Appenzell Ausserrhoden

Departement
Bildung und Kultur

Amt für Volksschule
und Sport

Obstmarkt 3
9102 Herisau
www.volksschule.ar.ch

Leitfaden Mutterschaft

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs (inkl. einer allfälligen Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs aufgrund einer längeren Hospitalisierung des Kindes) besteht zugunsten der Angestellten ein zeitlicher Kündigungsschutz (vgl. Art. 29 Abs. 1 lit. c Personalgesetz [PG; bGS 142.21]).

Beispiel: Eine Lehrerin bringt am 16. August 2025 ein Kind zur Welt. Die Sperrfrist läuft 112 Kalendertage und endet am 6. Dezember 2025. Die Kündigung kann frühestens am 7. Dezember 2025 ausgesprochen werden. Weil die viermonatige Kündigungsfrist auf 31. Januar 2026 bereits läuft, entfaltet die Kündigung ihre Wirkung erst auf 31.Juli 2026.

Wird die Kündigung während der Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Ablauf der Sperrfrist zu laufen (Art. 29 Abs. 3 PG).

Beispiel: Eine Lehrerin wird Mitte September 2025 schwanger. Ihr wird Ende September (also während der Sperrfrist) auf Ende Januar 2026 hin gekündigt. Die Lehrerin bringt am 15. Mai 2026 das Kind zur Welt. Die Sperrfrist läuft bis zum 4. September 2026. Erst dann fängt die Kündigungsfrist an zu laufen, womit die Kündigung ihre Wirkung erst auf 31. Januar 2027 entfaltet.

Wird die Kündigung *vor* einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird der Fristenlauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 29 Abs. 3 PG).

Beispiel: Der Lehrerin wird am 25. September 2025 auf 31. Januar 2026 gekündigt. Sie wird am 15. Dezember 2025 schwanger und bringt am 15. August 2026 das Kind zur Welt. Die Sperrfrist von 112 Kalendertagen läuft bis und mit 5. Dezember 2026. Der Fristenlauf der viermonatigen Kündigungsfrist bleibt am 15. Dezember 2025 nach einer Laufzeit von etwas mehr als zweieinhalb Monaten stehen und läuft erst am 6. Dezember 2026 (nach dem Mutterschutz) weiter. Die noch verbleibende Kündigungsfrist von etwas weniger als eineinhalb Monaten endet noch im Januar 2027, womit das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2027 endet.

Dauer der Lohnfortzahlung nach der Geburt

Die Lohnfortzahlung beträgt nach Art. 42 Abs. 2 PG100 % des Lohnes und dauert 112 Kalendertage (= 16 Wochen). Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.

Höhe und Berechnung der Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung beträgt gemäss Art. 42 Abs. 2 PG100 % des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Hat das Kind mindestens 14 Tage im Spital verbracht, verlängert sich die Lohnfortzahlung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Kalendertage (Art. 42 Abs. 2^{bis} PG). Wird vor der Geburt eine Reduktion des bisherigen Pensums vereinbart, berechnet sich die Entschädigung nach dem tieferen Lohn.

Beispiel: Eine Lehrerin hat ihren Geburtstermin Anfang August. Das bisherige Pensum von 60% wird per 1. Juli auf 40% reduziert. Wird das Kind im August geboren, wird ihr der 40% Lohn im vollen Umfang während 112 Kalendertagen fortbezahlt.

Lohnfortzahlung bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Solange wie das Arbeitsverhältnis andauert, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Lohnfortzahlung gemäss Art. 42 PG. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Unbezahlter Urlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

Auf Gesuch hin wird einer Lehrerin anschliessend an den Mutterschaftsurlaub ein unbezahlter Urlaub bis zu drei Monaten gewährt (Art. 53 PG). Die Kompetenz zur Bewilligung liegt bei der Anstellungsbehörde.

Unbezahlter Urlaub vor der Niederkunft

Während eines unbezahlten Urlaubs ruhen die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Befindet sich eine Arbeitnehmerin am Tag der Niederkunft in einem unbezahlten Urlaub, so hat sie keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 42 PG, solange der unbezahlte Urlaub andauert. Die Arbeitnehmerin kann die Direktauszahlung der Mutterschaftsentschädigung beantragen. Sofern sie gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG; SR 834.1) hierfür anspruchsberechtigt ist, erhält sie zwar die Mutterschaftsentschädigung. Diese ist jedoch deutlich geringer als die Lohnfortzahlung. Aus diesen Gründen empfiehlt es sich grundsätzlich nicht, dass die Arbeitnehmerin über den Niederkunftstermin hinweg einen unbezahlten Urlaub bezieht.
Endet der unbezahlte Urlaub hingegen noch vor der Niederkunft oder noch während den ersten 112 Tagen danach, so hat die Arbeitnehmer Anspruch auf (die verbleibende) Lohnfortzahlung, unabhängig davon, ob auch ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG besteht.

Weiterbeschäftigung nach vollendetem Mutterschaftsurlaub

Ohne Kündigung und ohne abweichende einvernehmliche Regelung ist die Lehrerin nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs verpflichtet, mit demjenigen Beschäftigungsgrad zu unterrichten, der im Arbeitsvertrag abgemacht wurde. Erscheint eine Lehrperson nicht oder nicht im vertraglich vereinbarten Umfang zur Arbeit, kann dies als Pflichtverletzung gewertet werden, was personalrechtliche Massnahmen (bis hin zur firstlosen Kündigung) nach sich ziehen kann.

Wenn eine Lehrerin nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs nicht mehr tätig sein möchte, muss sie das Arbeitsverhältnis kündigen oder das Arbeitsverhältnis muss im gegenseitigen Verhältnis aufgehoben werden.

Wenn eine Lehrerin nach Ablauf eines Mutterschaftsurlaubs in einem kleineren Beschäftigungsgrad weiterhin tätig bleiben soll, braucht es dazu eine einvernehmliche Aufhebung des alten Arbeitsvertrags unter gleichzeitigem Abschluss eines neuen. Eine solche einvernehmliche Lösung ist jederzeit und ohne Einhaltung der Kündigungsfristen möglich, z.B. auch auf Ende des Mutterschaftsurlaubs. Die Lehrerin hat keinen Anspruch auf die Beschäftigung an bestimmten Tagen bzw. zu bestimmten Zeiten. Die Schulleitung ist angehalten, nach Möglichkeit Rücksicht auf die Bedürfnisse der Lehrerin zu nehmen. Es besteht für beide Parteien kein Anspruch auf eine solche einvernehmliche Lösung.

Dokumentengeschichte

Datum	Veränderung	Zuständigkeit