Reglement über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub

vom 8. September 2008

Der Kirchenrat beschliesst, gestützt auf den § 35 der Personalordnung vom 21. Juni 2006:

§ 1 Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeiterinnen, die in einem Anstellungsverhältnis zur Evangelisch-reformierten Kirche Basel-Stadt stehen, sofern das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubes mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

[2] Als Mitarbeiterinnen gelten auch Mitarbeiterinnen auf Durchgangspositionen, Schülerinnen, Lehrlinge, Praktikantinnen oder Volontärinnen.

[3] Dauerte das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Schwangerschaftsurlaubes weniger als drei Monate oder wurde für weniger als drei Monate eingegangen, so finden die Leistungsvoraussetzungen des Erwerbsersatzes Anwendung. Der Lohnanspruch reduziert sich auf 80%.

[4] Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Lohnanspruch mit Ablauf der Befristung.

§ 2 Dauer

[1] Der Mitarbeiterin wird auf die Niederkunft hin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von sechzehn Wochen gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens vierzehn Wochen. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub – höchstens sechzehn Wochen nach der Niederkunft dauern.

[2] Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes ist spätestens vier Monate vor der vorausichtlichen Niederkunft mit dem Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten und dem Personalchef bzw. der Personalchefin schriftlich zu vereinbaren. Über den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist ein Arztzeugnis vorzulegen. hat.

[3] Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:
a) Wenn das Kind lebensfähig geboren wird; oder
b) wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

[4] Eine verspätete Geburt zieht keine Kürzung des vereinbarten Mutterschaftsurlaubes nach sich.

[5] Krankheit nach Antritt des Mutterschaftsurlaubs – auch ärztlich bescheinigte – verlängert den Urlaub nicht.

[6] Mitarbeiterinnen, die sich für einen Schwangerschaftsurlaub entscheiden und krank werden, haben Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im

Ausmass der ärztlich bescheinigten Absenz in den letzten zwei Wochen vor der Niederkunft.

[7] Wird das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf den Niederkunftstermin hin aufgelöst bzw. auf deren Wunsch nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen fortgesetzt, wird ein bezahlter Urlaub von insgesamt vierzehn Wochen gewährt. Dieser beginnt am Tag der Niederkunft. Der Anspruch auf bezahlten Schwangerschaftsurlaub entfällt.

[8] Die Gewährung von bezahltem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.

§ 2a Aufschub des bezahlten Mutterschaftsurlaubes bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

[1] Der Beginn des bezahlten Mutterschaftsurlaubes wird aufgehoben, wenn:
c) die Mutter einen schriftlichen Antrag stellt und
d) durch ein Arztzeugnis nachgewiesen wird, dass das Neugeborene kurz nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital verbleiben muss.

[2] Der Aufschub beginnt mit dem Tag der Geburt und endet am Tag, an welchem das Neugeborene zur Mutter zurückkehrt oder stirbt.

§ 2b Ende des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit

Der Anspruch auf Entschädigung endet spätestens 16 Wochen nach seinem Beginn. Er endet vorzeitig am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

§ 3 Stillurlaub

Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub ist auf Gesuch der Mitarbeiterin hin für die weitere Zeit des Stillens, längstens aber für die Dauer eines Jahres seit der Niederkunft, unbezahlter Urlaub zu gewähren.

§ 4 Sicherung des Arbeitsplatzes

Für die Zeit eines bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs sowie eines aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung bewilligten längeren Urlaubs wird der Mitarbeiterin der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert.

§ 5 Änderung des Beschäftigungsgrades

Unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse kann auf Gesuch der Mitarbeiterin sowohl für die Zeit der Schwangerschaft als auch für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub der bisherige Beschäftigungsgrad, unter entsprechender Kürzung des Lohnes, reduziert werden.

§ 6 Lohnanspruch

[1] Für die gesamte Dauer des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von § 7 den vollumfänglichen Lohn.

[2] Wird das Arbeitsverhältnis von der Mitarbeiterin auf die Niederkunft hin aufgelöst

bzw. nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufgenommen, so reduziert sich der Lohnanspruch auf vierzehn Wochen ab Niederkunft.

§ 7 Berechnung und Ausrichtung des Lohnes

[1] Der Lohn, welcher über die vierzehn Wochen Mutterschaftsurlaub hinausgeht, steht unter dem Vorbehalt der Rückforderung bzw. der Verrechnung mit Lohnguthaben per Austritt, wenn die Mitarbeiterin die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufnimmt.

[2] Bei wechselndem Beschäftigungsgrad vor Antritt des Schwangerschafts- bzw. des Mutterschaftsurlaubs ist der Durchschnitt der sechs zuvor bezogenen Monatslöhne, zuzüglich Sozialzulagen, für die Berechnung des Lohnanspruchs massgebend.

§ 8 Beginn der Wirksamkeit

Dieses Reglement wird sofort wirksam.