Verordnung über den Elternurlaub

Vom 11. Januar 2011 (Stand 1. Januar 2022)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 32 Abs. 2 Bst. b und c des Gesetzes vom 25. September 1997[1)] über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz),

beschliesst:

§ 1 Geltungsbereich

[1] Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis gemäss § 1 des Personalgesetzes stehen. Mit Ausnahme von § 11 und § 13 gilt sie auch für nebenamtliche Richterinnen und Richter.

[2] Mit Ausnahme von § 11 und § 13 gilt diese Verordnung nur, wenn die Tätigkeit oder das Arbeitsverhältnis bis zum Antritt des Urlaubs mehr als 3 Monate gedauert hat.

[3] Dauerte das Anstellungsverhältnis bis zum Antritt des Mutterschaftsurlaubs weniger als 3 Monate oder wurde für weniger als 3 Monate eingegangen, so finden die Leistungsvoraussetzungen des Bundesgesetzes vom 25. September 1952[2)] über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft Anwendung.

§ 2 Mutterschaft

[1] Mutterschaft umfasst Schwangerschaft und Niederkunft sowie die nachfolgende Erholungszeit der Mutter.

§ 3 Arbeitsentlastung

[1] Die Mitarbeiterin darf ab ihrem 6. Schwangerschaftsmonat und während der Zeit des Stillens nicht zu Überzeitarbeit verpflichtet werden.

[2] Auf Gesuch hin ist der Mitarbeiterin ab ihrem 6. Schwangerschaftsmonat, unter entsprechender Kürzung des Lohnanspruches, eine Reduktion ihres Arbeitspensums oder unbezahlten Urlaub zu gewähren. Auf die betrieblichen Erfordernisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

1) SGS 150
2) SR 834.1

[3] In begründeten Fällen kann die Mitarbeiterin die Leistung von Nachtdienst ablehnen.

§ 4 Informationspflicht

[1] Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, ihre Schwangerschaft bis spätestens 4 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin der vorgesetzten Stelle anzuzeigen.

[2] Über den voraussichtlichen Geburtstermin ist ein Arztzeugnis vorzulegen.

§ 5 Bezahlter Mutterschaftsurlaub

[1] Ab der Geburt hat die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von Abs. 2 Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen.

[2] Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, wird ab Geburt ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt.

[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] Die Arbeit kann frühestens 8 Wochen nach der Niederkunft wieder aufgenommen werden.

§ 5a * Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

[1] Der bezahlte Mutterschaftsurlaub verlängert sich um die Dauer der Hospitalisierung, maximal aber um 56 Tage, wenn durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird, dass das Neugeborene der Mitarbeiterin unmittelbar nach der Geburt mindestens 2 Wochen hospitalisiert war.

[2] Der Anspruch auf einen verlängerten Mutterschaftsurlaub nach Abs. 1 endet vorzeitig, wenn die Mitarbeiterin eine Erwerbstätigkeit aufnimmt. Die Regelung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

§ 6 Lohnanspruch

[1] Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt noch nicht bestanden, hat die Mitarbeiterin während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs einen Lohnanspruch von 100 % des nach § 7 berechneten Lohnes.

[2] Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 80 % des nach § 7 berechneten Lohnes.

[3] Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, hat sie einen Anspruch auf 80 % des nach § 7 berechneten Lohnes.

[4] … *

§ 7 Berechnung und Ausrichtung des Lohnes

[1] Nach Antritt des bezahlten Mutterschaftsurlaubs wird der Mitarbeiterin der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen in Form einer Lohnfortzahlung ausgerichtet.

[2] Bei wechselnden Beschäftigungsgraden vor Antritt des bezahlten Mutterschaftsurlaubs ist der Durchschnitt der 6 vor Antritt des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bezogenen Monatslöhne massgebend.

§ 8 Abtretung Leistungen Dritter

[1] Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber.

§ 9 Unbezahlter Mutterschaftsurlaub

[1] Auf Gesuch hin wird der Mitarbeiterin ein unbezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt, der höchstens bis zu 1 Jahr nach der Niederkunft dauert.

[2] Das Gesuch ist bei der vorgesetzten Stelle schriftlich bis zum Antritt des bezahlten Mutterschaftsurlaubs zu stellen. In begründeten Fällen kann das Gesuch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

[3] Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

§ 10 Weiterbeschäftigung

[1] Nach Beendigung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf ihre bisherige Stelle im bisherigen Umfang.

[2] Nach Ablauf des unbezahlten Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die gleiche oder eine ähnliche Funktion zugewiesen.

[3] Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Reduktion des Beschäftigungsgrades; eine Weiterbeschäftigung erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

§ 10a * Bezahlte Stillzeit

[1] Stillenden Müttern ist während des 1. Lebensjahres des Kindes die erforderliche Zeit für das Stillen freizugeben. Davon wird als Arbeitszeit angerechnet:

a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4,2 Stunden maximal 30 Minuten pro Tag;
b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4,2 Stunden maximal 60 Minuten pro Tag;
c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden maximal 90 Minuten pro Tag.

[2] Die Anrechnung der Arbeitszeit erfolgt unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin am Arbeitsplatz stillt oder diesen zum Stillen verlässt.

[3] Das Abpumpen der Muttermilch wird dem Stillen gleichgestellt.

§ 11 Bezahlter Vaterschaftsurlaub

[1] Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 10 Arbeitstagen gewährt. *

[2] Bei einer Mehrlingsgeburt besteht ebenfalls nur ein Anspruch auf 10 Arbeitstage bezahlten Urlaubs. *

[3] Der Urlaub ist innerhalb von 6 Monaten ab dem Tag der Geburt zu beziehen. *

[4] Die Urlaubstage können aneinander oder einzeln bezogen werden.

[5] Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung des Bundes an den Arbeitgeber. *

§ 12 Unbezahlter Vaterschaftsurlaub

[1] Auf Gesuch hin ist dem Vater während des 1. Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren.

[2] Das Gesuch ist schriftlich bis 2 Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubsbezugs bei der vorgesetzten Stelle einzureichen.

[3] Bei einer Mehrlingsgeburt besteht ebenfalls nur ein Anspruch auf 12 Wochen unbezahlten Urlaubs.

[4] Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden.

[5] Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

§ 13 Adoptionsurlaub

[1] Bei Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub von 8 Wochen, sofern das Kind bisher nicht im selben Haushalt lebte und nicht älter als 6 Jahre ist.

[2] Im Falle einer Adoption, bei der das Kind vor der Adoption nicht bei den Adoptiveltern gelebt hat, gilt für die Adoptiveltern der Abs. 1 analog.

[3] Arbeiten beide Elternteile beim Kanton Basel-Landschaft, so besteht insgesamt nur ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von 8 Wochen.

[4] Die Eltern können diesen nach eigenem Ermessen unter sich aufteilen.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit während des Elternurlaubs

[1] Krankheit oder Unfall nach Antritt des Elternurlaubs zieht keine Verlängerung des Urlaubs nach sich.

[2] Der bezahlte Mutterschaftsurlaub wird nicht an die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall angerechnet.

§ 15 Änderung bisherigen Rechts

[1] Die Verordnung vom 24. März 2009[3)] über die Vergütung während der Ausbildung wird wie folgt geändert: ...[4)]

§ 16 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Die Verordnung vom 13. Mai 1997[5)] über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub wird aufgehoben.

§ 17 Inkrafttreten

[1] Diese Verordnung tritt am 1. Mai 2011 in Kraft.

3) GS 36.1044, SGS 155.11
4) GS 37.373
5) GS 32.816

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
11.01.2011	01.05.2011	Erlass	Erstfassung	GS 37.0370
15.12.2020	01.01.2021	§ 11 Abs. 1	geändert	GS 2020.116
15.12.2020	01.01.2021	§ 11 Abs. 2	geändert	GS 2020.116
15.12.2020	01.01.2021	§ 11 Abs. 3	geändert	GS 2020.116
15.12.2020	01.01.2021	§ 11 Abs. 5	eingefügt	GS 2020.116
16.11.2021	01.07.2021	§ 5a	eingefügt	GS 2021.093
16.11.2021	01.01.2022	§ 6 Abs. 4	aufgehoben	GS 2021.093
16.11.2021	01.01.2022	§ 10a	eingefügt	GS 2021.093

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	11.01.2011	01.05.2011	Erstfassung	GS 37.0370
§ 5a	16.11.2021	01.07.2021	eingefügt	GS 2021.093
§ 6 Abs. 4	16.11.2021	01.01.2022	aufgehoben	GS 2021.093
§ 10a	16.11.2021	01.01.2022	eingefügt	GS 2021.093
§ 11 Abs. 1	15.12.2020	01.01.2021	geändert	GS 2020.116
§ 11 Abs. 2	15.12.2020	01.01.2021	geändert	GS 2020.116
§ 11 Abs. 3	15.12.2020	01.01.2021	geändert	GS 2020.116
§ 11 Abs. 5	15.12.2020	01.01.2021	eingefügt	GS 2020.116