

Ich erwarte ein Kind.

Welche Fragen muss ich klären?

Eine Wegleitung für Mitarbeiterinnen des Kantons Bern

In Kürze wird sich Ihr Leben ziemlich verändern, denn Sie erwarten ein Kind. Da gehen Ihnen wahrscheinlich viele Gedanken durch den Kopf, die auch mit Ihrer Arbeitsstelle zu tun haben und die Sie klären möchten. Wir haben Ihnen nachfolgend einige Punkte zusammengestellt:

Welche rechtlichen Grundlagen gelten?

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Bern gilt das öffentlich-rechtliche Personalrecht. Im Fall von Schwangerschaft und Geburt finden Sie Hinweise im Personalgesetz und in der Personalverordnung. Keine Anwendung finden das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz, da diese Erlasse nur für privatrechtliche Anstellungen gültig sind.

Muss ich vor dem Stellenantritt über meine Schwangerschaft Auskunft geben?

Diese Frage ist auf dem Papier einfach zu beantworten: Eine Frau darf aufgrund einer Schwangerschaft bei einer Anstellung nicht diskriminiert werden. Dies wird in Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann explizit festgehalten. Somit sollte dieser Punkt bei einer Anstellung gar nicht zur Diskussion stehen. Im konkreten Fall kann das Verschweigen einer bestehenden Schwangerschaft das zukünftige Arbeitsverhältnis jedoch stark belasten, weshalb – je nach Situation – eine Information trotzdem angebracht sein könnte.

Wann soll oder muss ich den Arbeitgeber über meine Schwangerschaft informieren?

Eine möglichst frühe Information der Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen ermöglicht es, den Mutterschaftsurlaub und einen allfälligen unbezahlten Urlaub für alle Beteiligten optimal zu planen und z.B. eine Stellvertretung zu organisieren.

Darf mir während der Schwangerschaft gekündigt werden?

Während der Probezeit (erste sechs Monate der Anstellung):
Aufgrund des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann darf eine Schwangerschaft während der Probezeit auf keinen Fall der Grund für eine Kündigung sein. Eine Vertragsauflösung aus anderen Gründen ist jedoch auch bei einer schwangeren Frau möglich.

Nach Ablauf der Probezeit:

Gemäss Personalgesetz darf der Mitarbeiterin während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden.

Darf ich zu Nacht- oder Sonntagsarbeit verpflichtet werden?

Da dieser Punkt im Personalgesetz und in seinen Ausführungsbestimmungen für Schwangere nicht speziell geregelt ist, können Sie, solange Sie aufgrund Ihrer Schwangerschaft keine Beschwerden haben, zu Nacht- oder Sonntagsarbeit verpflichtet werden. Es ist dies eine Frage der Zumutbarkeit, die in den meisten Fällen aufgrund gegenseitiger Absprache geregelt werden kann. Natürlich sind die Vorgesetzten verpflichtet, bei der Einsatzplanung darauf zu achten, dass Sie in der fortgeschrittenen Schwangerschaft nicht mehr für Nachtarbeit beigezogen werden. Bei Komplikationen in der Schwangerschaft und daraus resultierender Reduktion der Einsatzfähigkeit ist es sinnvoll, ein Arztzeugnis beizubringen.

Was muss ich bei schwangerschaftsbedingten Absenzen (auf Grund von Beschwerden) tun?

Sollten Sie aufgrund von Beschwerden oder Komplikationen vor der Geburt nur noch reduziert arbeiten können oder sogar ganz ausfallen, gilt dies wie eine andere krankheitsbedingte Absenz. Nach spätestens fünf Tagen ist wie üblich ein Arztzeugnis einzureichen. Diese Abwesenheit wird nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

Kann der werdende Vater für die Geburt freinehmen?

Als Mitarbeiter des Kantons hat der Vater Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von maximal zwei Tagen.

Mutterschaftsurlaub

Anlässlich einer Geburt haben Sie Anrecht auf bezahlten Urlaub im Umfang von 16 Wochen, wobei das Gehalt zu 100% ausgerichtet wird und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Monate vor Beginn des Anspruches entspricht.

Der Urlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt. Sie können ihn jedoch bereits (frühestens) 2 Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin antreten. Bei einer aussergewöhnlichen Situation (z.B. Frühgeburt) wenden Sie sich an den Personaldienst Ihres Amtes bzw. Betriebes oder Ihrer Direktion.

Krankheit oder Unfall während des Mutterschaftsurlaubs geben – im Gegensatz zu Krankheit oder Unfall während der Ferien – keinen Anspruch auf Verlängerung des Urlaubs. Da das Anstellungsverhältnis weiter besteht, haben Sie auch während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Ferien.

Väter haben keinen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub, da dieser an die frauenspezifischen biologischen Gegebenheiten von Schwangerschaft und Geburt anknüpft.

Ich möchte nach dem Mutterschaftsurlaub weiterarbeiten

Sie haben das Recht, nach dem Mutterschaftsurlaub grundsätzlich zu den gleichen Bedingungen weiterzuarbeiten. Denken Sie frühzeitig daran, sich um die familienexterne Betreuung (Krippenplatz, Tagesmutter) zu kümmern, da die Wartezeiten oft lang sind. Es ist sehr wichtig, dass Sie Ihr Kind in der Zeit, während Sie bei der Arbeit sind, in guten Händen wissen.

Ich möchte nach der Geburt nicht mehr weiterarbeiten

In diesem Fall müssen Sie ihre Stelle beim Kanton – unter Beachtung der Kündigungsfrist von (üblicherweise) drei Monaten – kündigen. Ihr Kündigungsschreiben können Sie, wenn die Geburt noch bevorsteht und der genaue Ferienanspruch noch nicht klar ist, wie folgt formulieren. "Ich kündige meine Anstellung auf das Ende der mir zustehenden Leistungen".

Bedenken Sie, dass es leider vorkommt, dass bei der Geburt nicht alles reibungslos verläuft und / oder Sie entgegen jeder Planung weiterhin auf eine Arbeitsstelle angewiesen sind. Es ist deshalb allenfalls sinnvoll, erst nach der Geburt zu kündigen.

Ich möchte den Beschäftigungsgrad meiner jetzigen Stelle nach dem Mutterschaftsurlaub reduzieren

Ein Recht auf Reduktion des Beschäftigungsgrads besteht nicht. Suchen Sie jedoch das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten. Vielleicht gibt es die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder ein Jobsharing ins Auge zu fassen. Falls Ihnen Ihr Arbeitgeber keine andere Stelle anbieten kann und Sie nicht wie bisher weiterarbeiten wollen, müssen Sie ihre Anstellung kündigen.

Darf ich während der Arbeitszeit stillen?

Diese Frage ist im Personalrecht nicht ausdrücklich festgehalten. In der Praxis gelten jedoch folgende Regelungen:

a) Jede Mutter muss die Möglichkeit erhalten, ihr Kind im ersten Lebensjahr im Betrieb stillen zu können. Diese Stillzeit wird zu 100% als Arbeitszeit gerechnet.

b) Der Betrieb kann das Stillen ausserhalb des Arbeitsorts erlauben, falls keine dienstlichen Gründe dagegen sprechen. In diesem Fall wird die Zeit, während der sich die Mutter nicht am Arbeitsort befindet, zu 50% als Arbeitszeit gerechnet. Ist das Stillen ausserhalb des Betriebs dienstlich bedingt nicht möglich, muss nach einer anderen Lösung gesucht werden (Bsp. Abpumpen der Milch).

Haben Mutter und Vater Anspruch auf Elternurlaub?

Beide Elternteile haben, wenn sie beim Kanton tätig sind, im Zusammenhang mit der Geburt auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

Bei den Lehrerinnen und Lehrern besteht kein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub. Wie für andere unbezahlte Urlaube kann dafür ein Gesuch bei der Schulkommission gestellt werden.

Haben die Eltern Anspruch auf Urlaub während der Krankheit des Kindes?

Der oder die Vorgesetzte kann in diesem Fall einen bezahlten Kurzurlaub bis zu vier Tagen (immer in Prozenten des Beschäftigungsgrads) bewilligen. Pro Kalenderjahr dürfen aber insgesamt nicht mehr als 6 Tage bezahlter Kurzurlaub bewilligt werden

Falls Sie weitere Fragen haben, die hier nicht beantwortet wurden, wenden Sie sich an den Personaldienst Ihres Amtes oder Ihrer Direktion. Zudem steht Ihnen auch die Fachstelle für Gleichstellung, Tel. 031 633 75 77 oder das Kantonale Personalamt, Tel. 031 633 40 50 für Auskünfte zur Verfügung.