

**DEPARTEMENT
BILDUNG, KULTUR UND SPORT**
Generalsekretariat

Personaldienst Lehrpersonen

1. Januar 2023

**INFORMATION
ZUR MUTTERSCHAFTSENTSCHÄDIGUNG UND ZUM MUTTERSCHAFTSURLAUB**

1. Mutterschaftsurlaub und Lohnzahlung

Lehrerinnen wird während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 13 Schulwochen bezahlt (§ 21 Abs. 1 LDLP). Dieser bezahlte Urlaub wird durch die in den Urlaub fallenden Schulferien verlängert (§ 43 Abs. 2 VALL). Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, erhält die Mitarbeiterin die Leistungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952[8] ausbezahlt, im Minimum aber die Hälfte des Lohns (§ 21 Abs. 2 LDLP).

Zusammen mit der unterrichtsfreien Zeit ergibt dies mindestens 16 Kalenderwochen bezahlten Urlaub – je nachdem mit welchen Schulferien der Mutterschaftsurlaub zusammenfällt. In dieser Zeit wird der volle bisherige Lohn bezahlt – nicht nur 80 % des bisherigen Lohns gemäss eidg. Erwerbsersatzgesetz (vgl. Ziffer 2 nachfolgend).

Mindestens 14 Kalenderwochen des bezahlten Urlaubs sind ab der Niederkunft zu beziehen (§ 43 Abs. 2 VALL). Das heisst, dass maximal 2 Kalenderwochen vor der Niederkunft bezogen werden können.

Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs ruhen die dem Berufsauftrag zugrundeliegenden Berufspflichten als Lehrerin (§ 43 Abs. 3 VALL).

2. Lohnausfallentschädigungen

Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch den Kanton bezahlt wurde, fallen bis zum Umfang des ausgerichteten Lohns an den Kanton (§ 21 Abs. 3 LDLP). Das heisst, dass die Taggelder nach dem eidg. Erwerbsersatzgesetz von der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Aargau (SVA) nicht an die Lehrerin, sondern an den Kanton ausbezahlt werden. Der Kanton erhält ab dem Tag der Niederkunft für 98 Tage im Umfang von 80 % des durchschnittlichen bisherigen Lohns Taggelder ausbezahlt, maximal aber Fr. 220.- pro Tag (Art. 16b ff. EOG).

Da Lehrerinnen anstelle dieser Taggelder weiterhin den vollen Lohn ausbezahlt erhalten, macht nicht die Lehrerin, sondern der Arbeitgeber den Taggeldanspruch bei der SVA geltend (vgl. Art. 17 Abs. 1 lit. b EOG). Diese Meldung nimmt das BKS vor.

3. Unbezahlter Urlaub

Auf Gesuch einer Lehrerin kann die Anstellungsbehörde einen unbezahlten Urlaub bewilligen, wenn der Schulbetrieb es erlaubt (§ 42 Abs. 1 VALL). Es besteht somit kein Rechtsanspruch auf Gewährung eines unbezahlten Urlaubs.

Siehe im Übrigen das Merkblatt zum unbezahlten Urlaub.

4. Vertragsänderung

Wenn die Lehrerin plant, nach Ende des Mutterschaftsurlaubes zu einem anderen als dem vertraglich vereinbarten (bisherigen) Pensum an die Schule zurückzukehren, so besteht hierauf kein Rechtsanspruch. Ist die Pensumänderung von der Anstellungsbehörde und der Lehrperson gewünscht, so muss ein neuer Anstellungsvertrag abgeschlossen werden, der den bestehenden Anstellungsvertrag ersetzt. Es wird empfohlen, diese Vertragsänderung erst nach der Niederkunft vorzunehmen, um die dannzumal aktuellen schulseitigen als auch persönlichen Verhältnisse berücksichtigen zu können.

Abkürzungen

LDLP	Dekret über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) vom 24. August 2004 (SAR 411.210)
VALL	Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) vom 13. Oktober 2004 (SAR 411.211)
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz; EOG) vom 25. September 1952 (SR 834.1)