

Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub ¹⁾ (SMUV)

Vom 13. Oktober 1987 (Stand 1. Juli 2021)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,

gestützt auf den § 13 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 ^{2), 3)}

beschliesst:

§ 1 *Geltungsbereich*

¹⁾ Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeiterinnen, die in einem Anstellungsverhältnis zum Kanton 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. ⁴⁾

²⁾ Als Mitarbeiterinnen gelten auch Mitarbeiterinnen auf Durchgangspositionen, Schülerinnen, Lehrlinge, Praktikantinnen oder Volontärinnen. ⁵⁾

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 Erwerbsersatzgesetzes Anwendung. Der Lohnanspruch reduziert sich auf 80%. ⁶⁾

⁴⁾ Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet der Lohnanspruch mit Ablauf der Befristung. ⁷⁾

§ 2 *Dauer*

¹⁾ Der Mitarbeiterin wird auf die Niederkunft hin ein bezahlter Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Der Schwangerschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft. Der Mutterschaftsurlaub dauert mindestens 14 Wochen. Er kann – unter Verzicht auf einen Schwangerschaftsurlaub – höchstens 16 Wochen nach der Niederkunft und bei einer Verlängerung gemäss § 2a höchstens 24 Wochen dauern. ⁸⁾

²⁾ Die individuelle Regelung des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes ist spätestens vier Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten und der Personalchefin bzw. dem Personalchef schriftlich zu vereinbaren. Über den voraussichtlichen Termin der Niederkunft ist ein Arztzeugnis vorzulegen. ⁹⁾

³⁾ Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht: ¹⁰⁾

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

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

¹⁾ Fassung vom 24. November 2020, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 28.11.2020)

²⁾ SG [162.100](#)

³⁾ Ingress in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

⁴⁾ § 1 Abs. 1 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

⁵⁾ § 1 Abs. 2 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

⁶⁾ § 1 Abs. 3 beigefügt durch RRB vom 22. 3. 2005 (wirksam seit 26. 3. 2005, publiziert am 31. 3. 2005). Abschnitt II des RRB enthält folgende Übergangsbestimmung: Individuelle Vereinbarungen betreffend Bezug des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes zwischen der bzw. den Vorgesetzten bzw. dezentralen Personalverantwortlichen und der schwangeren Mitarbeiterin, die vor dem 26. März 2005 getroffen wurden, gehen den Bestimmungen der vorliegenden Verordnungsänderung vor. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen kann dadurch aber nicht verlängert werden.

⁷⁾ § 1 Abs. 4 beigefügt durch RRB vom 22. 3. 2005 (wirksam seit 26. 3. 2005, publiziert am 31. 3. 2005). Abschnitt II des RRB enthält folgende Übergangsbestimmung: Individuelle Vereinbarungen betreffend Bezug des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes zwischen der bzw. den Vorgesetzten bzw. dezentralen Personalverantwortlichen und der schwangeren Mitarbeiterin, die vor dem 26. März 2005 getroffen wurden, gehen den Bestimmungen der vorliegenden Verordnungsänderung vor. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen kann dadurch aber nicht verlängert werden.

⁸⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

⁹⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

¹⁰⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

⁴ Krankheit oder Unfall nach Antritt des Mutterschaftsurlaubs verlängert den Urlaub nicht. ¹¹⁾

⁵ Mitarbeiterinnen, die sich für einen Schwangerschaftsurlaub entscheiden und krank werden oder verunfallen, haben Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs im Ausmass der ärztlich bescheinigten Absenz in den letzten zwei Wochen vor der Niederkunft. ¹²⁾

⁶ 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. ¹³⁾

⁷ Die Gewährung von bezahltem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub hat keine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge.

§ 2a ¹⁴⁾ *Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen* ¹⁵⁾

¹ Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub (gleich wie die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung gemäss Art. 16c Abs. 3 des Erwerbssatzgesetzes) um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um acht Wochen, sofern: ¹⁶⁾

- a) ¹⁷⁾ das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt und
- b) ¹⁸⁾ der Nachweis vorliegt, dass die Mitarbeiterin vor der Niederkunft bereits beschlossen hatte, ihre Erwerbstätigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs fortzusetzen.

² Der mindestens zweiwöchige Aufenthalt des Neugeborenen im Spital sowie die effektive Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen sind mit ärztlichem Attest zu belegen. ¹⁹⁾

§ 2b ²⁰⁾ *Ende des Anspruchs bei Wiederaufnahme der Arbeit*

¹ Der Anspruch auf Entschädigung endet vorzeitig am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. ²¹⁾

§ 3 ²²⁾ *Stillurlaub*

§ 4 *Sicherung des Arbeitsplatzes*

¹ 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.

¹¹⁾ § 2 Abs. 4 in der Fassung des RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

¹²⁾ § 2 Abs. 5 in der Fassung des RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

¹³⁾ § 2 Abs. 6 in der Fassung des RRB vom 3. 1. 2006 (wirksam seit 1. 7. 2005, publiziert am 18. 1. 2006).

¹⁴⁾ § 2a beigelegt durch RRB vom 22. 3. 2005 (wirksam seit 26. 3. 2005, publiziert am 31. 3. 2005). Abschn. II dieses RRB enthält folgende Übergangsbestimmung: Individuelle Vereinbarungen betreffend Bezug des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes zwischen der bzw. den Vorgesetzten bzw. dezentralen Personalverantwortlichen und der schwangeren Mitarbeiterin, die vor dem 26. März 2005 getroffen wurden, gehen den Bestimmungen der vorliegenden Verordnungsänderung vor. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen kann dadurch aber nicht verlängert werden.

¹⁵⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

¹⁶⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

¹⁷⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

¹⁸⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

¹⁹⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

²⁰⁾ § 2b beigelegt durch RRB vom 22. 3. 2005 (wirksam seit 26. 3. 2005, publiziert am 31. 3. 2005). Abschn. II dieses RRB enthält folgende Übergangsbestimmung: Individuelle Vereinbarungen betreffend Bezug des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes zwischen der bzw. den Vorgesetzten bzw. dezentralen Personalverantwortlichen und der schwangeren Mitarbeiterin, die vor dem 26. März 2005 getroffen wurden, gehen den Bestimmungen der vorliegenden Verordnungsänderung vor. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen kann dadurch aber nicht verlängert werden.

²¹⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

²²⁾ § 3 aufgehoben durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

§ 5 *Änderung des Beschäftigungsgrades*

¹ Unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse kann auf Gesuch der Mitarbeiterin für die Zeit der Schwangerschaft der bisherige Beschäftigungsgrad, unter entsprechender Kürzung des Lohnes, reduziert werden. ²³⁾

§ 6 *Lohnanspruch*

¹ Für die gesamte Dauer des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs erhält die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von § 7 den vollumfänglichen Lohn. ²⁴⁾

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. ²⁵⁾

³ Der Lohn, welcher über die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub gemäss Abs. 2 hinausgeht, steht unter dem Vorbehalt der Rückforderung bzw. Verrechnung mit Lohnguthaben per Austritt, wenn die Mitarbeiterin die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub nicht für mindestens zwölf Wochen wieder aufnimmt. ²⁶⁾

⁴ Der für die Dauer des verlängerten Mutterschaftsurlaubs gemäss § 2a geschuldete Lohn ist von der Reduktion des Lohnanspruchs gemäss Abs. 2 nicht betroffen. ²⁷⁾

§ 7 ²⁸⁾ *Berechnung des Lohnes* ²⁹⁾

¹ ... ³⁰⁾

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 Lohnanspruches massgebend.

§ 7a ³¹⁾ *Stillzeit*

¹ Nimmt die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit wieder auf, ist ihr während des ersten Lebensjahres des Kindes für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freizugeben. Davon wird als bezahlte Arbeitszeit angerechnet: ³²⁾

- | | | |
|-------------------|---|------------|
| a. ³³⁾ | bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4.2 Stunden: | 30 Minuten |
| b. ³⁴⁾ | bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4.2 Stunden: | 60 Minuten |
| c. ³⁵⁾ | bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: | 90 Minuten |

² Die Anrechnung der Arbeitszeit erfolgt unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin den Arbeitsplatz verlässt. ³⁶⁾

³ Die Mitarbeiterin darf mit der Stillzeit keine positive Gleitzeit generieren. ³⁷⁾

⁴ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus. ³⁸⁾

²³⁾ Fassung vom 24. November 2020, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 28.11.2020)

²⁴⁾ § 6 Abs. 1 in der Fassung des RRB vom 22. 3. 2005 (wirksam seit 26. 3. 2005, publiziert am 31. 3. 2005). Abschn. II dieses RRB enthält folgende Übergangsbestimmung: Individuelle Vereinbarungen betreffend Bezug des Schwangerschafts- und/oder Mutterschaftsurlaubes zwischen der bzw. den Vorgesetzten bzw. dezentralen Personalverantwortlichen und der schwangeren Mitarbeiterin, die vor dem 26. März 2005 getroffen wurden, gehen den Bestimmungen der vorliegenden Verordnungsänderung vor. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen kann dadurch aber nicht verlängert werden.

²⁵⁾ § 6 Abs. 2 in der Fassung des RRB vom 3. 1. 2006 (wirksam seit 1. 7. 2005, publiziert am 18. 1. 2006).

²⁶⁾ Eingefügt am 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

²⁷⁾ Eingefügt am 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

²⁸⁾ § 7 in der Fassung des RRB vom 3. 1. 2006 (wirksam seit 1. 7. 2005, publiziert am 18. 1. 2006).

²⁹⁾ Fassung vom 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

³⁰⁾ Aufgehoben am 22. Juni 2021, in Kraft seit 1. Juli 2021 (KB 26.06.2021)

³¹⁾ § 7a eingefügt durch RRB vom 5. 7. 2011 (wirksam seit 10. 7. 2011).

³²⁾ Fassung vom 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

³³⁾ Eingefügt am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

³⁴⁾ Eingefügt am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

³⁵⁾ Eingefügt am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

³⁶⁾ Eingefügt am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

³⁷⁾ Eingefügt am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

³⁸⁾ Eingefügt am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

§ 7b³⁹⁾ ...

§ 7c⁴⁰⁾ ...

§ 8⁴¹⁾ *Schlussbestimmung*

¹ Dieser Verordnung bleiben die Bestimmungen der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vorbehalten.

§ 9 *Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts*

¹ ...⁴²⁾

² ...⁴³⁾

³ Der Regierungsratsbeschluss Nr. 2338 vom 12. Juli 1977 über den Schwangerschaftsurlaub⁴⁴⁾ wird aufgehoben.

Diese Verordnung ist zu publizieren; sie wird auf den 1. November 1987 wirksam.

³⁹⁾ Aufgehoben am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

⁴⁰⁾ Aufgehoben am 20. Oktober 2015, wirksam seit 25. Oktober 2015 (KB 24.10.2015)

⁴¹⁾ § 8 in der Fassung des RRB vom 6. 6. 2000 (wirksam seit 1. 7. 2000).

⁴²⁾ § 9 Abs. 1: Die Änderung wird hier nicht abgedruckt.

⁴³⁾ § 9 Abs. 2: Die Änderung wird hier nicht abgedruckt.

⁴⁴⁾ Nicht publiziert.