**Vereinbarung über den Mutterschaftsurlaub Lehrpersonen**

**Mit der Unterzeichnung aller Parteien wird die Vereinbarung rechtskräftig**

|  |  |
| --- | --- |
| Name: | Vorname: |
| Adresse: | Personen-ID: |
| Schule: |  |
| Eintrittsdatum: |  |
| Anstellung:  unbefristet | befristet bis |
| Voraussichtliche Geburt des Kindes: |  |

**Bezahlter Mutterschaftsurlaub (§ 5 Verordnung über den Elternurlaub [SGS 153.13];   
14 bzw. 16 Wochen)**

Austritt nach dem bezahlten Urlaub: ja[[1]](#footnote-1)  nein[[2]](#footnote-2)

Aktueller Beschäftigungsgrad:       % entspricht       Lektionen/Woche

Bezahlter Urlaub ab       bis:       (max. 16Wochen/112 Kalendertage ab Geburtstermin)

Kompensation Lektionenbuchhaltung ab:       bis:       entspricht Tagen

Beschäftigungsgrad nach bezahltem Urlaub[[3]](#footnote-3) (gültig ab

erstem Tag nach bezahltem Mutterschaftsurlaub):

      % entspricht       Lektionen/Woche betr. Vertrag Nr.

      % entspricht       Lektionen/Woche betr. Vertrag Nr.

      % entspricht       Lektionen/Woche betr. Vertrag Nr.

**Unbezahlter Mutterschaftsurlaub**

**(§ 9 Verordnung über den Elternurlaub: bis zu einem Jahr nach Niederkunft)**

Unbezahlter Urlaub ab:       bis:

Die Wiederaufnahme der Arbeit erfolgt voraussichtlich am:

Hinweise:

* Dieser Vereinbarung muss zwingend ein ärztliches Zeugnis über den voraussichtlichen Geburtstermin beigelegt werden.
* Diese Vereinbarung ist spätestens 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin auf dem Dienstweg an die HR-Beratung zu senden.
* Nach der Niederkunft des Kindes ist das vom Dienstleistungszentrum zugestellte Formular «Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung» auszufüllen (Teil A ausfüllen und Teil C unterschreiben) und innerhalb von **fünf Wochen** nach der Geburt an das Dienstleistungszentrum Personal zu retournieren.
* Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt noch nicht bestanden, hat die Mitarbeiterin einen Lohnanspruch von 100% des bisherigen Lohnes während 16 Wochen des bezahlten Mutterschaftsurlaubes.
* Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden, hat die Mitarbeiterin einen Lohnanspruch von 80% des bisherigen Lohnes während 16 Wochen des bezahlten Mutterschaftsurlaubes.
* Endet das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs, hat sie einen Lohnanspruch von 80% des bisherigen Lohnes während 14 Wochen.
* Mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung bestätigt die Mitarbeiterin, dass sie darüber informiert wurde, dass sich die Wertigkeit des Ferienanspruchs bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades verändert. Bezieht die Mitarbeiterin aufgelaufene Ferien erst nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub, müssen diese im Falle einer Pensenänderung zum neuen Pensum bezogen werden.
* Falls die Arbeit nicht wieder aufgenommen werden sollte, bleibt die Rückforderung einer zu viel erfolgten Lohnzahlung ausdrücklich vorbehalten.
* Im Falle des Bezugs von unbezahltem Urlaub gilt zu beachten, dass sich der Ferienanspruch gemäss § 8 Absatz 1 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret; SGS 150.1) nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer richtet und während des unbezahlten Urlaubs daher kein Anspruch auf Ferien entsteht.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Ort und Datum: Unterschrift: |
| Die Mitarbeiterin: |  |
|  |  |
| Schulleitung: |  |
|  |  |
| Schulrates: |  |
|  |  |
| HR-Beratung: |  |

**Sollten sich nach dem Entscheid Änderungen ergeben, müssen diese schriftlich auf dem Dienstweg der HR-Beratung gemeldet werden.**

**Merkblatt zum unbezahlten Urlaub**

Vor Antritt des unbezahlten Urlaubs sind aufgelaufene Ferientage sowie Zeitguthaben zu kompensieren. Mit Antritt des unbezahlten Urlaubs endet die Lohnzahlung und der Versicherungsschutz ist eingeschränkt (siehe Kapitel Unfallversicherungsschutz). Nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs geht das bisherige Anstellungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten weiter. Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs ist folgendes im Speziellen zu beachten:

#### **AHV / IV / EO / ALV**

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 3 Monaten können bei der AHV Beitragslücken entstehen die zu einer Rentenkürzung im Alter führen können. Es wird daher empfehlen, sich mit der Sozialversicherungsanstalt Basel-

Landschaft Hauptstrasse 109, 4102 Binningen, Tel. 061 425 25 25 in Verbindung zu setzen um abzuklären, ob

allenfalls Beiträge als Nichterwerbstätige/r geleistet werden müssen.

#### **Unfallversicherungsschutz**

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen ruht die Unfallversicherung ab dem 31. Tag nach Antritt des Urlaubs. Zur Deckung des Unfallrisikos schliesst das Dienstleistungszentrum stellvertretend für die Anstellungsbehörde (ohne Rücksprache mit der bez. dem Mitarbeitenden) eine Abredeversicherung ab. Mit diesem Vorgehen wird eine lückenlose Versicherungsdeckung für Unfälle sichergestellt. Die Kosten der obligatorischen Abredeversicherung betragen CHF 40.00 pro Monat und werden mit dem nächstmöglichen Lohn verrechnet. Wurde eine freiwillige Zusatzversicherung beim Arbeitgeber abgeschlossen, wird auch diese Versicherung für die Zeit des Urlaubs zu den gleichen Kosten weitergeführt.

#### **Krankheit**

Während des unbezahlten Urlaubs erbringt der Arbeitgeber beim Eintritt einer Krankheit keine Leistungen. Dies gilt unabhängig von der Dauer des Urlaubs. Für die Folgen einer Krankheit haben sich die Beurlaubten für die Zeit des unbezahlten Urlaubs selber zu versichern.

#### **Familien- und Erziehungszulagen**

Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) werden noch während des laufenden und der drei folgenden Monate

ausgerichtet, sofern das AHV-pflichtige Jahreseinkommen erreicht wird. Im Gegensatz zu den Familienzulagen

besteht während des unbezahlten Urlaubs kein Anspruch auf Erziehungszulagen.

#### **Berufliche Vorsorge / Pensionskasse**

Bei unbezahltem Urlaub bis zu einem Monat beteiligt sich der Arbeitgeber im bisherigen Umfang an den Beiträgen an die Basellandschaftliche Pensionskasse. Bei unbezahltem Urlaub, welcher über einen Monat hinaus dauert, gehen alle anfallenden Beitragskosten ab Beginn des unbezahlten Urlaubs zu 100% zu Lasten der/des Beurlaubten. Es besteht die Wahl zwischen der Versicherungsweiterführung für Risiken, Invalidität und Tod (Risiko- und Verwaltungsbeiträge) oder einer Sistierung des Versicherungsschutzes. Über die genauen Auswirkungen der gewählten Variante gibt Ihnen das Merkblatt der BLPK zum unbezahlten Urlaub Auskunft.

Es besteht die Möglichkeit, nach Beendigung des unbezahlten Urlaubs, die während dieser Zeit entfallenen Sparbeiträge mittels Einkäufen nach Massgabe der finanziellen Möglichkeiten auszugleichen.

#### **Ferienanspruch**

Der Ferienanspruch richtet sich gemäss § 8 Absatz 1 des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret; SGS 150.1) nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer. Während des unbezahlten Urlaubs entsteht daher kein Anspruch auf Ferien.

#### **Unterrichtsfreie Zeit**

Bei Lehrpersonen erfolgt die Korrektur an unterrichtsfreier Zeit mit dem Ende des unbezahlten Urlaubs und berechnet

sich gemäss dem Merkblatt „Berechnung der unterrichtsfreien Zeit (UFZ)“. Die Korrektur wird anhand eines Betrags mit

dem Lohn verrechnet.

#### **„Einfrieren“ der individuellen Lohnentwicklung**

Ist die/der Mitarbeitende aufgrund des unbezahlten Urlaubs während der Beurteilungsperiode länger als neun Monate abwesend, so wird der Lohnanstieg ausgesetzt.

#### **Korrektur techn. Eintrittsdatum / Dienstjubiläum**

Unbezahlter Urlaub wird nicht angerechnet, wenn er mehr als 12 Monate gedauert hat.

1. Diese Angabe ist verbindlich. Sie gilt als Kündigung der Mitarbeiterin auf das Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs (d.h. ab Geburtstermin 14 Wochen). **Eine separate Kündigung der Mitarbeiterin ist in diesem Fall nicht erforderlich.**  [↑](#footnote-ref-1)
2. Bei einer Pensenänderung nach dem bezahlten Mutterschaftsurlaub wird die Mitarbeiterin darauf hingewiesen, dass sich die Ferienwertigkeit bei einer Anpassung des Beschäftigungsgrads verändert. Bezieht die Mitarbeiterin ihren Ferienanspruch nicht vor dem bezahlten Mutterschaftsurlaub, muss dieser zum neuen Pensum bezogen werden, da die Differenz zum neuen Pensum bereits mit der Ferienwertigkeitsberechnung abgegolten wurde [↑](#footnote-ref-2)
3. Hat eine Mitarbeiterin mehrere Verträge, muss angegeben werden, auf welchem Vertrag eine Änderung des Beschäftigungsgrades erfolgt. Die Änderung des Beschäftigungsgrades erfolgt per Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs. [↑](#footnote-ref-3)