Kanton St.Gallen
Finanzdepartement

Personalamt
Dienstrecht

Mutterschaft

Grundlagen	**PHB SG:**	**60.4**
	vom:	**10.12.2024**
Art. 46 Bst. a Ziff. 2 PersG	Ersetzt:	60.4
Art. 50 PersG	vom:	01.10.2024

- Das vorliegende Merkblatt beinhaltet Informationen zu den Gesundheitsschutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11; abgekürzt ArG) bei Mutterschaft (schwangere Frauen und stillende Mütter), **nachfolgend Ziffer 1**;
- den Normen für den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (SR 834.1; abgekürzt EOG), **Ziffer 2**;
- den Regelungen im kantonalen Personalgesetz (sGS 143.1; abgekürzt PersG) zur Lohnfortzahlung und zum Kündigungsschutz während Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes, **Ziffer 3**;
- dem Versicherungsschutz (**Ziffer 4**) und zur Geburtszulage (**Ziffer 5**).

1. Gesundheitsschutz

Das bundesrechtliche Arbeitsgesetz gilt für die öffentliche Verwaltung des Kantons nur bezüglich der Vorschriften über den Gesundheitsschutz[1]. Art. 35 ArG hat zum Ziel, den Frauen während ihrer Schwangerschaft und der Zeit des Stillens einen besonderen Schutz zu gewähren; dieser Schutz berücksichtigt die Gesundheit des geborenen und des ungeborenen Kindes. Der Schutz beschränkt die Aufgaben und Tätigkeiten, die den Frauen während ihrer Mutterschaft zugewiesen werden können. Art. 35 Abs. 2 ArG erlaubt, dies auf dem Verordnungsweg zu regeln. In Art. 60 bis 65 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111; ArGV 1) finden sich solche Bestimmungen. Sie regeln das Recht der Schwangeren und der stillenden Mutter auf Nichtbeschäftigung. Das ArG auferlegt der Arbeitgeberschaft – ausser beim Stillen – keine generelle Pflicht, den Lohn während der Zeit der Abwesenheit auszurichten. Darauf wird nachfolgend eingegangen.

Die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft haben nur indirekt Geltung für die Mitarbeiterinnen des Kantons. So gilt beispielsweise die Regelung, wonach Wöchnerinnen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen (Art. 35a Abs. 3 ArG), für die Mitarbeiterinnen des Kantons nicht absolut, aber immerhin sachgemäss. Sachgemäss heisst, entsprechend der Idee des öffentlichen Rechts, die den Schutz der Mitarbeitenden ebenfalls miteinschliesst. Die nachfolgend erwähnten arbeitsgesetzlichen Schutzbestimmungen sind zum Teil in diesem Sinn anwendbar.

[1] Art. 2, 3a, 6, 35 und 36a ArG.

1.1 Arbeitsverhinderungen

Gemäss Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 muss die Arbeitgeberschaft die Mitarbeiterin in begrenztem Umfang für die Zeit entlohnen, die sie im ersten Lebensjahr des Kindes für das Stillen bzw. das Abpumpen der Milch benötigt. Dabei wird nicht zwischen Stillzeit im Betrieb und ausserhalb davon unterschieden. Diese Bestimmung ist auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nicht unmittelbar anwendbar, wird aber sachgemäss auch für den Bereich der Staatsverwaltung im Kanton St.Gallen übernommen.

Von der erforderlichen Stillzeit sind als bezahlte Arbeitszeit anzurechnen (Art. 60 Abs. 2 Bst. a-c ArGV 1):

- bei einer täglichen Arbeitszeit bis 4 Stunden mindestens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden mindestens 90 Minuten.

Schwangere dürfen auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (sachgemässe Anwendung von Art. 35a Abs. 2 ArG). Solche Absenzen sind grundsätzlich unbezahlt. Die Abwesenheitszeit wird bezahlt, wenn ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorgelegt wird und der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit (Art. 47 Abs. 1 PersG) noch nicht ausgeschöpft ist.

1.2 Arbeitszeit

Gemäss Art. 60 Abs. 1 ArGV 1 dürfen schwangere Frauen und stillende Mütter nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus. Dies bedeutet, dass diese Mitarbeiterinnen keine Überstunden oder Überzeit leisten dürfen. Ein Arbeitstag mit mehr als 9 Stunden ist in jedem Fall untersagt.

1.3 Beschwerliche Arbeiten

Beschwerliche oder gefährliche Arbeiten von schwangeren Frauen und stillenden Müttern können untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Die Risikobeurteilung ist durch die Ärztin oder den Arzt vorzunehmen, die oder der im Rahmen der Schwangerschaft die Mitarbeiterin medizinisch betreut. Ergibt sich, dass die Mitarbeiterin die Arbeiten nicht (mehr) verrichten darf und ihr von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber keine gleichwertige Arbeit zugewiesen werden kann, hat sie für diese Zeit einen Anspruch von 80 Prozent des Lohnes[2].

1.4 Stehende Tätigkeit

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist den Schwangeren ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren und nebst den ordentlichen Pausen alle zwei Stunden eine weitere Pause von zehn Minuten. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat ist die stehende Tätigkeit auf total vier Stunden pro Tag zu beschränken[3].

1.5 Nachtarbeit

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden[4].

---

[2] Art. 35 ArG.
[3] Art. 61 ArGV 1.
[4] Art. 35a Abs. 4 ArG.

1.6 Ersatzarbeit und Vergütung

Die Arbeitgeberschaft hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft[5].

Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zulagen für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann[6]. Diese Vergütung wird folglich ohne Inkonvenienzentschädigung gemäss Art. 94 PersV ausgerichtet. Sie gilt nicht als Lohnfortzahlung, sondern sozialversicherungsrechtlich als Lohn.

Kann schwangeren Frauen eine Ersatzarbeit am Tag zugewiesen werden, besteht Anspruch auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn, allerdings ohne den Zuschlag für den nicht geleisteten Nachtdienst.

2. Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht am Tag der Geburt[7]. Ein Teilbezug des Mutterschaftsurlaubes vor der Geburt ist nicht möglich. Bei ärztlich bestätigter Arbeitsunfähigkeit vor der Geburt (Schwangerschaftskomplikationen) wird der Lohn nach Art. 47 PersG i.V.m. Art. 102 ff. PersV ausgerichtet (Lohnfortzahlung bei Krankheit). Auch Arbeitsunfähigkeit wegen einer Fehlgeburt vor der 23. Schwangerschaftswoche wird wie Krankheit behandelt[8]. Ist die Mutter bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubs infolge Krankheit oder Unfall (immer noch) arbeitsunfähig, richten sich ihre Rechte und Pflichten ebenfalls nach den Bestimmungen über die Lohnfortzahlung.

2.1 Vorrang der Mutterschaftsentschädigung[9]

Die Mutterschaftsentschädigung schliesst den Bezug von Taggeldern anderer Sozialversicherungen wie Unfalltaggeld und IV-Taggeld aus.

Während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung wird auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall unterbrochen (Art. 101 PersV).

2.2 Dauer und Höhe der Mutterschaftsentschädigung nach Art. 50 PersG

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert sechzehn Wochen. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der neun Monate vor der Geburt. Die Inkonvenienzentschädigung wird aufgrund von Art. 94 Abs. 1 Bst. d PersV ausgerichtet. Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft[10], sachgemäss angewendet.

Die Mutterschaftsentschädigung wird ungeachtet dessen ausbezahlt, ob das Dienstverhältnis nach der Geburt weitergeführt wird oder nicht.

---

[5] Art. 35b Abs. 1 ArG.
[6] Art. 35b Abs. 2 ArG.
[7] Art. 16c EOG.
[8] vgl. Art. 23 EOV.
[9] Art. 16g EOG.
[10] Art. 16b ff. EOG; SR 834.1.

Nimmt die Mitarbeiterin die Arbeit vor Ablauf der 16 Wochen auf, endet der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung[11].

2.3 Voraussetzungen für die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung

Eine Mutterschaftsentschädigung nach Art. 50 PersG wird in Anwendung von Art. 16b EOG ausgerichtet, wenn die Frau:

a) während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG (SR 831.10) obligatorisch versichert war. Im Fall einer vorzeitigen Geburt reduziert sich diese Frist auf[12]:
   - 6 Monate bei Niederkunft vor dem 7. Schwangerschaftsmonat;
   - 7 Monate bei Niederkunft vor dem 8. Schwangerschaftsmonat;
   - 8 Monate bei Niederkunft vor dem 9. Schwangerschaftsmonat;

b) und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. In der EU und EFTA zurückgelegte Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden berücksichtigt[13].

2.4 Beginn des Anspruchs[14]

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Geburt, wenn:

a) das Kind lebensfähig geboren wird oder
b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat (gilt auch bei einer Totgeburt).

2.5 Anspruch bei verlängertem Mutterschaftsurlaub

Muss das neugeborene Kind nach der Geburt im Spital bleiben, verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung bzw. höchstens um 56 Tage. Voraussetzung für die Verlängerung ist, dass das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen (ohne dass es zuerst nach Hause konnte) während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt und dass die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen[15]. Dabei kann nur der Gesundheitszustand des Kindes den Mutterschaftsurlaub verlängern. Muss nur die Mutter im Spital bleiben, greift die Verlängerung nicht. Ist in diesem Fall die Mutter über die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen hinaus arbeitsunfähig, kann sie bei Vorliegen eines entsprechenden Arztzeugnisses einen Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit geltend machen, sofern dieser gemäss Art. 47 PersG noch nicht ausgeschöpft ist.

Da das Personalgesetz eine Lohnfortzahlung bei Mutterschaft während sechzehn Wochen (anstelle der im EOG vorgesehenen vierzehn Wochen) vorsieht, erhält die Mutter bei einer Verlängerung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung während der gesamten Zeit des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung, d.h. während maximal 154 Tagen, sowie anschliessend während zwei weiteren Wochen eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 50 PersG.

---

[11] Art. 25 EOV.
[12] vgl. Art. 27 EOV; SR 834.11.
[13] vgl. Art. 28 EOV.
[14] Art. 16c Abs. 1 EOG i.V.m. Art. 23 EOV.
[15] Art. 16c Abs. 3 EOG.

2.6 Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung

Der Anspruch endet, falls keine Verlängerung gemäss Ziffer 2.5 stattgefunden hat, am 112. Tag (= 16 Wochen) nach seinem Beginn (Art. 50 PersG). Er endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt oder wenn sie stirbt[16].

2.7 Ferienanspruch während der Schwangerschaft und nach der Geburt

Eine Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft wird in Bezug auf die Ferienkürzung gleich behandelt wie jede andere Krankheit und es erfolgt eine anteilmässige Kürzung gemäss Art. 62 PersV. Demgegenüber wird der Ferienanspruch während der Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung **nicht gekürzt**[17]. Wird danach ein unbezahlter Urlaub bezogen oder besteht eine Arbeitsunfähigkeit, wird der Ferienanspruch wiederum gemäss Art. 62 PersV anteilmässig gekürzt.

2.8 Geltendmachung der Mutterschaftsentschädigung

Die Mutterschaftsentschädigung wird analog zur EO-Leistung für Dienstleistende geltend gemacht. Die Rechnungsführer/-innen oder das HR Management rufen die von der Sozialversicherungsanstalt St.Gallen (SVA) bereit gestellten Formulare auf der Homepage www.svasg.ch ab und füllen sie gemeinsam mit der Mutter aus. Bei mehreren Arbeitgebenden ist zudem das Ergänzungsblatt auszufüllen. Danach sind die Formulare dem Personalamt zuzustellen.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die vor Ablauf der vierzehn Wochen Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG enden, ist auf der Anmeldung der Zeitpunkt anzugeben, ab dem die Mutterschaftsentschädigung direkt der Mitarbeiterin ausbezahlt werden muss. Das heisst, dass die Besoldung bis zum Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeberschaft ausgerichtet wird und allfällige weitere Taggelder direkt an die Mitarbeiterin überwiesen werden. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet stets mit Ablauf der vereinbarten Dauer (Art. 19 Abs. 1 Bst. a PersG), wird also auch bei Mutterschaft nicht ohne weiteres verlängert.

2.9 Urlaub für den hinterlassenen Elternteil

Wenn die Mutter innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt des Kindes stirbt, haben der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter zusätzlich zum zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen[18]. Dieser Urlaub muss unmittelbar nach dem Tod ununterbrochen bezogen werden und endet vorzeitig, wenn der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Während des Urlaubs von 14 Wochen erfolgt die Lohnzahlung analog zur Mutterschaftsentschädigung.

Im Todesfall des Vaters bzw. der Ehefrau der Mutter innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes hat die Mutter Anspruch auf zwei zusätzliche Wochen Urlaub, die gemäss den Modalitäten des Vaterschaftsurlaubs bezogen werden können[19]. Auch die Lohnzahlung erfolgt analog zum Vaterschaftsurlaub.

---

[16] Art. 16d EOG und Art. 25 EOV.
[17] Art. 8 PersG i.V.m. Art. 329b Abs. 3 OR.
[18] Art. 16k^{bis} EOG.
[19] Art. 16c^{bis} EOG.

3. Kündigungsschutz

3.1 Zeitlicher Kündigungsschutz

Gemäss Artikel 25 PersG kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden. Dieser Schutz ist eingeschränkt durch die Pflicht der Mitarbeitenden, bei der Überwindung der krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit mitzuwirken[20]. Darüber hinaus werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (SR 220; abgekürzt OR) über den Kündigungsschutz sachgemäss angewendet. Das heisst, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit von Seiten der Arbeitgeberschaft während einer Schwangerschaft und in den sechzehn Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden kann (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). Die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 22 PersG bleibt vorbehalten. Die Mitarbeiterin kann ihrerseits jederzeit kündigen.

3.2 Beendigung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses bei Mutterschaft

Will die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung nicht weiterführen, muss sie das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist auf Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.

Will eine Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr zu den vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen weiterführen, hat sie der zuständigen Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzeitig, das heisst unter Einhaltung der Kündigungsfrist, ein Gesuch um Umgestaltung einzureichen. Es besteht indessen kein Rechtsanspruch auf neue vertragliche Regelungen, das heisst zum Beispiel auf Reduktion des Beschäftigungsgrads. Betriebliche Bedürfnisse sind zu beachten. Beim Entscheid trägt die zuständige Arbeitgeberschaft auch dem personalpolitischen Grundsatz der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements Rechnung. Kann keine übereinstimmende Willenserklärung erreicht werden, ist das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Im gegenseitigen Einvernehmen kann ein Arbeitsverhältnis auch ohne Einhaltung der entsprechenden Fristen beendet oder umgestaltet werden.

4. Versicherungen

4.1 Pensionskasse

Während der Dauer der Lohnfortzahlung nach der Geburt ist die Mitarbeiterin weiterhin bei der St.Galler Pensionskasse oder evtl. einer anderen Pensionskasse versichert. Die Beiträge der Mitarbeiterin werden wie gewohnt direkt vom monatlichen Bruttolohn abgezogen.

4.2 Nichtberufs-Unfallversicherung

Nach der Geburt ist die Mitarbeiterin für 16 Wochen und einen weiteren Monat (Nachdeckungsfrist) obligatorisch gegen Nichtberufsunfälle (NBU) versichert, sofern sie schon vor der Geburt NBU-versichert war. Danach hat sie die Möglichkeit, für einen allfälligen unbezahlten Urlaub eine Abredeversicherung für die Dauer von maximal 180 Tagen abzuschliessen[21].

---

[20] Art. 102 f. PersV.

[21] Art. 3 UVG (SR 832.20).

5. Geburtszulage

Bei der Geburt eines Kindes wird eine Zulage von Fr. 1'360.-- ausgerichtet. Massgebend ist der Beschäftigungsgrad der letzten zwölf Arbeitsmonate vor der Geburt[22].

Zusatz

PHB SG 22.1 Zeitlicher Kündigungsschutz

[22] Art. 79 PersV.

Anhang (Rechtsgrundlagen)

Personalgesetz

Kündigungsschutz

Art. 25

[1] Das Arbeitsverhältnis kann während Krankheit oder Unfall frühestens auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter missachte die Meldepflicht oder wirke bei der Betreuung infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht oder ungenügend mit.

[2] Vorbehalten bleiben:

a) die Kündigung während der Probezeit;

b) die fristlose Kündigung.

[3] Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 über den Kündigungsschutz[23] sachgemäss angewendet.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Art. 47

[1] Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 24 Monate innert dreier Jahre.

[2] Sie beträgt währen der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns.

[3] […]

Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

Art. 50

[1] Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert sechzehn Wochen. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der neun Monate vor der Geburt.

[2] Im Übrigen werden die Bestimmungen über die Mutterschaftsentschädigung in der Bundesgesetzgebung über die Erwerbsersatzordnung[24] sachgemäss angewendet.

Personalverordnung

Geburtszulage

Art. 79

[1] Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird bei Geburt eines Kindes eine Zulage von höchstens 1360 Franken ausgerichtet.

[2] Massgebend ist der Beschäftigungsgrad der letzten zwölf Arbeitsmonate vor der Geburt.

Abgrenzung zum Krankenlohn/Unfalllohn

Art. 101

[1] Der Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall wird während des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung unterbrochen.

Gesetzesartikel aus EOG und EOV sind abzurufen unter:

EOG: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/de

EOV: www.admin.ch/ch/d/as/2005/1251.pdf

---

[23] Art. 336 ff. OR.

[24] SR 834.