

## Unbezahlter Urlaub bei Mutterschaft

**Bei Mutterschaft besteht ein Anspruch auf zwei Monate unbezahltem Urlaub. Es kann jedoch ein Antrag auf längeren unbezahlten Urlaub gestellt werden. Dieser darf nur aus sachlichen, betrieblichen Gründen abgelehnt werden.**

Bei Schwangerschaft und Mutterschaft besteht ein Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub. Dieser beginnt 2 Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beziehungsweise am Tag der Niederkunft. Er endet am 112. Tag oder mit der vorherigen teilweisen oder vollen Wiederaufnahme der Tätigkeit (FIV 2.17.9 Abs. 2).

Nach Ablauf des bezahlten Urlaubs besteht gemäss Firmenvertrag (2.17.9 Abs. 7) „ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub von maximal zwei Monaten“. Die Formulierung kann leicht in dem Sinn missverstanden werden, als dass Mitarbeiterinnen maximal zwei Monate unbezahlten Urlaub beziehen könnten. Aber nur der Anspruch ist auf zwei Monate begrenzt. Anspruch bedeutet, dass die Arbeitnehmerin keine Bewilligung des Betriebs benötigt, sondern selber entscheiden kann, ob sie den unbezahlten Urlaub beziehen möchte oder nicht.

Der Satz bedeutet daher nicht, dass die Mitarbeiterin maximal zwei Monate unbezahlten Urlaub beziehen kann. Sie kann einen Antrag auf einen längeren unbezahlten Urlaub stellen.

Unbezahlter Urlaub kann bis zu einer Dauer von 12 Monaten gewährt werden (FIV 2.14.6.4 Abs. 4). Gemäss FIV wird unbezahlter Urlaub gewährt, „sofern nicht berechnete Gründe dagegen sprechen“ (FIV 2.14.6.2 Abs. 2). Das bedeutet, dass der Antrag auf unbezahlten Urlaub im Einzelfall geprüft werden muss und er nur aus sachlichen, betrieblichen Gründen nicht gewährt werden darf.

Eine Kündigung mit der Option einer Wiedereinstellung ist keinesfalls mit einem unbezahlten Urlaub gleichzusetzen. Sie ist vor allem für die Mitarbeiterin mit vielen Nachteilen behaftet. Aber auch der Betrieb hat das Risiko, eine eingearbeitete und erfahrene Mitarbeiterin definitiv zu verlieren. Diese Möglichkeit sollte nur dann ins Auge gefasst werden, wenn aus betrieblichen Gründen tatsächlich keine Möglichkeit für einen unbezahlten Urlaub besteht.

Während des unbezahlten Urlaubs bezahlen die STGAG und die Mitarbeiterin die Beiträge für die Risikoversicherung der Pensionskasse weiter. Die Sparbeiträge werden während eines Monats entrichtet. Fehlende Beiträge können durch die Mitarbeiterin durch freiwillige Einlagen kompensiert werden.

Eine Sonderregelung zum unbezahlten Urlaub besteht für den Fall, dass es der Zustand des Neugeborenen erfordert, dass die Mutter länger zu Hause bleibt

(z.B. Gesundheitszustand bei Frühgeburten oder bei anderen gesundheitlichen Komplikationen beim Baby). In diesen Fällen besteht ein Anspruch auf maximal vier Monate unbezahlten Urlaub. Auch hier kann ein Antrag auf zusätzlichen unbezahlten Urlaub gestellt werden.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an Ihre Vorgesetzten, die Personaldienste aber auch an personalthurgau ([personal.thurgau@tg.ch](mailto:personal.thurgau@tg.ch)) oder an die Personalkommission wenden.

8. April 2014 / Mette Baumgartner, Leiterin der Geschäftsstelle von **personal**thurgau