



# **Lohnzahlung und Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft und nach der Geburt (Mutterschaftsurlaub)**

## **1. Einleitende Bemerkungen**

Lehrpersonen der Volksschule haben Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung im Rahmen der Bestimmungen der bundesrechtlichen Gesetzgebung über den Erwerbssersatz bei Mutterschaft (vgl. Bundesgesetz über den Erwerbssersatz [Erwerbssersatzgesetz, EOG; SR 834.1]). Anspruchsberechtigt ist, wer während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG; SR 831.10) obligatorisch versichert war, während dieser Zeit mind. fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und zum Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin oder selbständig erwerbend ist, oder im Betrieb des Ehemannes arbeitet und einen Barlohn bezieht (Art. 16b Abs. 1 EOG).

Der Anspruch beginnt am Tag der Niederkunft und endet am 98. Tag bzw. 14 Wochen nach der Niederkunft. Er endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt (vgl. Art. 16c und 16d EOG). Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet, welches 80 % des durchschnittlichen Einkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde, beträgt (Art. 16e EOG). Gemäss Art. 16h EOG können die Kantone eine höhere oder länger dauernde Mutterschaftsentschädigung vorsehen. Der Kanton Graubünden macht von dieser Regelung Gebrauch.

Die Schulträgerschaften können die Mutterschaftsentschädigung im Rahmen des übergeordneten Bundesrechts selber regeln; subsidiär gelangen die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons sinngemäss zur Anwendung (vgl. Art. 56 Abs. 3 des Gesetzes für die Volksschulen des Kantons Graubünden [Volksschulgesetz, VSG; BR 421.000]).

Bei subsidiärer Anwendung der kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen gilt im Wesentlichen folgendes:

- Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Graubünden haben Anspruch auf einen mit vollem Lohn bezahlten 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub ab der Geburt;
- Fällt der Mutterschaftsurlaub in die Ferien, können diese nicht nachbezogen werden;
- Das Arbeitsverhältnis kann bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf Ende des Mutterschaftsurlaubs gekündigt werden.

## **2. Die einschlägigen Bestimmungen im Personalgesetz**

### ***Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400)***

#### **Art. 38 Lohnzahlung während der Schwangerschaft**

<sup>1</sup> Während nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft wird der volle Lohn ausgerichtet.

#### **Art. 43a Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Nach der Niederkunft wird der Mitarbeiterin während 16 Wochen ein bezahlter Urlaub gewährt.

#### **Art. 46a Gesundheitsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft**

<sup>1</sup> Während der Schwangerschaft darf die Mitarbeiterin auf blosser Anzeige hin der Arbeit fern bleiben oder diese verlassen.

<sup>2</sup> Nach der Niederkunft darf die Mitarbeiterin während der ersten acht Wochen nicht und während der nächsten acht Wochen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Die Regierung kann vorsehen, dass für Arbeitseinsätze von geringem Umfang ausnahmsweise vom beidseitigen Beschäftigungsverbot abgewichen werden darf. Wenn die Mitarbeiterin während dieser Zeit wieder teilweise oder vollumfänglich arbeitet, wird ihr dafür der volle Lohn ausgerichtet.

### ***Personalverordnung (PV; BR 170.410)***

#### **Art. 38 Meldepflicht über Krankenabsenzen, Arztzeugnis**

<sup>1</sup> Krankheitsabsenzen sind unverzüglich der Dienststelle mitzuteilen.

<sup>2</sup> Krankheitsabsenzen von mehr als fünf Arbeitstagen sind mit einem Arztzeugnis zu belegen. Dieses muss den Umfang und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit enthalten. Die Dienststelle kann in begründeten Fällen ein Arztzeugnis vor Ablauf von fünf Arbeitstagen verlangen.

<sup>3</sup> Das Arztzeugnis ist der Dienststelle zuhanden des PA einzureichen.

<sup>4</sup> Die Dienststelle kann nach Anhören des PA jederzeit eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

#### **Art. 39 Lohnzahlung während Krankheit**

<sup>3</sup> Der Anspruch der Mitarbeitenden auf Lohnzahlung richtet sich nach den Absenzen in den vorausgegangenen 365 Tagen und ist monatlich zu beurteilen. Bei Mitarbeitenden

mit schwankendem Arbeitsumfang ist der in den zwölf Monaten vor der Arbeitsverhinderung durchschnittlich bezogene Lohn massgebend.

#### **Art. 43 Lohnzahlung während der Schwangerschaft**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft gelten Artikel 38 und Artikel 39 Absatz 3 Satz 2 sinngemäss.

#### **Art. 47 Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall während der Ferien**

<sup>1</sup> Ferientage, die durch Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall beeinträchtigt werden, dürfen nachbezogen werden, wenn der Erholungszweck der Ferien dadurch vereitelt wird.

<sup>2</sup> Der Ausgleich ist mit einem Arztzeugnis, das die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an bescheinigt, geltend zu machen.

<sup>3</sup> Werden die Ferien während teilweiser krankheits-, schwangerschafts- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit bezogen, zählen sie voll. Davon ausgenommen ist der Bezug einzelner Ferientage.

#### **Art. 54a Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterin hat den Bezug des Mutterschaftsurlaubs möglichst frühzeitig mit einer ärztlichen Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin der Dienststelle zuhanden des PA zu melden.

<sup>2</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Geburt:

- a) wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder
- b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

<sup>3</sup> ...

<sup>4</sup> Bei schwankendem Arbeitsumfang ist für die Berechnung des Lohnes der in den zwölf Monaten vor der Geburt durchschnittlich bezogene Lohn massgebend.

<sup>5</sup> Sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen, gewährt die Dienststelle auf Antrag anschliessend an den bezahlten Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub.

<sup>6</sup> Die Mitarbeiterin kann das Arbeitsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.

#### **Art. 57 Schutz der Gesundheit**

<sup>1bis</sup> Während der ersten acht Wochen nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Während der zweiten acht Wochen nach der Geburt kann die Mitarbeiterin mit ihrem Einverständnis mit Arbeiten von geringer zeitlicher, körperlicher oder anderweitiger

Belastung beschäftigt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis besteht. Der pro rata temporis darauf entfallende Lohn darf den Betrag nach Artikel 34d Absatz 1 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (SR 831.101) nicht übersteigen. Die Mitarbeiterin kann ihr Einverständnis jederzeit zurückziehen.

### **3. Weitere allgemeine Informationen**

Allgemeine Informationen zur Mutterschaftsentschädigung können dem von der Informationsstelle AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherung herausgegebenen Merkblatt 6.02 „Mutterschaftsentschädigung“ unter: [www.ahv-iv.ch/Merkblaetter](http://www.ahv-iv.ch/Merkblaetter) entnommen werden.

Ebenso finden sich weitere Informationen bei der kantonalen AHV-Ausgleichskasse unter: [Mutterschafts-Entschädigung MSE - SVA Kanton Graubünden](#).

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Amt für Volksschule und Sport (AVS),  
Tel. 081 257 27 36 oder [info@avs.gr.ch](mailto:info@avs.gr.ch)

April 2025