



FD/P240680

## Erläuterungen zur Änderung der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SMUV, SG 162.420) Stand: 1. Juli 2021

### 1. Ausgangslage

Im Rahmen der Beantwortung des Anzugs Christoph Hochuli und Konsorten betreffend «Vorgeburtlicher Mutterschutz» (22.5121.01) hat der Regierungsrat beschlossen, einen bezahlten Schwangerschaftsurlaub von drei Wochen zusätzlich zum 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub einzuführen. Deshalb wurde die Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SMUV, SG 162.420) einer Teilrevision unterzogen.

### 2. Erläuterungen zum angepassten § 2

Verordnung vom 13.10.1987	Änderungen
<p><b>§ 2 Dauer</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin wird auf die Niederkunft hin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens 14 Wochen. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub – höchstens 16 Wochen nach der Niederkunft und bei einer Verlängerung gemäss § 2a höchstens 24 Wochen dauern.</p> <p><sup>2</sup> Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubs ist spätestens vier Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten und der Personalchefin bzw. dem Personalchef schriftlich zu vereinbaren. Über</p>	<p><b>§ 2 Dauer des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin wird auf die vor der Niederkunft hin ein bezahlter Schwangerschaftsurlaub von maximal drei Wochen gewährt. Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Dieser kann frühestens drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin angetreten werden. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens 14 Wochen. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub – höchstens 16 Wochen nach der Niederkunft und bei einer Verlängerung gemäss § 2a höchstens 24 Wochen dauern.</p> <p><sup>1bis</sup> Der Mitarbeiterin wird unter Vorbehalt von Abs. 6 nach der Niederkunft ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.</p> <p><sup>2</sup> Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubs ist spätestens vier Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten und der Personalchefin bzw. dem Personalchef schriftlich zu vereinbaren. Über</p>

<p>den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist ein Arztzeugnis vorzulegen.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:</p> <p>a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder</p> <p>b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.</p> <p>Eine verspätete Geburt zieht keine Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubs nach sich.</p> <p><sup>4</sup> Krankheit oder Unfall nach Antritt des Mutterschaftsurlaubs verlängert den Urlaub nicht.</p> <p><sup>5</sup> Mitarbeiterinnen, die sich für einen Schwangerschaftsurlaub entscheiden und krank werden oder verunfallen, haben Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im Ausmass der ärztlich bescheinigten Absenz in den letzten zwei Wochen vor der Niederkunft.</p> <p><sup>6</sup> Wird das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf den Niederkunftstermin hin aufgelöst bzw. auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen fortgesetzt, wird ein bezahlter Urlaub von insgesamt vierzehn Wochen gewährt. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft. Der Anspruch auf bezahlten Schwangerschaftsurlaub entfällt.</p> <p><sup>7</sup> Die Gewährung von bezahltem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.</p>	<p>den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist ein Arztzeugnis vorzulegen.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:</p> <p>a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder</p> <p>b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.</p> <p><del>Eine verspätete Geburt zieht keine Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubs nach sich.</del></p> <p><sup>4</sup> Krankheit oder Unfall nach Antritt des <u>Schwangerschafts- oder</u> Mutterschaftsurlaubs verlängert den Urlaub nicht.</p> <p><del><sup>5</sup> Mitarbeiterinnen, die sich für einen Schwangerschaftsurlaub entscheiden und krank werden oder verunfallen, haben Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im Ausmass der ärztlich bescheinigten Absenz in den letzten zwei Wochen vor der Niederkunft.</del></p> <p><sup>6</sup> Wird das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf den Niederkunftstermin hin aufgelöst bzw. auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen fortgesetzt, <u>beträgt dieser 14 Wochen.</u> wird ein bezahlter Urlaub von insgesamt vierzehn Wochen gewährt. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft. Der Anspruch auf bezahlten Schwangerschaftsurlaub entfällt.</p> <p><sup>7</sup> Die Gewährung von bezahltem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.</p>
---	--

### Zu Abs. 1

Bisher wurden der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub in Abs. 1 geregelt. Neu erfolgt dies in zwei Absätzen, da der Schwangerschaftsurlaub neu zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub gewährt wird. In Absatz 1 wird der Schwangerschaftsurlaub geregelt. Bei einer vorterminalen Geburt verkürzt sich der Schwangerschaftsurlaub ohne dass eine Nachgewährung von Urlaubstagen erfolgt. Eine nachterminliche Geburt verlängert den Urlaub nicht, weshalb für die fragliche Periode ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss.

Für den Fall, dass bereits per Antritt des Schwangerschaftsurlaubs Anspruch auf Krankentaggeld besteht, ist auch die Periode des Schwangerschaftsurlaubs ein Arztzeugnis beizubringen.

Der Bezug des Schwangerschaftsurlaubs ist nicht verpflichtend. Der Entscheid über einen ganzen oder einen teilweisen Verzicht obliegt der schwangeren Mitarbeiterin.

### Zu Abs. 1<sup>bis</sup>

Der Mutterschaftsurlaub wird neu separat geregelt. Dieser beträgt unabhängig vom Bezug des Schwangerschaftsurlaubs 16 Wochen. Vorbehalten bleibt nach wie vor die Kürzung gemäss Abs. 6.

### Zu Abs. 3

Aus Abs. 1<sup>bis</sup> folgt sachlogisch, dass eine Geburt nach dem errechneten Geburtstermin keine Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubs zur Folge hat. Dies muss nicht explizit festgehalten werden, weshalb der letzte Satz von Abs. 3 gestrichen worden ist.

**Zu Abs. 4**

Neu wird der Schwangerschaftsurlaub zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub gewährt. Für beide Ansprüche gilt dabei gleichermassen, dass Krankheit oder Unfall während des Urlaubs zu keiner Verlängerung desselben führt.

**Zu Abs. 5**

Diese Regelung entfällt, weil der Schwangerschaftsurlaub neu nicht mehr zu einer Kürzung des Mutterschaftsurlaubs führt.

**Zu Abs. 6**

Neu entfällt der Schwangerschaftsurlaub nicht mehr, wenn das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf den Niederkunftstermin hin aufgelöst bzw. das Arbeitsverhältnis auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen fortgesetzt wird. Diese beiden Konstellationen führen jedoch wie bisher zu einer Verkürzung des Mutterschaftsurlaubs auf 14 Wochen.

Beilage:  
- Synopse