ihre Stellvertretung geregelt werden kann. Sprechen Sie ebenfalls über Ihre Arbeitssituation nach der Geburt, damit eine mögliche Umgestaltung Ihres Arbeitsverhältnisses oder Ihrer Nachfolge geplant werden kann.

## Besoldung während des Mutterschaftsurlaubes

Der Mutterschaftsurlaub ist zu 100 % besoldet. Die Besoldung richtet sich nach der Lohneinreihung und dem Pensum vor Antritt des Mutterschaftsurlaubes. Dies gilt auch, wenn das Pensum auf Beginn der Arbeitswiederaufnahme (nach dem Schwangerschaftsurlaub) reduziert wird. Bei unregelmässigen und stundenweisen Arbeitseinsätzen oder bei Pensenreduktion während der Schwangerschaft wird der Besoldungsanspruch für die Dauer des Mutterschaftsurlaubes gemäss der durchschnittlichen Beschäftigung der letzten 12 Monate berechnet.

## Arbeitszeitberechnung

Die Arbeitszeit wird bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubes berechnet. Ergibt sich dadurch eine nicht zu leistende Wochenstundenzahl (z.B. Antritt Urlaub kurz

nach den Sommerferien) wird eine Beschäftigung während den Schulferien angeboten, damit die Mitarbeiterin die Stunden erzielen kann. Ansonsten kann die Mitarbeiterin unbezahlten Urlaub beantragen.

Bei längerer Abwesenheit durch Krankheit mit ärztlichem Zeugnis wird ein Stunden-Tageslohn von 8,4 Stunden (bei Pensum 100%) gutgeschrieben (analog Krankheit).

## Kündigungsschutz

Während der Zeit der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt gilt ein Kündigungsschutz. Die Sperrfrist beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft.

Die Mitarbeiterin kann, wenn sie nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr bei uns arbeiten möchte, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden. Sie erhält keine Nachteile, resp. keine Kürzung der Entschädigung, auch wenn sie uns mündlich früher darüber informiert. Eine möglichst offene Haltung diesbezüglich hilft uns, die Stellvertretung bzw. einen Ersatz frühzeitig zu organisieren.

Nimmt die Mitarbeiterin nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit wieder auf, tut sie dies im vertraglich festgelegten Pensum. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung mit reduziertem Pensum.

## Besoldeter Pflegeurlaub

Zur Betreuung eines erkrankten Kindes oder anderer Familienangehöriger (Partner\*in, Eltern, Geschwister) besteht Anspruch auf einen besoldeten Urlaub von maximal drei Arbeitstagen pro Ereignis, bis die Betreuung durch Drittpersonen sichergestellt ist. Insgesamt besteht Anspruch auf maximal 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Dieser Urlaub wird nicht an eigene Krankheiten oder Abwesenheiten angerechnet.

## 14-wöchiger Betreuungsurlaub

Eltern, die ein Kind betreuen, das wegen einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, steht ein 14-wöchiger Betreuungsurlaub zu, welcher über die EO finanziert wird. Der Betreuungsurlaub dauert maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten. Ab Anspruchsbeginn gilt ein Kündigungsschutz während sechs Monaten, und die Ferien dürfen nicht gekürzt werden.