



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt
Lehrpersonal, Personal

Schwangerschaft / Mutterschaft als Lehrerin

Gültig ab 1. August 2017

240-70 IN

5. Februar 2018



Inhalt

1.	Grundsätzliches	3
1.1.	Dauer des Mutterschaftsurlaubes	3
1.2.	Unbezahlter Urlaub	3
	1.2.1. Auswirkungen der Lohnsistierung auf das Versicherungsverhältnis mit der BVK	3
	1.2.2. Auswirkungen auf die Unfallversicherung	4
1.3.	Ferienkürzung	4
1.4.	Kürzung der anrechenbaren Arbeitszeit	4
1.5.	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	4
	1.5.1. Kündigungsschutz	5
1.6.	Änderung des Beschäftigungsgrades	5
1.7.	Vorzeitige Wiederaufnahme der Tätigkeit	5
1.8.	Krankheit und Unfall	5
2.	Stellvertretung	6
3.	Ablauf	6
3.1.	Voranzeige der Geburt / Arbeitsverhältnis als Lehrerin	6
3.2.	Nach der Geburt / Arbeitsverhältnis nach Mutterschaftsurlaub als Lehrerin	7
4.	Kontakt	7

1. Grundsätzliches

1.1. Dauer des Mutterschaftsurlaubes

Die Lehrerin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin beginnt. Fallen die letzten zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin in die Schulferien, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

Wenn die Lehrerin zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin die Unterrichtstätigkeit niederlegt und die tatsächliche Geburt nach dem errechneten Geburtstermin erfolgt, muss die Lehrerin für diese Zeit zwingend ein Arztzeugnis einreichen. Ansonsten wird für die zusätzlichen Tage vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubes (zwei Wochen vor tatsächlicher Geburt) ein unbezahlter Urlaub verfügt.

1.2. Unbezahlter Urlaub

Es ist möglich, den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub durch einen unbezahlten Urlaub zu verlängern. Für einen unbezahlten Urlaub vor oder nach der Geburt ist vorgängig ein Antrag an die Schulpflege einzureichen. Ein unbezahlter Urlaub nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes kann nur bewilligt werden, wenn die Lehrerin den kantonalen Schuldienst nach dem Urlaub wieder aufnimmt. Die Kompetenz, unbezahlte Urlaube zu gewähren, liegt bei der Gemeinde (Schulpflege oder Schulleitung). Für jeden unbezahlten Urlaub wird der Lohn sistiert.¹

1.2.1. Auswirkungen der Lohnsistierung auf das Versicherungsverhältnis mit der BVK

Dauert der unbezahlte Urlaub und damit die Lohnsistierung länger als einen Monat bis zu einem Jahr, werden Versicherungsschutz und Beitragspflicht eingestellt. Die Versicherung gegen die Risiken Tod und Invalidität entfällt bereits mit Urlaubsbeginn. Die Lehrerin hat die Möglichkeit, den Versicherungsschutz gegen die Risiken Tod und Invalidität auf eigene Rechnung ab Urlaubsbeginn bis zum Ende der Lohnsistierung weiterzuführen. Die Prämie beträgt 2 % des versicherten Lohnes. Als versicherter Lohn gilt derjenige vor der Beurlaubung.

Die Lehrerin kann bei der BVK die Weiterführung der Versicherung gegen die Risiken Tod und Invalidität beantragen. Der Antrag muss vor Beginn des unbezahlten Urlaubs erfolgen. Die Rechnung muss vor Beginn des unbezahlten Urlaubes bezahlt werden, sonst besteht kein Versicherungsschutz.

Das Antragsformular wird der Lehrerin zusammen mit der Urlaubsverfügung zugestellt. Die BVK stellt ihr frühestens einen Monat vor Urlaubsbeginn Rechnung für die Prämie.

¹ § 18 Lehrpersonalverordnung (LS 412.311; LPVO)



1.2.2. Auswirkungen auf die Unfallversicherung

Alle in der Schweiz wohnhaften Personen müssen sich gemäss Krankenversicherungsgesetz (KVG) für Krankenpflege versichern. Die Krankenversicherung beinhaltet Leistungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft. Alle Lehrpersonen mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 19 % sind obligatorisch durch den Arbeitgeber gegen Nichtberufsunfall versichert. Um die Doppelversicherung gegen das Risiko Unfall zu vermeiden, können Versicherte gegen Nachweis bei der Krankenkasse eine Sistierung der Unfalldeckung verlangen.

Bei einem unbezahlten Urlaub erlischt der Nichtberufsunfallversicherungsschutz durch den Arbeitgeber nach 31 Tagen.²

Deshalb muss dies von der Lehrerin der Krankenkasse umgehend gemeldet werden, damit sie die Sistierung aufheben kann (KVG Art. 10 Abs.1).³ Kommt eine Lehrerin dieser Meldepflicht nicht nach, kann die Krankenkasse für die Zeit seit der Beendigung der Unfalldeckung, den Prämienanteil für Unfalldeckung samt Verzugszinsen fordern (KVG Art. 10 Abs. 2).⁴

Die Lehrerin hat die Möglichkeit, den Versicherungsschutz mit einer Abredevversicherung beim Arbeitgeber monatsweise bis zu sechs Monaten zu verlängern. Die Prämie beträgt monatlich Fr. 40.-. Per Mail unter personal@vsa.zh.ch kann das entsprechende Formular mit Einzahlungsschein bestellt werden.

1.3. Ferienkürzung

Der 16-wöchige Mutterschaftsurlaub führt zu keiner Ferienkürzung. Bei zusätzlichem unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.⁵

1.4. Kürzung der anrechenbaren Arbeitszeit

Bei Absenzen von mehr als einem Monat wird die anrechenbare Arbeitszeit in den Tätigkeitsbereichen Schule, Weiterbildung, Zusammenarbeit und Klassenlehrperson für jeden ganzen Monat um 1/12 gekürzt.⁶

1.5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Die Lehrerin kann auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubes kündigen. In diesem Fall ist es nicht möglich, den Mutterschaftsurlaub mit unbezahltem Urlaub zu verlängern.

² Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)

³ Krankenversicherungsgesetz (KVG) Art. 10 Abs. 1

⁴ Art. 10 Abs. 2 KVG

⁵ § 79 Abs. 3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111; VVO)

⁶ § 10 Abs. 3 LPVO

1.5.1. Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt darf einer Lehrerin nicht gekündigt werden. Sofern die Schulpflege nachweist, dass keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen war, besteht bei befristeten Arbeitsverhältnissen der Anspruch auf Urlaub nur bis zum vereinbarten Austrittsdatum.

1.6. Änderung des Beschäftigungsgrades

Möchte die Lehrerin den Beschäftigungsgrad nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes ändern, muss sie dies vorgängig bei der Schulpflege beantragen. Es liegt in der Kompetenz der Schulpflege, dem Antrag zuzustimmen bzw. diesen abzulehnen. Lehnt sie den Antrag ab, muss die Lehrerin das Arbeitsverhältnis mit unverändertem Beschäftigungsgrad wieder aufnehmen oder die Anstellung auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubes kündigen.

Während der Schwangerschaft und dem anschliessenden Mutterschaftsurlaub darf der Beschäftigungsgrad einer Lehrerin nicht geändert werden. Dies gilt auch für die Planung des neuen Schuljahres.

Nimmt die Lehrerin den Schuldienst mit einem geänderten Beschäftigungsgrad wieder auf, erfolgt die Änderung des Beschäftigungsgrades auf den ersten Tag nach dem Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubes bzw. nach dem letzten unbezahlten Urlaubstag. Dieser Tag kann auch auf ein Wochenende, einen Feiertag oder in die Schulferien fallen.

Hinweis: Der Gesetzgeber fordert, dass der Beschäftigungsgrad einer Lehrperson in der Regel mindestens 35 % beträgt.⁷

1.7. Vorzeitige Wiederaufnahme der Tätigkeit

Acht Wochen nach der Geburt hat die Lehrerin ein Arbeitsverbot. Möchte sie anschliessend wieder unterrichten, stellt sie einen Antrag auf Verkürzung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes. Eine „doppelte“ Auszahlung ist nicht möglich.

1.8. Krankheit und Unfall

Muss die Lehrerin ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt an den sechzehnwochigen Mutterschaftsurlaub angerechnet. Somit beginnt der Mutterschaftsurlaub zwei Wochen vor dem tatsächlichen Geburtstermin.

⁷ § 6 Abs. 1 Lehrpersonalgesetz (LS 412.31; LPG)

Der Mutterschaftsurlaub wird für die Berechnung der Lohnfortzahlungsdauer bei Krankheit oder Unfall nicht angerechnet.

Krankheit oder Unfall während des Mutterschaftsurlaubs führen weder zu einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes, noch schieben sie diesen auf. Der Mutterschaftsurlaub ist nicht mit den Ferien vergleichbar, da es sich um einen Sonderfall bezahlter arbeitsfreier Zeit für einen privaten Zweck handelt, so dass das Krankheits- oder Unfallrisiko während dieser Zeit grundsätzlich bei der Lehrerin liegt.

2. Stellvertretung

- Als Stellvertretung ist zwingend ein Vikariat einzurichten. Die Stelle darf erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Lehrerin durch eine festangestellte Lehrperson besetzt werden.
- Die Vikariatskosten gehen zu Lasten Staat / Gemeinde.
- Die Stellvertretung wird durch die Lehrerin, die Schulpflege oder das Volksschulamt gesucht.
- Es werden in der Regel nicht mehr als zwei Vikarinnen / Vikare abgeordnet. Fällt eine Vikarin / ein Vikar aus und ist eine dritte Stellvertretung nötig, muss vorgängig mit dem Sektor Personal Kontakt aufgenommen werden.
- Vikarinnen / Vikare müssen über eine abgeschlossene EDK-anerkannte Volksschullehrerausbildung verfügen.

3. Ablauf

3.1. Voranzeige der Geburt / Arbeitsverhältnis als Lehrerin

- Die Lehrerin teilt ihre Schwangerschaft der Schulleitung mit.
- Die Schulleitung gibt der Lehrerin die Formulare „Voranzeige der Geburt / Arbeitsverhältnis als Lehrerin“ und „Arbeitsverhältnis nach Mutterschaftsurlaub als Lehrerin“ mit dieser Information ab.
- Die Lehrerin füllt das Formular „Voranzeige der Geburt / Arbeitsverhältnis als Lehrerin“ aus und reicht es zusammen mit dem vom Arzt bestätigten errechneten Geburtstermin und allfälligen Anträgen an die Schulleitung ein.
- Über Änderungen des Beschäftigungsgrades entscheidet die Schulpflege.
- Für den Entscheid zu Anträgen auf unbezahlten Urlaub ist je nach Organisationsstatut die Schulpflege oder die Schulleitung zuständig.
- Die Schulleitung leitet gemäss Vorgabe der Gemeinde das Formular „Voranzeige der Geburt / Arbeitsverhältnis als Lehrerin“ im Original unterschrieben, mit dem Arztzeugnis des errechneten Geburtstermins und allfälliger Anträge an die Schulpflege weiter.
- Die Schulpflege nimmt Stellung und leitet das unterschriebene Formular zusammen mit dem Arztzeugnis des errechneten Geburtstermins an das Volksschulamt weiter.
- Wenn die Schulpflege oder die Schulleitung einen Antrag der Lehrerin nicht bewilligt, wird mit ihr ein Gespräch geführt. Das Gesprächsprotokoll wird zusammen mit den Unterlagen dem Volksschulamt eingereicht.
- Das Volksschulamt kontrolliert die Angaben auf dem Formular anhand des errechneten Geburtstermins. Allfällige Unstimmigkeiten werden der Schulpflege zur Abklärung mit der Lehrerin mitgeteilt.

- Wenn die Lehrerin zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin die Unterrichtstätigkeit niederlegt und die tatsächliche Geburt mehr als zwei Wochen nach dem errechneten Geburtstermin liegt, muss die Lehrerin für diese Zeit ein Arztzeugnis vorlegen. Ansonsten wird für die zusätzlichen Tage vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubes (zwei Wochen vor tatsächlicher Geburt) ein unbezahlter Urlaub verfügt.

3.2. Nach der Geburt / Arbeitsverhältnis nach Mutterschaftsurlaub als Lehrerin

- Nach der Geburt reicht die Lehrerin umgehend das Formular „Arbeitsverhältnis nach Mutterschaftsurlaub als Lehrerin“ zusammen mit der Kopie des Geburtsscheines, allfälligen Arztzeugnissen und allfällig geänderten Anträgen der Schulleitung ein.
- Die Schulleitung leitet gemäss Vorgabe der Gemeinde das Formular „Arbeitsverhältnis nach Mutterschaftsurlaub als Lehrerin“ zusammen mit der Kopie des Geburtsscheines, Kopien allfälliger Arztzeugnisse sowie allfälliger geänderten Anträgen der Schulpflege ein.
- Die Schulpflege nimmt Stellung und leitet das unterschriebene Formular zusammen mit der Kopie des Geburtsscheines, Kopien allfälliger Arztzeugnisse an das Volksschulamt weiter. Bei einer Nichtbewilligung eines Antrages der Lehrerin sind zusätzliche Gesprächsergebnisse dem Volksschulamt einzureichen.
- Das Volksschulamt verfügt den Mutterschaftsurlaub und sendet das Formular „Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung“ an die Lehrerin.

4. Kontakt

Mutterschaftsurlaub und Stellvertretung

Sektor Personal

Tel. 043 259 22 70

E-Mail: personal@vsa.zh.ch

Informationen zur Risikoversicherung

BVK

Tel. 058 470 45 45

www.bvk.ch