



Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## **mit Kindern**

Die öffentliche Verwaltung des Kantons Luzern bietet Müttern und Vätern fortschrittliche Arbeitsbedingungen an. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Damit bleibt wertvolles Wissen und Können erhalten, das durch einen Berufsausstieg verloren gehen könnte. Mütter sollen nach der Geburt des Kindes im Beruf aktiv bleiben, Väter ihre Rolle den Bedürfnissen der Familie anpassen können.

# ELTERN

## 1. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Teilzeitarbeit ist in der kantonalen Verwaltung grundsätzlich möglich und weit verbreitet, ein Rechtsanspruch besteht aber nicht. Falls Sie aufgrund Ihrer familiären Situation Ihr Arbeitspensum anpassen möchten, sprechen Sie frühzeitig mit Ihren Vorgesetzten. Die Mitarbeitenden haben unter Berücksichtigung des Leistungsauftrags und der Kundenbedürfnisse das Recht, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

## 2. Service Kinderbetreuung

Der Kanton Luzern bietet Betreuungsplätze für Vorschulkinder bei ausgewählten Krippen und Tageseltern an. Mehr dazu erfahren Sie unter [www.personal.lu.ch](http://www.personal.lu.ch)

## 3. Urlaub

Der Kanton Luzern bietet Vätern und Müttern verschiedene Urlaubsformen an, welche die „Familienpflichten“ erleichtern.

### 3.1. Besoldeter Kurzurlaub

Zur Erfüllung unaufschiebbarer privater Verpflichtungen kann die vorgesetzte Stelle den Mitarbeitenden einen Kurzurlaub bis zu drei Tagen bewilligen. Auf den Kurzurlaub besteht kein Rechtsanspruch, er wird aber besoldet.

### 3.2. Besoldeter Mutterschaftsurlaub

Jede Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen zu 100 % besoldeten

Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. Lesen Sie mehr dazu im Kapitel 5.

### 3.3. Unbesoldeter Urlaub bei Mutterschaft

Falls Sie nach der Geburt länger zu Hause bleiben möchten als der bezahlte Mutterschaftsurlaub dies ermöglicht, haben Sie im unmittelbaren Anschluss daran einen Rechtsanspruch auf einen unbesoldeten Urlaub von 6 Monaten.

### 3.4. Vaterschaftsurlaub

Väter haben bei Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf eine Woche besoldeten Urlaub. Dieser muss innert acht Wochen nach der Geburt bezogen werden. Im ersten Lebensjahr des Kindes hat der Mitarbeiter zudem Anspruch auf 4 Wochen unbesoldeten Vaterschaftsurlaub. Der Zeitpunkt des Bezugs ist mit der zuständigen Behörde frühzeitig festzulegen.

### 3.5. Besoldeter Pflegeurlaub

Zur Betreuung eines erkrankten Kindes besteht Anspruch auf einen besoldeten Urlaub von einem Tag, bis die Betreuung durch Drittpersonen sichergestellt ist.

### 3.6. Besoldeter Urlaub bei Pflegeverhältnissen

Sorgen Sie für ein Pflegekind und möchten sie es adoptieren, dann kann ein besoldeter Urlaub von maximal acht Wochen ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes gewährt werden. Die Bewilligung liegt im Ermessen der Behörde. Wenn beide Elternteile beim Kanton arbeiten, kann der Urlaub nur einmal bezogen werden.

# E L T E R N

## 4. Schwangerschaft

In guter Hoffnung! Informieren Sie Ihre Vorgesetzten frühzeitig über Ihre Schwangerschaft und den Geburtstermin, damit Ihr Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung eingefordert und Ihre Stellvertretung geregelt werden können. Sprechen Sie ebenfalls über Ihre Arbeitssituation nach der Geburt, damit eine mögliche Umgestaltung Ihres Arbeitsverhältnisses oder Ihre Nachfolge geplant werden können.

### 4.1. Kündigungsschutz

Während der Zeit der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt sind Sie vor Kündigungen geschützt. Die Sperrfrist beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft.

### 4.2. Beschäftigung von Frauen in der Schwangerschaft und Stillzeit

Der Arbeitgeber muss zum Schutze der Gesundheit der Mitarbeiterinnen Massnahmen treffen. Die betrieblichen Einrichtungen und die Arbeitsabläufe sind so zu gestalten, dass eine Gesundheitsgefährdung und eine Überbeanspruchung vermieden werden. Das Arbeitsgesetz, die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz und die Mutterschutzverordnung schützen die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern.

- Frauen haben Anspruch auf 80% des Lohnes, wenn sie aufgrund dieser Vorschriften bestimmte Arbeiten nicht verrichten können und der Arbeitgeber keinen gleichwertigen Ersatz anbietet oder ausreichenden Schutz gewährleisten kann.

- Falls Sie sich nicht wohl fühlen, dürfen Sie den Arbeitsplatz nach Absprache mit den Vorgesetzten verlassen.

- Wenn Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten können, brauchen Sie ein Arztzeugnis.

- Die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt werden dem Mutterschaftsurlaub angerechnet.

## 5. Mutterschaftsurlaub

Jede Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen zu 100 % besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor der Geburt beginnt. Im unmittelbaren Anschluss an den besoldeten Urlaub besteht ein Rechtsanspruch auf den Bezug eines unbesoldeten Urlaubs von 6 Monaten.

- Wird die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

- Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

- Falls Sie den Urlaub schon früher antreten wollen, ist dies über die Kompensation von Mehrstunden oder Ferien möglich. Falls sich die Geburt verzögert, müssen die Tage mit Ferien oder Mehrstunden ausgeglichen werden.

# E L T E R N

- Wenn das Kind nach der Geburt mindestens drei Wochen im Spital bleiben muss, kann der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben werden.
- Falls Sie die Erwerbstätigkeit vor Ablauf der 16 Wochen ganz oder teilweise wieder aufnehmen, endet der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung vorzeitig.
- Falls Ihr Arbeitsverhältnis während des Mutterschaftsurlaubs ausläuft, können Sie nicht den gesamten Urlaub nach den Bedingungen des Kantons Luzern absolvieren. Sie müssen den weiteren gesetzlich vorgesehenen Erwerbsersatz bei der zuständigen Ausgleichskasse selbst beantragen.

## 6. Stillen am Arbeitsplatz

Mütter, die bei der kantonalen Verwaltung angestellt sind, dürfen nach Möglichkeit ihre Kinder am Arbeitsplatz stillen. Die Zeit zum Stillen bzw. zum Abpumpen der Muttermilch wird wie folgt angerechnet:

- Verbleibt die Mutter zum Stillen oder zum Abpumpen von Muttermilch am Arbeitsplatz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit.
- Verlässt die Mutter zum Stillen den Arbeitsplatz, so gilt die Hälfte der Abwesenheit, jedoch maximal eine Stunde pro Tag, als Arbeitszeit.

- Ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes wird für das Stillen oder Abpumpen der Muttermilch keine Arbeitszeit mehr gewährt.

## 7. Das Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschaftsurlaub

Nach dem Mutterschaftsurlaub und nach einem allfälligen unbezahlten Urlaub können Sie Ihre Arbeitsstelle beim Kanton zu den gleichen Bedingungen wieder aufnehmen. Möchten Sie nach der Geburt nicht mehr berufstätig sein, dann können Sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der entsprechenden Fristen auf das vorgesehene Ende des Mutterschaftsurlaubs hin kündigen. Es empfiehlt sich, mit einer Kündigung bis zur Geburt zuzuwarten.

- Sie können jedoch das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Rücksichtnahme auf die Kündigungsfrist von sich aus beenden.
- Sie können Ihr Arbeitsverhältnis auch vorzeitig durch eine gegenseitige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beenden. Falls die Beendigung auf einen Zeitpunkt vor der Geburt des Kindes fällt, dann verlieren Sie Ihre personalrechtlichen Ansprüche. Es empfiehlt sich, diese Vereinbarungen schriftlich abzufassen.
- Falls Sie das Arbeitsverhältnis nach der Geburt zu veränderten Bedingungen weiterführen möchten (z.B. Pensensreduktion), dann müssen Sie der Leitung der Dienststelle ein entsprechendes Gesuch einreichen.

# ELTERN

## 8. Finanzielles

Kinder sind nicht nur kostbar, sie kosten auch etwas. Deshalb werden Eltern, die beim Kanton angestellt sind, auch finanziell unterstützt.

### 8.1. Geburtszulage

Falls Sie Anspruch auf Kinderzulagen haben, erhalten Sie bei der Geburt eines Kindes eine Zulage von 1'000 Franken.

### 8.2. Kinderzulagen

Erwerbstätige Mütter und Väter erhalten eine Kinderzulagen von 200 Franken pro Kind bis und mit dem 12. Altersjahr, 210 Franken pro Kind nach dem 12. bis zum 16. Altersjahr und eine Ausbildungszulage von 250 Franken pro Kind in Ausbildung nach dem 16. bis zum 25. Altersjahr, wenn das Einkommen der Jugendlichen unter 2'280 Franken liegt. (Stand 2009)

- Für jedes Kind darf insgesamt nur eine Zulage bezogen werden. Über die Bezugsberechtigung geben Ihnen die Sachbearbeitenden der HR Administration gerne Auskunft.

### 8.3. Besondere Sozialzulage

Der Kanton richtet Eltern eine besondere Sozialzulage von 250 Franken pro Monat aus. Bei Teilzeitarbeit wird die Sozialzulage anteilmässig ausgerichtet. Entspricht die Teilzeitarbeit mindestens einem 50%-Pensum, kann in begründeten Ausnahmefällen die volle Zulage zugesprochen werden. Haben zwei Mitarbeitende für die gleichen Kinder Anspruch, wird die besondere Sozialzulage nur einmal ausgerichtet. Die Mitarbeitenden müssen alle Tatsachen, die ihren Anspruch auf die besondere Sozialzulage beeinflussen, dem zuständigen Lohnbüro melden.

### 8.4. Anerkennung der Familienarbeit

- In der Familienarbeit werden Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität oder Belastbarkeit erworben, die auch bei der Erwerbsarbeit wichtig sind. Deshalb werden Familienjahre bei einem Wiedereinstieg nach der Kinderpause bei derlohneinstufung berücksichtigt.

### 8.5. Pensionskasse

Die Regelungen der Luzerner Pensionskasse LUPK sind familienfreundlich. In die Pensionskasse wird aufgenommen, wer jährlich mehr als 18'240 Franken verdient. Der Koordinationsabzug beträgt 13'680 Franken und vermindert sich bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Davon können insbesondere Mütter in Teilzeitanstellung profitieren, indem sie ihre Altersvorsorge ausbauen.

# ELTERN

## 9. Was Sie sonst noch wissen müssen

- Das Gleichstellungsgesetz verbietet jede direkte oder indirekte Benachteiligung einer Person in der Arbeitswelt aufgrund ihres Geschlechts oder aufgrund eines Kriteriums, das nur ein Geschlecht betrifft (z.B. Schwangerschaft). Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht anders behandelt werden als alle anderen Mitarbeitenden.
- Beim Vorstellungsgespräch sind Fragen nach Schwangerschaft und Kinderwunsch verboten, wenn sie nicht direkt mit der Tätigkeit in Zusammenhang stehen und unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben (Diskriminierungsverbot bei der Anstellung).
- Arbeitnehmerinnen sind nicht verpflichtet, die Schwangerschaft zu melden.
- Die Elternschaft, bzw. die familiäre Situation darf sich nicht nachteilig auf die Arbeitsbedingungen auswirken.

## 10. Adressen

**Dienststelle Personal des Kantons Luzern,**  
Hirschengraben 36, 6002 Luzern  
041 228 55 55 [personal@lu.ch](mailto:personal@lu.ch)

**Schlichtungsstelle** der kantonalen Verwaltung c/o  
Dienststelle Personal des Kantons Luzern,  
041 228 55 55 [info.pa@lu.ch](mailto:info.pa@lu.ch)

### **Fachstelle UND**

Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen,  
Postfach 2913, 6002 Luzern  
041 497 00 83 [info@und-online.ch](mailto:info@und-online.ch)  
Hotline für Väter: Tel. 0848 823 837  
[vaeterhotline@und-online.ch](mailto:vaeterhotline@und-online.ch).

### **Wirtschaft und Arbeit**

Bundesplatz 14, 6002 Luzern  
[iga@lu.ch](mailto:iga@lu.ch) oder 041 228 61 64

### **Gesetzliche Grundlagen**

Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis  
**(Personalgesetz)**  
Verordnung zum Personalgesetz (**Personalverordnung**)  
Besoldungsverordnung für das Staatspersonal  
Verordnung über die Kantonale Pensionskasse Luzern