



## Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 26. Februar 2025

GR Nr. 2025/46

### **Human Resources Management, Personalrecht, Teilrevision betreffend vor- geburtlichen Urlaub und Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption, Abschreibung von zwei Motionen**

#### **1. Ausgangslage, Zweck und politische Vorstösse**

Am 6. Oktober 2021 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Natascha Wey (SP) und Markus Knauss (Grüne) folgende Motion, GR Nr. 2021/402, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die es Eltern oder eingetragenen Partner:innen ermöglicht, nach Geburt oder Adoption eines Kindes den Beschäftigungsgrad in ihrer Funktion auf ein Mindestpensum von 60 % zu reduzieren.

Begründung:

Gemäss dem städtischen Personalrecht Art. 3, Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik, orientiert sich die Stadt Zürich «am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern», berücksichtigt «die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben» und fördert «flexible Arbeitszeitmodelle».

So machen denn auch die Ombudsfrau in ihrem Bericht aus dem Jahr 2018 sowie auch die Fachstelle für Gleichstellung 2019 in ihrer Jahreszeitung «einblicke» deutlich, dass Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufige Themen seien.

Der Bericht der Ombudsfrau nennt dazu konkret «Schwierigkeiten beim Wunsch nach Pensumsreduktion, Anpassung der Arbeitstage und -zeiten, Bezug eines unbezahlten Urlaubs im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub und das Beibehalten der bisherigen Leitungsfunktion trotz Pensumsreduktion». Oft tun sich gemäss dem Bericht Vorgesetzte schwer, die im Personalrecht verankerten Grundsatz umzusetzen. Als häufigster Ablehnungsgrund werde genannt, dass die betrieblichen Verhältnisse es nicht erlaubten. Zudem werde den Mitarbeitenden vielerorts das Recht auf eine Begründung der Ablehnung verwehrt.

Auch die Fachstelle für Gleichstellung berichtet in ihrer Jahreszeitung «einblicke» 2019, Seite 7, beispielhaft über einen Beratungsfall, wo es um die Vereinbarkeit von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit geht. Ein Drittel der Beratungen der Fachstelle betrifft verwaltungsinterne Anliegen.

Zudem ist im Geschäftsbericht der Stadt Zürich 2019 das Postulat 2015/13 «Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads für Angestellte mit Betreuungspflichten» nach wie vor als unerledigt aufgeführt (S. 96). Gemäss Geschäftsbericht steht aber seit 2019 ein auf drei Jahre befristetes, kostenloses Beratungsangebot für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten zur Verfügung. Gemäss Antworten zur SA 2020/419 wird von HRZ nach wie vor nicht erhoben, wie viele Pensenreduktionen pro Jahr aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit beantragt werden und wie viele Anträge gewährt bzw. verweigert werden. Das in den PZZ der Stadt Zürich laufende Projekt, das die bestehenden Möglichkeiten für eine Reduktion des BG evaluiert, zeigt aber bereits in der Zwischenevaluation, dass ein klarer Bedarf nach einer Neuregelung besteht. Es besteht damit kein Grund auf einen weiteren Bericht zu warten, da der Handlungsbedarf schon ausgewiesen ist.

Mit Zuschrift vom 6. April 2022 liess der Stadtrat den Gemeinderat wissen, dass er aus diversen Gründen die Motion ablehne, aber bereit sei, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen. In der Folge wurde die Motion mit folgender Textänderung mit Beschluss vom 1. Juni 2022 an den Stadtrat zur Erledigung überwiesen:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die es Eltern oder eingetragenen Partner:innen ermöglicht, nach Geburt oder Adoption eines



2/18

Kindes den Beschäftigungsgrad in ihrer Funktion auf ein Mindestpensum von 60 % zu reduzieren um höchstens 20 Prozent zu reduzieren. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

Zudem reichten am 2. Februar 2022 die Mitglieder des Gemeinderats Natascha Wey und Marion Schmid (beide SP) folgende Motion, GR Nr. 2022/37, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die zusätzlich zum bestehenden Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen einen bezahlten, vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen vorsieht.

Begründung:

70 Prozent der werdenden Mütter sind zwei Wochen vor der Geburt krankgeschrieben (Bericht des Bundesrates 2018). Dies zeigt, dass die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, nicht der Realität entspricht und gesundheitlich kaum haltbar ist. Nicht für alle Frauen gibt es zwingende medizinische Gründe für eine Krankschreibung. Und trotzdem wäre es auch für jene gesundheitlich besser, wenn sie möglichst erholt gebären könnten. Mit einem vorgeburtlichen Mutterschutz kann dem anspruchsvollen Moment der Geburt stärker und ehrlicher Rechnung getragen werden. So kennen auch alle EU/EFTA-Staaten mit Ausnahme der Schweiz eine Urlaubslösung vor der Geburt.

Ein vorgeburtlicher Urlaub stärkt zudem die Planungssicherheit. Stellvertretungen für den Mutterschaftsurlaub müssen ohnehin organisiert werden, mit einem vorgeburtlichen Urlaub können diese auf einen Zeitpunkt geplant werden, der realistisch ist. Dies entlastet schwangere Frauen auch vom Druck, aus Pflichtgefühl bis möglichst kurz vor der Geburt ihre volle Arbeitsleistung erbringen zu müssen.

Die Stadt Zürich ist eine grosse Arbeitgeberin und das Personalrecht der Stadt hat Signalwirkung. Zur Verbesserung des vorgeburtlichen Urlaubs sind auch nationale Bestrebungen im Gang, vgl. Motion 21.3155 Mutterschutz vor Niederkunft von Flavia Wasserfallen (SP). Die Stadt Zürich könnte hier einmal mehr vorangehen und den Schutz für werdende Mütter vor Niederkunft signifikant verbessern.

Der Vorsteher des Finanzdepartements erklärte sich mit schriftlicher Mitteilung namens des Stadtrats bereit, die Motion entgegenzunehmen. Im Rahmen der Überweisungsdebatte im Gemeinderat am 5. Oktober 2022 wurde die Motion wie folgt ergänzt und an den Stadtrat überwiesen:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die zusätzlich zum bestehenden Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen einen bezahlten, vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen vorsieht. Die Vertretung der Person im Mutterschaftsurlaub wird verbindlich gesichert.

Die Anträge des Stadtrats an den Gemeinderat sind innert Frist von zwei Jahren zu stellen. Der Gemeinderat hat diese Frist für beide Motionen auf Antrag des Stadtrats am 3. April 2024 bis 1. Februar 2025 erstreckt.

Da beide Motionen Rechte bei Elternschaft betreffen und jeweils eine Ergänzung von Art. 70 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) vorgeschlagen wird, werden sie mit der vorliegenden Vorlage zusammen behandelt.

## **2. Vernehmlassung**

Diese Vorlage wurde den Departementen und in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) i. V. m. Art. 144 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101) den Personalverbänden zusammen mit der Teilrevision



3/18

der AB PR betreffend Urlaub für den hinterlassenen Elternteil zur Vernehmlassung unterbreitet. Der Urlaub für den hinterlassenen Elternteil wurde mit separater Vorlage beschlossen (siehe Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 197/2025).

Die Personalverbände haben keine grundsätzlichen Einwände gegen die Vorlage geltend gemacht und begrüssen die Änderungen mehrheitlich. Stadtintern wurden die beabsichtigten Änderungen zum vorgeburtlichen Urlaub ebenfalls begrüsst. Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt, Adoption oder Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine Adoption wurde stadintern kontrovers aufgenommen: Einige Dienstabteilungen machen geltend, dass es bereits heute gelebte Praxis sei, dass Wünsche auf Pensumsreduktion entsprochen werde, soweit dies in irgendeiner Form betrieblich möglich sei. In den wenigen anderen Fällen würde im gegenseitigen Einvernehmen eine für alle Beteiligten gute Lösung gesucht. Es sei daher nicht sachgerecht, aufgrund einiger weniger Einzelfälle, in denen Vorgesetzte eine Reduktion aus vorgeschobenen Gründen ablehnten, eine Verrechtlichung des Anspruchs in die Verordnung aufzunehmen. Vielmehr würde dadurch die heute gelebte Organisationskultur gefährdet werden, indem z. B. jüngere Angestellte wieder vermehrt nur Vollzeit eingestellt würden, damit auch eine zukünftige Pensumsreduktion von 20 Prozent bei Elternschaft für den Betrieb (besser) tragbar wäre.

Ausserdem wird ein unbedingter Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads stadintern in Einzelfällen als schlicht nicht umsetzbar erachtet: Insbesondere bei höheren Kaderpersonen sowie bei Fachspezialistinnen und -spezialisten, die auf dem Arbeitsmarkt kaum verfügbar sind, sei das Risiko hoch, dass eine Reduktion des Beschäftigungsgrads aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen kaum realisierbar sei bzw. die wegfallenden 20 Stellenprozent nicht anderweitig besetzt werden könnten. In einer solchen Konstellation drohe eine deutliche Mehrbelastung der Teamkollegen und Teamkolleginnen bis hin zur Nichterfüllung des Leistungskatalogs der Organisation. Diesem Anliegen ist im Personalrecht und in den Ausführungsbestimmungen Rechnung zu tragen, indem der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads in Abweichung von der Vernehmlassungsvorlage eingeschränkt werden kann, wenn für die Ausübung der Funktion aufgrund der betrieblichen Verhältnisse ein höherer Beschäftigungsgrad erforderlich ist (Details siehe Kapitel 4.3). Auf im Rahmen der Vernehmlassungen angeregte weitere Anpassungen wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

### **3. Teilrevision Personalrecht**

#### **3.1 Vorgeburtlicher Urlaub von drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin**

Wie oben ausgeführt, hat der Gemeinderat den Stadtrat beauftragt, eine Regelung auszuarbeiten, die schwangeren Angestellten zusätzlich zum bestehenden Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen einen zusätzlichen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen gewährt. Die Vertretung der Person im Mutterschaftsurlaub soll gemäss geändertem Motionswortlaut verbindlich gesichert werden.

Im Unterschied zur Schweiz besteht in allen EU/EFTA-Ländern die Möglichkeit, einen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt zu beziehen. Zudem gewähren alle EU-/EFTA-Länder im



4/18

Anschluss an den Mutterschaftsurlaub einen Elternurlaub. Auch vor der Geburt sind die Regelungen in den anderen europäischen Ländern grosszügiger: Sie kennen einen sogenannten bezahlten Mutterschutz. Dies ist die Zeit vor oder nach einer Niederkunft, in der eine Mitarbeiterin grundsätzlich nicht beschäftigt wird. In Deutschland beträgt diese Zeit z. B. sechs Wochen vor dem Geburtstermin, in Österreich acht Wochen vor dem Geburtstermin.

Befragungen auf Bundesebene haben ergeben, dass es in rund 80 Prozent der Fälle zu Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft kommt (siehe Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015, S. 11, [bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/berichte-gutachten/bundesratsberichte](http://bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/berichte-gutachten/bundesratsberichte)).

In den letzten zwei Wochen vor der Geburt sind gemäss Erhebung des Bundes knapp 70 Prozent der Frauen krankgeschrieben. Dies entspricht auch den Erfahrungen in der Stadt Zürich. Eine Krankschreibung während der Schwangerschaft wird in der Stadt Zürich als Krankheit gemäss Art. 61 PR behandelt und mit Lohnfortzahlung bei Krankheit entschädigt. Bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten wird, falls keine zumutbare andere Arbeit angeboten werden kann, bezahlter Urlaub im Umfang von 80 Prozent des Lohns gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2 AB PR gewährt.

Auf Bundesebene gab es diverse Vorstösse, die eine durch die Erwerbsersatzordnung finanzierte, vorgeburtliche Mutterschutzzeit für alle Frauen einführen wollten. Bis anhin sind sämtliche Vorstösse von den Kammern der Bundesversammlung abgelehnt worden, da die Ausfälle während der Schwangerschaft bereits genügend finanziell abgedeckt seien und eine Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung eine massive Erhöhung der Beiträge zur Folge hätte. Eine eidgenössische Regelung ist zurzeit nicht absehbar, weshalb sich zur Erfüllung des Motionanliegens nur eine städtische Lösung anbietet. Neu wird deshalb im Personalrecht ein dreiwöchiger vorgeburtlicher Urlaub vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin eingeführt, in dem der schwangeren Angestellten vorbehaltlos bezahlter Urlaub gewährt wird.

Dafür wird Art. 70 PR um eine weitere Aufzählung (lit. g) wie folgt ergänzt:

<b>Revisionsvorschlag</b> <i>(revidierter Text fett und kursiv)</i>
<b>Art. 70 Ferien und Urlaub, Elternschaft, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst</b> Der Stadtrat regelt: lit. a-f unverändert. <b>g. den Anspruch der weiblichen Angestellten auf einen bezahlten Urlaub von drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin;</b>

Die Details werden in den AB PR geregelt werden (siehe Kapitel 4.1). Der Titel des Artikels wird in Ferien und Urlaub, Elternschaft, Militär-, Zivilschutz und Zivildienst umbenannt (siehe auch Ausführungen in Kapitel 4.4).

### 3.2 Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption

Unter geltendem Recht besteht gemäss Art. 5 i. V. m. Art. 124<sup>bis</sup> AB PR und Art. 158<sup>bis</sup> AB PR ein durch die betrieblichen Verhältnisse eingeschränkter Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads. Ist die beantragte Pensumsreduktion aus betrieblicher Sicht möglich, ist dem Antrag der oder des Angestellten zu entsprechen. Eine objektive Unmöglichkeit wird für die Ablehnung des Antrags einer Reduktion des Beschäftigungsgrads nicht vorausgesetzt. Um



5/18

eine Pensumsreduktion abzulehnen, müssen jedoch konkrete, betriebliche Nachteile vorliegen.

Die Richtlinie des Vorstehers des Finanzdepartements vom 1. Juni 2012 regelt das Verfahren betreffend den Wechsel des Beschäftigungsgrads auf Wunsch der oder des Angestellten im Hinblick auf Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Wie in der Motion erwähnt, hat der Stadtrat in den Pflegezentren der Stadt Zürich (heute Gesundheitszentren für das Alter, GFA) bis Ende 2020 einen Pilotversuch durchgeführt, um das Anliegen des Anspruchs auf Reduktion des Beschäftigungsgrads für Angestellte mit Betreuungspflichten in den Pflegezentren zu evaluieren. Die Schlussevaluation des Pilotversuchs zeigte, dass die bestehenden Regelungen zur Teilzeit eine Reduktion des Beschäftigungsgrads ermöglichen und in der Praxis gut funktionieren. Auch die Vernehmlassungseingaben zeigen, dass in der Stadt Zürich eine Kultur gelebt wird, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert einräumt.

Andere öffentliche Arbeitgeber gehen weiter. So haben u. a. der Bund für das Bundespersonal in Art. 60a Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3) und auch die Stadt Basel für ihre Angestellten einen Rechtsanspruch auf Reduktion des Pensums um 20 Prozent auf ein Minimalpensum von 60 Prozent geschaffen, wie es auch die Motion GR Nr. 2021/402 für die Stadt verlangt. Der Bund sieht dabei Ausnahmen für Mitarbeitende im Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) vor (vgl. Art. 115 lit. e<sup>bis</sup> BPV). Ein Anspruch auf Reduktion um 20 Prozent ermöglicht es den Angestellten, sich an der Betreuung der eigenen Kinder ab Geburt zu beteiligen, wenn sie dies wünschen. Ein entsprechender grundsätzlicher Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption für die Angestellten der Stadt wird deshalb auch im Personalrecht (neuer lit. h von Art. 70 PR) verankert und soll den Angestellten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Allerdings gibt es auch bei der Stadt, ähnlich wie auf Bundesebene, Funktionen, bei denen eine Reduktion des Beschäftigungsgrads aufgrund der spezifischen Gegebenheiten des Betriebs oder der Organisation im Einzelfall kaum tragbar wäre. Zudem erachtet der Stadtrat die bisherige Regelung angesichts der bereits gelebten Praxis der Stadt, dass dem Wunsch nach Pensumsreduktion in sehr weitgehendem Masse entsprochen wird, jedoch auch die verschiedenen Interessen ausgewogen berücksichtigt werden können, als ausgewogen. Der Stadtrat ist der Ansicht, dass in der Praxis auch ohne normative Regelungen im Einvernehmen zwischen der vorgesetzten Stelle und der angestellten Person für beide Seiten gute Lösungen getroffen werden.

Diesem Umstand wird bei der Formulierung der Ausführungsbestimmungen Rechnung getragen (siehe Kapitel 4.3). Da ein Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads stark in den operativen Betrieb eingreift, wird die Regelung der Anspruchsvoraussetzungen dem Stadtrat überlassen (vgl. nachfolgend Ziff. 4.3).

**Revisionsvorschlag**

*(revidierter Text fett und kursiv)*

**Art. 70 Ferien und Urlaub, Elternschaft, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst**

Der Stadtrat regelt:

lit. a–f unverändert.

g. (siehe Kapitel 3.1)

**h. die Voraussetzungen des Anspruchs auf Reduktion des Beschäftigungsgrads im Umfang von höchstens 20 Prozent bei Geburt oder Adoption eines Kindes.**



## 4. Teilrevision Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht

### 4.1 Vorgeburtlicher Urlaub von drei Wochen

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (revidierter Text <i>fett und kursiv</i> )
	<p><b>Art. 121<sup>quater</sup> Vorgeburtlicher Urlaub</b></p> <p><b><sup>1</sup> Schwangere Angestellte haben drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin Anspruch auf bezahlten Urlaub (vorgeburtlicher Urlaub).</b></p> <p><b><sup>2</sup> Der vorgeburtliche Urlaub endet am Tag vor der Geburt des Kindes.</b></p> <p><b><sup>3</sup> Bei Geburt vor oder nach dem ärztlich errechneten Geburtstermin verkürzt oder verlängert sich der Urlaub entsprechend.</b></p> <p><b><sup>4</sup> Die Angestellten belegen spätestens bis zur 20. Schwangerschaftswoche den ärztlich errechneten Geburtstermin mit einem ärztlichen Zeugnis.</b></p>

Abs. 1: Schwangere Angestellte müssen grundsätzlich neu drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin nicht mehr arbeiten. Sie erhalten dafür einen vorgeburtlichen Urlaub, unter Beibehaltung des vollen Lohnanspruchs. Eine Kürzung erfolgt bei den Feiertagen gemäss Art. 160 Abs. 6 AB PR, da die Abwesenheit zusammen mit dem bezahlten Mutterschaftsurlaub immer mehr als einen Monat beträgt und damit die Voraussetzungen zur Kürzung gemäss Art. 160 Abs. 6 AB PR vorliegen.

Es ist ein Anliegen der Motion, dass die Absenzen vor einer Geburt mit einer gewissen Planbarkeit einhergehen. Um dies sicherzustellen, wird der Beginn des Anspruchs auf bezahlten Urlaub abhängig vom ärztlich errechneten Geburtstermin und unabhängig vom effektiven Geburtsdatum gewährt (vgl. Art. 70 lit. g PR).

Der ärztlich errechnete Geburtstermin wird anhand des ersten Tages der letzten Regelblutung vor der Schwangerschaft festgesetzt und in den ersten Monaten aufgrund medizinischer Untersuchungen nochmals präzisiert. Die durchschnittliche Schwangerschaftsdauer beträgt 280 Tage oder 40 Wochen.

Damit steht der Termin zur Berechnung des Beginns des vorgeburtlichen Urlaubs frühzeitig fest (Abs. 1).

Abs. 2 und 3: Gemäss Absatz 2 endet der vorgeburtliche Urlaub am Tag vor der Geburt des Kindes. Bei einer Geburt vor oder nach dem ärztlich errechneten Geburtstermin wird der vorgeburtliche Urlaub demzufolge entsprechend verkürzt oder verlängert (Abs. 3).

Die Regelungen in Absatz 2 und 3 sollen einerseits unter Beachtung des Anspruchs auf bezahlten Urlaub drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin gemäss Art. 70 lit. g PR und dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs am Tag der Geburt (siehe unten revidierter Art. 122 Abs. 2 AB PR) klarstellen, dass sich der Anspruch auf vorgeburtlichen Urlaub bei einer Geburt vor dem errechneten Termin um die entsprechenden Tage verkürzt. Bei einer Geburt vor der 38. Schwangerschaftswoche fällt der vorgeburtliche Urlaub folglich ganz dahin, da die



7/18

effektive Geburt zu einem Zeitpunkt erfolgt, in dem kein Anspruch auf vorgeburtlichen Urlaub besteht. Auch eine vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin geplante Geburt (z. B. ein geplanter Kaiserschnitt in der 38. Schwangerschaftswoche) ändert nichts an der Abhängigkeit des Anspruchs auf vorgeburtlichen Urlaub vom ärztlich errechneten Geburtstermin. Der vorgeburtliche Urlaub verkürzt sich in diesem Fall demensprechend oder entfällt, wenn die Geburt vor der 38. Schwangerschaftswoche erfolgt.

Andererseits soll mit Absatz 2 und 3 auch sichergestellt werden, dass in der Stadt bei einer Geburt nach dem errechneten Geburtstermin der vorgeburtliche Urlaub einheitlich gewährt wird und keine Lücke zwischen dem vorgeburtlichen Urlaub und dem Mutterschaftsurlaub ab dem Tag der Geburt (siehe unten revidierter Art. 122 Abs. 2 AB PR) entsteht. Die Verlängerung des Anspruchs auf vorgeburtlichen Urlaub um die entsprechenden Tage nach dem ärztlich errechneten Geburtstermin erfolgt dabei gestützt auf Art. 70 lit. d PR (Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft, Weiterbildung und Tätigkeiten in Personalverbänden).

Da gemäss Art. 77 Abs. 4 lit. a AB PR die Fristen für die Berechnung der Lohnfortzahlung während dem bezahlten Urlaub stillstehen, ändern Krankheit und Unfall nichts am Bezug oder Anspruch des bezahlten Urlaubs. Der neue vorgeburtliche Urlaub, der ab der dritten Woche vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin bis zum Tag vor der Geburt mit vollem Lohn entschädigt wird, geht in jedem Fall einer Arbeitsunfähigkeit vor. Ebenfalls geht der vorgeburtliche Urlaub dem bezahlten Urlaub gemäss Art. 121<sup>ter</sup> AB PR, der lediglich im Umfang von 80 Prozent des Lohnes entschädigt wird, vor.

Abs. 4: Mit dem vorgeburtlichen Urlaub wird auch eine gewisse Planungssicherheit für die Arbeitgeberin geschaffen. Stellvertretungen sollen schon vor dem errechneten Geburtstermin während des bezahlten dreiwöchigen Urlaubs möglich sein. Um diese Planung zu ermöglichen, hat die schwangere Mitarbeiterin bis zur 20. Schwangerschaftswoche den errechneten Geburtstermin von ihrer behandelnden Gynäkologin oder ihrem behandelnden Gynäkologen schriftlich bestätigen zu lassen und den Vorgesetzten einzureichen.

Die Stellvertretung kann mit dem vorgeburtlichen Urlaub realistischer geplant werden. Die Vorgesetzten sind verantwortlich, dass die Stellvertretung der schwangeren Angestellten während des vorgeburtlichen Urlaubs und des Mutterschaftsurlaubs sichergestellt wird. Die Abwesenheit im Team muss geplant und besprochen werden und, falls keine Stellvertretung möglich ist, Arbeiten vertagt oder anderen Personen zugewiesen werden. Eine allfällige Überschreitung des Stellenplans ist im ordentlichen Planstellenprozess zu begründen und die Lohnkosten sind, falls notwendig, zu budgetieren. Auf weitergehende Regelungen zur Stellvertretung wird verzichtet, da die Sicherstellung von Stellvertretungen für Abwesenheiten Führungsaufgabe und Alltagsgeschäft ist. Weder auf Stufe Personalrecht noch auf Stufe Ausführungsbestimmungen ist eine sinnvolle und allgemeingültige Regelung möglich. Jede Situation ist im Einzelfall anzuschauen und es sind dafür geeignete Lösungen zu finden.



Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag <i>(revidierter Text fett und kursiv)</i>
<p><b>Art. 122 Mutterschaftsurlaub, Anspruch</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub bis zum Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung gemäss Art. 16c Abs. 3 Bundesgesetz über den Erwerbsersatz.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch entsteht, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. das Kind lebensfähig geboren wird; oder</li> <li>b. die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.</li> </ul>	<p><b>Art. 122 Mutterschaftsurlaub, Grundsätze</b></p> <p>Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> <b>Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Geburt des Kindes.</b></p> <p>Abs. 2 wird zu Abs. 3.</p> <p>Abs. 3 wird zu Abs. 4.</p>
<p><b>Art. 122<sup>bis</sup> Mutterschaftsurlaub, Bezug</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens mit dem Tag der Geburt des Kindes.</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellte kann den Mutterschaftsurlaub frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin antreten.</p> <p><sup>3</sup> Abwesenheiten von der Arbeit in den letzten zwei Wochen vor der Geburt werden auf den bezahlten Mutterschaftsurlaub angerechnet, sofern es sich nicht um bezahlten Urlaub gemäss Art. 121<sup>ter</sup> oder gesundheitlich bedingte Abwesenheiten handelt.</p>	<p><b>Art. 122<sup>bis</sup> wird aufgehoben.</b></p>

Mit dem neuen vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin wird der Vorbezug des Mutterschaftsurlaubs von zwei Wochen gemäss bisherigem Art. 122<sup>bis</sup> Abs. 2 AB PR hinfällig. Die Regelung des bisherigen Abs. 3, dass Abwesenheiten von der Arbeit in den letzten zwei Wochen vor der Geburt auf den bezahlten Mutterschaftsurlaub angerechnet werden, wird ebenfalls gestrichen. Angestellte, die vor der 38. Woche der Arbeit ohne gesundheitliche Gründe fernbleiben, tun dies im Wissen darum, dass sie gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 1 AB PR keinen Lohnanspruch haben. Ein Vorbezug und damit eine Verkürzung des Mutterschaftsurlaubs erfolgt nicht.

#### **4.2 Angestellte in gleichgeschlechtlicher Ehe oder eingetragener Partnerschaft**

Bis anhin hatten die Angestellten in einer gleichgeschlechtlichen Ehe oder in einer eingetragenen Partnerschaft Anspruch auf einen bezahlten und unbezahlten Urlaub analog dem Vaterschaftsurlaub oder dem unbezahlten Urlaub bei Elternschaft, wenn bei ihren (Ehe-) Partnerinnen oder Partnern ein Kindsverhältnis mit Geburt, durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung begründet wurde. Mit der vorliegenden Revision (Reduktion des Beschäftigungsgrads) erweitern sich die Ansprüche im Zusammenhang mit einer Geburt, Adoption oder Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption um die Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss neu Art. 125<sup>bis</sup> und 125<sup>ter</sup> AB PR.



Art. 124<sup>quinquies</sup> wurde mit STRB Nr. 197/2025 Beschluss revidiert und umformuliert (siehe dortige Ausführungen). Zur Nachvollziehbarkeit werden deshalb der zum Zeitpunkt des Beschlusses geltende Wortlaut («Aktuelle Regelung»), die mit STRB Nr. 197/2025 beschlossene Teilrevisiion und der vorliegende Revisionsvorschlag abgebildet.

Aktuelle Regelung	Fassung gemäss STRB Nr. 197/2025	Revisionsvorschlag (revidierter Text <b>fett und kursiv</b> )
<p><b>Art. 124<sup>quinquies</sup> Mutter- oder Vaterschaftsurlaub in eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Ehen</b></p> <p>Angestellten, bei deren eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner oder gleichgeschlechtlicher Ehepartnerin oder gleichgeschlechtlichem Ehepartner ein Kindesverhältnis mit Geburt, durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung begründet wird, wird bezahlter und unbezahlter Mutter- oder Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 124<sup>ter</sup> und 124<sup>quater</sup> gewährt</p>	<p><b>Art. 124<sup>quinquies</sup> Angestellte in gleichgeschlechtlicher Ehe und eingetragener Partnerschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte in gleichgeschlechtlicher Ehe haben folgende sinngemässe Ansprüche, wenn die Ehepartnerin oder der Ehepartner ein rechtliches Kindsverhältnis begründet:</p> <p>a. bezahlter Vaterschaftsurlaub; b. unbezahlter Urlaub bei Elternschaft; c. Urlaub des hinterbliebenen Elternteils;</p> <p><sup>2</sup> Für Angestellte in eingetragener Partnerschaft gilt Abs. 1 sinngemäss.</p>	<p><b>Art. 124<sup>quinquies</sup> Angestellte in gleichgeschlechtlicher Ehe und eingetragener Partnerschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte in gleichgeschlechtlicher Ehe haben folgende sinngemässe Ansprüche, wenn die Ehepartnerin oder der Ehepartner ein rechtliches Kindsverhältnis begründet:</p> <p>lit. a–c unverändert.</p> <p><b>d. Reduktion des Beschäftigungsgrads.</b></p> <p>Abs. 2 unverändert.</p>

### 4.3 Reduktion des Beschäftigungsgrads

Der neue Art. 70 lit. h PR i. V. m. Art. 125<sup>bis</sup> AB PR regelt die Voraussetzung des Anspruchs auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption und die Ausnahmen dazu. Mit den neuen Regelungen zur Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption wird die bisherige Regelung in Art. 124<sup>bis</sup> AB PR zur Beschäftigung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs hinfällig und kann somit gestrichen werden.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (revidierter Text <b>fett und kursiv</b> )
<p><b>Art. 124<sup>bis</sup> Beschäftigung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs</b></p> <p><sup>1</sup> Nach dem Mutterschaftsurlaub wird der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten, soweit betrieblich möglich, reduziert.</p> <p><sup>2</sup> (aufgehoben)</p>	<p><b>Art. 124<sup>bis</sup> wird aufgehoben.</b></p>
	<p><b>Art. 125<sup>bis</sup> Reduktion des Beschäftigungsgrads, Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte haben ab dem zweiten Dienstjahr Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent bei:</p> <p>a. Geburt eines Kindes; b. Adoption eines Kindes;</p>



10/18

	<p><b>c. Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption.</b></p> <p><b><sup>2</sup> Der Anspruch besteht, wenn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>a. der Beschäftigungsgrad nach der Reduktion mindestens 60 Prozent beträgt; und</b></li><li><b>b. ein höherer Beschäftigungsgrad für die Ausübung der Funktion nicht erforderlich ist.</b></li></ul> <p><b><sup>3</sup> Gesuche um weitergehende Reduktionen des Beschäftigungsgrads werden bewilligt, sofern eine Reduktion betrieblich möglich ist.</b></p>
--	--

Art. 125<sup>bis</sup> Abs. 1 und 2: Gemäss der Vorgabe von Art. 70 lit. h PR haben Angestellte bei Geburt oder Adoption eines Kindes grundsätzlich Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um 20 Prozent in ihrer angestammten Funktion. Eingeschränkt wird dieser Anspruch durch zwei Voraussetzungen: Zum einen muss ein Mindestbeschäftigungsgrad von 60 Prozent verbleiben, zum anderen muss die Ausübung der Funktion, d.h. die mit der Funktion individuell einhergehenden Kernaufgaben, mit dem reduzierten Beschäftigungsgrad möglich und erfüllbar sein. Damit wird sichergestellt, dass eine Reduktion des Beschäftigungsgrads abgelehnt werden kann, wenn für die Ausübung der Funktion ein höheres Arbeitspensum erforderlich ist bzw. ein funktionierender Betrieb durch die Reduktion nicht umfassend gewährleistet wäre. Dies wird insbesondere bei Fachspezialistinnen und Fachspezialisten und höheren Kaderpositionen der Fall sein: Bei diesen Funktionen besteht das Risiko, dass eine Pensumsreduktion um 20 Prozent dazu führen würde, dass die Funktion betrieblich nicht mehr sinnvoll ausgeübt werden kann bzw. die betrieblich notwendigen Abläufe nicht mehr sichergestellt werden können. Bei Fachspezialistinnen und -spezialisten besteht zusätzlich das Risiko, dass für die wegfallenden Stellenprozente aufgrund des Fachkräftemangels innert einer Frist von sechs Monaten kein Ersatz gefunden werden kann und dadurch eine deutliche Mehrbelastung der Teamkollegen und Teamkolleginnen bis hin zum Ausfall wichtiger Leistungen der Dienstabteilung droht. Bei höheren Kaderfunktionen ist der Aufgabenkatalog oft bereits dicht. Eine Verteilung der Aufgaben ist aufgrund der Verantwortlichkeiten häufig schwierig. Eine (Neu-) Anstellung zu einem 20 Prozent-Pensum ist in den meisten Fällen nicht sinnvoll und praxisfremd. Auch bei anderen Funktionen sind jedoch Situationen möglich, bei denen bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads beispielsweise Schichten nicht abgedeckt werden können, weil aufgrund des Fachkräftemangels keine Angestellten mit Kleinstpensum rekrutiert werden können. Die Anstellungsinstanzen müssen deshalb die Möglichkeit haben, einen Antrag um Pensumsreduktion abzulehnen, wenn die Aufgaben sonst nicht oder nur eingeschränkt erfüllt werden können. Selbstverständlich ist in jedem Fall im Gespräch mit den Angestellten eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu suchen. Kommt jedoch keine Einigung zustande, kann der Antrag um Pensumsreduktion insbesondere in den genannten Fällen abgelehnt werden.

Beispiele für zulässige Pensumsreduktionen, sofern die betrieblichen Verhältnisse kein höheres Pensum erfordern:



	Pensum vor Geburt	Anspruch auf Pensumsreduktion von
Angestellte A	100 %	20 % auf 80 %
Angestellte B	80 %	20 % auf 60 %
Angestellte C	70 %	10 % auf 60 %
Angestellte D	50 %	0 %

Bei der Stellenausschreibung oder -besetzung wird aufgrund der Aufgaben, der vorhandenen Stellenplanprozente und den Wünschen der Angestellten ein Pensum festgesetzt. Um diese Überlegungen nicht nach kurzer Zeit obsolet zu machen, besteht für das erste Dienstjahr bei der Stadt kein Anspruch auf Pensumsreduktion. Wer also im ersten Dienstjahr ein Kind bekommt, adoptiert oder ein Pflegekindverhältnis begründet, hat keinen Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads. Es besteht in jedem Fall aber die Möglichkeit, das Pensum im gegenseitigen Einvernehmen zu reduzieren.

Da einer Adoption oft ein Pflegekindverhältnis vorausgeht, ist auch die Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption den vorgenannten Tatbeständen gleichgestellt. Bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses, das nicht auf eine spätere Adoption hinausläuft, weil z. B. das Kind nicht zur Adoption freigegeben wird, kann ebenfalls eine Reduktion des Beschäftigungsgrads angezeigt sein. Der Beschäftigungsgrad kann dann aber nicht gestützt auf Abs. 1, sondern nur gestützt auf Abs. 3 reduziert werden. Bei Mehrlingsgeburten oder der gleichzeitigen Adoption mehrerer Kinder besteht nur ein Anspruch. Jedoch besteht bei einer zweiten (oder späteren) Geburt nochmals ein Anspruch, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Abs. 3: Weitergehende Reduktionen werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten weiterhin bewilligt. Für den Entscheid, ob und wieweit dem Gesuch entsprochen werden kann, sind sämtliche betrieblichen Umstände des konkreten Einzelfalls zu berücksichtigen. Es besteht ein durch die betrieblichen Verhältnisse eingeschränkter Anspruch auf Beschäftigungsgradreduktion, wobei ein entsprechender, im Vergleich zu Abs. 2 grösserer Ermessensspielraum seitens der Arbeitgeberin besteht. Ist die beantragte Herabsetzung des Beschäftigungsgrads aus betrieblicher Sicht ohne wesentlichen Aufwand möglich, ist dem Antrag zu entsprechen. Das soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass für die Verweigerung einer Beschäftigungsgradreduktion keine objektive betriebliche Unmöglichkeit vorausgesetzt wird. Eine solche gäbe es denn auch selten bis nie. Gleichzeitig sollen betriebliche Herausforderungen einer Beschäftigungsgradreduktion stets abgewogen werden mit den verschiedenen personalpolitischen Zielen rund um die Förderung von Teilzeitarbeit, die Vereinbarkeit von Berufs-, Haushalts- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frau und Mann. Der Entscheid muss jedenfalls sachlich begründet und verhältnismässig sein und das Gleichbehandlungsgebot der Angestellten beachten.

Bei einer Nichteinigung bezüglich einer weitergehenden Beschäftigungsgradreduktion gemäss Abs. 3 gilt weiterhin die Richtlinie des Vorstehers des Finanzdepartements über das Verfahren betreffend den Wechsel des Beschäftigungsgrads auf Wunsch der oder des Angestellten (in Kraft seit 1. Juni 2012).



12/18

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (revidierter Text <b>fett und kursiv</b> )
	<p><b>Art. 125<sup>ter</sup> Reduktion des Beschäftigungsgrads, Verfahren</b></p> <p><b><sup>1</sup> Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads gemäss Art. 125<sup>bis</sup> ist innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt, Adoption oder Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption geltend zu machen.</b></p> <p><b><sup>2</sup> Die Reduktion des Beschäftigungsgrads erfolgt:</b></p> <p><b>a. sechs Monate nach Einreichung des Antrags auf den ersten Tag des Folgemonats; oder</b></p> <p><b>b. auf den vereinbarten Zeitpunkt.</b></p>

Abs. 1: Der Anspruch auf eine Pensumsreduktion ist von den Angestellten innerhalb eines Jahres nach Geburt, Adoption oder Begründung eines Pflegekindverhältnisses bei der vorgeetzten Stelle geltend zu machen. Im Idealfall wird die Beschäftigung nach der Geburt des Kindes bereits während der Schwangerschaft mit der oder dem Angestellten besprochen, so dass genügend Zeit für die Planung bleibt. Der Anspruch auf Reduktion besteht während des gesamten Jahres nach der Geburt des Kindes, da sich erfahrungsgemäss die Bedürfnisse nach der Geburt eines Kindes stark verändern können. Ein Anspruch auf Wiedererhöhung des Pensums besteht nicht: Damit würde die Besetzung der Stelle auch aufgrund des Fachkräftemangels deutlich erschwert und die Kolleginnen und Kollegen unverhältnismässig belastet. Eine Wiedererhöhung des Pensums ist jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen möglich.

Abs. 2: Die Reduktion erfolgt spätestens nach Ablauf von sechs Monaten seit Geltendmachung des Reduktionswunschs auf den ersten Tag des Folgemonats, sofern nicht im gegenseitigen Einvernehmen kürzere oder längere Fristen vereinbart sind. Falls die Reduktion mehr als sechs Monate vor der Geburt oder Adoption bzw. Begründung des Pflegekindverhältnisses geltend gemacht wird, kann sie auf den gewünschten Zeitpunkt nach Geburt oder Adoption festgelegt werden.

Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bedingt auch eine Änderung in Art. 158<sup>bis</sup> AB PR:

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (revidierter Text <b>fett und kursiv</b> )
<p><b>Art. 158<sup>bis</sup> Teilzeitarbeit</b></p> <p>Die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermöglichen in allen Funktionen Teilzeitarbeit, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf, ausser betriebliche Gründe erfordern ein Vollzeitpensum.</p>	<p><b>Art. 158<sup>bis</sup> Teilzeitarbeit</b></p> <p><b><sup>1</sup> Die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermöglichen in allen Funktionen Teilzeitarbeit, ausser betriebliche Gründe erfordern ein Vollzeitpensum.</b></p> <p><b><sup>2</sup> Sie berücksichtigen bei der Beurteilung von Anträgen auf Reduktion des Beschäftigungsgrads insbesondere die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf.</b></p> <p><b><sup>3</sup> Bei Geburt, Adoption oder Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption gilt Art. 125<sup>bis</sup>.</b></p>



13/18

Unabhängig von einer Geburt oder Adoption sind auch zukünftig die Dienstchefinnen und Dienstchefs angewiesen, in allen Funktionen Teilzeitstellen zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben zu ermöglichen. Weiterhin gilt auch die vom Vorsteher des Finanzdepartements erlassene Richtlinie zum Verfahren bei Reduktion des Beschäftigungsgrads vom 1. Juni 2012, soweit es sich nicht um eine Reduktion gemäss Art. 125<sup>bis</sup> Abs. 1 und 2 AB PR handelt.

#### 4.4 Weitere Anpassungen in den Ausführungsbestimmungen

Mit der Einführung eines neuen vorgeburtlichen Urlaubs (und den weiteren Anpassungen gemäss Kapitel 4.2 und 4.3) wird auch die Revision weiterer AB PR Artikel sowie eine Anpassung und Neunummerierung der Gliederungstitel notwendig.

##### 4.4.1 Neunummerierung und Betitelung

In der bisherigen Ziffer 4 «Urlaube und Abordnungen» der AB PR fehlt die Benennung der Regelungen zur Schwanger- und Mutterschaft, die zwar teilweise aber nicht ausnahmslos Urlaube betreffen: Art. 121 ff. AB PR beinhalten Regelungen zum Schutz der werdenden Mutter und Stillenden, zudem wird auch die Beschäftigung nach der Geburt geregelt. Damit für die Rechtsanwendung klar ist, unter welchem Titel die Bestimmungen zur Schwangerschaft und Elternschaft zu finden sind, wird Ziffer 4 neu in «Schwangerschaft und Elternschaft» umbenannt und auch die weiteren Themen in Ziffern gegliedert. Der militärische Frauendienst wurde im Jahr 2005 abgeschafft und wird daher ersatzlos gestrichen.

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag <i>(revidierter Text fett und kursiv)</i>
<b>4. Urlaub und Abordnungen</b> <b>a. Schwangerschaft, Mutterschaft und Vaterschaft</b> <b>b. Urlaub und Lohnanspruch bei Militär, Zivil-, Zivilschutzdienst und Militärischem Frauendienst sowie Rotkreuz-Dienst</b> <b>c. Weitere bezahlte und unbezahlte Urlaube</b>  <b>Bezahlte Urlaube</b> <b>Unbezahlte Urlaube</b> <b>d. Abordnungen</b> <b>5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis</b> <b>6. Mitwirkungsrechte</b>	<b>4. Schwangerschaft und Elternschaft</b>  <b>5. Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Rotkreuz-Dienst</b>  <b>6. Urlaube und Abordnungen</b> <b>a. Grundsätze</b> <b>b. Bezahlte Urlaube</b> <b>c. Unbezahlte Urlaube</b> <b>d. Abordnungen</b> <b>7. Mitarbeitendenbeurteilung, Arbeitszeugnis</b>  <b>8. Mitwirkungsrechte</b>

##### 4.4.2 Ferienkürzungen

Entsprechend der bisherigen Regelung für den Mutter- und Vaterschaftsurlaub führt auch der vorgeburtliche Urlaub nicht zu einer Ferienkürzung und wird in der Aufzählung deshalb explizit genannt. Art. 117 AB PR wurde mit STRB Nr. 197/2025 revidiert und umformuliert (siehe dortige Ausführungen). Zur Nachvollziehbarkeit wird deshalb der zum Zeitpunkt des Beschlusses geltende Wortlaut («Aktuelle Regelung»), die mit STRB Nr. 197/2025 beschlossene Teilrevision und der vorliegende Revisionsvorschlag abgebildet.



Aktuelle Regelung	Fassung gemäss STRB Nr. 197/2025	Revisionsvorschlag (revidierter Text <b>fett und kursiv</b> )
<p><b>Art. 117 Pro rata temporis Ferienansprüche, Ferienkürzungen</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres besteht der Ferienanspruch pro rata temporis. Der Anspruch wird auf halbe Tage aufgerundet.</p> <p><sup>2</sup> Kürzungen des Ferienanspruchs erfolgen bei Abwesenheiten vom Arbeitsplatz pro rata temporis in folgenden Fällen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. wegen Krankheit, Unfall, entlohntem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst vom mehr als 90 Kalendertagen pro Jahr ab dem 91. Tag der Abwesenheit;</li> <li>b. wegen bezahltem Urlaub vom mehr als 30 Kalendertagen pro Jahr ab dem 31. Tag der Abwesenheit;</li> <li>c. wegen unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen ab dem ersten Tag der Abwesenheit;</li> <li>d. wegen freiwilligem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst und bei Abwesenheit wegen Verbüssung einer Arreststrafe nach dem Militärdienst ab dem ersten Tag der Abwesenheit.</li> </ul> <p>Mehrere Abwesenheiten werden kumuliert und die Kürzungen auf halbe Tage abgerundet.</p> <p><sup>3</sup> Keine Kürzung bewirken Urlaube für die Mitarbeit in Personalverbänden und Personalkommissionen.</p> <p><sup>4</sup> Für bezahlten Mutter- und Vaterschaftsurlaub und für Betreuungsurlaub gemäss Art. 129<sup>bis</sup> erfolgt keine Kürzung.</p>	<p><b>Art. 117 Ferienkürzungen</b></p> <p>Abs. 1 unverändert.</p> <p><sup>2</sup> Kürzungen des Ferienanspruchs erfolgen bei Abwesenheiten vom Arbeitsplatz pro rata temporis in folgenden Fällen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. wegen Krankheit, Unfall, entlohntem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst vom mehr als 90 Kalendertagen pro Jahr ab dem 91. Tag der Abwesenheit;</li> <li>b. wegen bezahltem Urlaub vom mehr als 30 Kalendertagen pro Jahr ab dem 31. Tag der Abwesenheit;</li> <li>c. wegen unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen ab dem ersten Tag der Abwesenheit;</li> <li>d. wegen freiwilligem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst und bei Abwesenheit wegen Verbüssung einer Arreststrafe nach dem Militärdienst ab dem ersten Tag der Abwesenheit.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Mehrere Abwesenheiten werden kumuliert und die Kürzungen auf halbe Tage abgerundet.</p> <p><sup>4</sup> Keine Kürzungen bewirken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. bezahlter Mutter- oder Vaterschaftsurlaub;</li> <li>b. Urlaub des hinterbliebenen Elternteils;</li> <li>c. Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern;</li> <li>d. Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses;</li> <li>e. Urlaub für die Mitarbeit in Personalverbänden und Personalkommissionen.</li> </ul>	<p><b>Art. 117 Ferienkürzungen</b></p> <p>Abs. 1–3 unverändert.</p> <p><sup>4</sup> Keine Kürzungen bewirken: lit. a–e unverändert.</p> <p><b>f. vorgeburtlicher Urlaub.</b></p>



15/18

#### 4.4.3 Ersatzformulierung «ärztlich errechneter Geburtstermin»

Art. 121 Abs. 3 AB PR: Im Weiteren wird die bisherige Formulierung «ärztlich bestimmter Geburtstermin» durch die Formulierung «ärztlich errechneter Geburtstermin» ersetzt, da der Termin von den Gynäkologinnen und Gynäkologen nicht frei bestimmt, sondern nach medizinischen Kriterien errechnet wird.

#### 4.4.4 Feiertage

Art. 160 AB PR: Abs. 6 wird um den vorgeburtlichen Urlaub ergänzt, da die Abwesenheit der Angestellten zusammen mit dem Mutterschaftsurlaub immer mehr als einen Monat beträgt und damit eine Kürzung des Feiertagsanspruchs rechtfertigt. Art. 160 AB PR wurde mit STRB Nr. 197/2025 revidiert und umformuliert (siehe dortige Ausführungen). Zur Nachvollziehbarkeit wird deshalb der zum Zeitpunkt des Beschlusses geltende Wortlaut («Aktuelle Regelung»), die mit STRB Nr. 197/2025 beschlossene Teilrevision und der vorliegende Revisionsvorschlag abgebildet.

Aktuelle Regelung	Fassung gemäss STRB Nr. 197/2025	Revisionsvorschlag (revidierter Text <i>fett und kursiv</i> )
<p><b>Art. 160 Feiertage</b></p> <p><sup>1</sup> Arbeitsfrei sind, soweit sie nicht ohnehin auf einen Samstag oder Sonntag fallen: 1. und 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 25. und 26. Dezember sowie die Nachmittage des Sechseläutens, des Knabenschliessens und des 24. Dezembers.</p> <p><sup>2</sup> Angestellte, die in einer Organisationseinheit arbeiten, in der der Betrieb an Feiertagen zwingend aufrechterhalten werden muss, haben Anspruch auf sämtliche Feiertage gemäss Abs. 1, auch wenn sie auf einen Samstag oder Sonntag fallen. Sie haben keinen Anspruch auf die reduzierte Sollarbeitszeit gemäss Abs. 3.</p> <p><sup>3</sup> Grundsätzlich beträgt die Sollarbeitszeit für Vollzeitangestellte an den Vortagen von Karfreitag und Auffahrt sowie am 1. Dezember 6,3 Stunden. Vollzeitangestellte, die aus betrieblichen Gründen an diesen Tagen keine reduzierte Sollarbeitszeit haben, werden zum Ausgleich 2,1 Stunden pro erwähntem Vorfeiertag gutgeschrieben.</p>	<p><b>Art. 160 Feiertage</b></p> <p>Abs. 1–5 unverändert.</p> <p><sup>6</sup> Der Anspruch auf Feiertage gemäss Abs. 2 wird pro rata temporis gekürzt bei Abwesenheiten von mehr als einem Monat aufgrund von:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Krankheit oder Unfall;</li> <li>b. bezahltem Mutter- und Vaterschaftsurlaub;</li> <li>c. Urlaub des hinterbliebenen Elternteils;</li> <li>d. der Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung;</li> <li>e. Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern;</li> <li>f. Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses; und</li> <li>g. unbezahltem Urlaub.</li> </ul>	<p><b>Art. 160 Feiertage</b></p> <p>Abs. 1–5 unverändert.</p> <p><sup>6</sup> Der Anspruch auf Feiertage gemäss Abs. 2 wird pro rata temporis gekürzt bei Abwesenheiten von mehr als einem Monat aufgrund von:</p> <p>lit. a–g unverändert.</p> <p><b><i>h. vorgeburtlichem Urlaub.</i></b></p>



16/18

<p><sup>4</sup> Die Dienstchefinnen und Dienstchefs regeln die Feiertage für die in anderen Kantonen beschäftigten Angestellten entsprechend den ortsüblichen Verhältnissen.</p> <p><sup>5</sup> Ganze und halbe Feiertage gemäss Abs. 1 und geplanter Bezug von Feiertagen gemäss Abs. 2 sowie die Reduktion der Sollarbeitszeit gemäss Abs. 3, die wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, der Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung oder höherer Gewalt nicht bezogen werden können oder die in einen unbezahlten Urlaub fallen, werden nicht nachgewährt.</p> <p><sup>6</sup> Bei Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, der Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung oder unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der Anspruch auf Feiertage gemäss Abs. 2 pro rata temporis gekürzt.</p>		
---	--	--

## 5. Weiteres

Die in der Vernehmlassungsvorlage aufgeführten Ergänzungen in den Art. 163 ff. AB PR zu den Nacht- und Sonntagszulagen wurden im Rahmen der Teilrevision der AB PR zur Arbeitszeit und des Pikettreglement (STRB Nr. 3394/2024) bereits umgesetzt und werden in dieser Teilrevision nicht mehr erwähnt.

Auf die Lehrpersonen an der Fachschule Viventa (ohne Lehrpersonen der Sonderschule Viventa15plus) ist die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen an der Fachschule Viventa (VLV, AS 177.550) anwendbar. Soweit in dieser Verordnung und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen (Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen an der Fachschule Viventa [AVLV, AS 177.551]) nicht anderes festgelegt ist, kommt subsidiär das Personalrecht zur Anwendung (Art. 2 VLV). Die aufgrund der geplanten Revisionen notwendigen Anpassungen der AVLV wird der Stadtrat zusammen mit dem Inkraftsetzungsbeschluss der AB PR beschliessen.

## 6. Finanzielle Auswirkungen der Revision

Für die Berechnung der jährlichen Kosten sind Annahmen zu treffen, da die Kosten nicht aus den verfügbaren Daten in SAP HCM oder den Zeitwirtschaftssystemen berechnet werden können. Die Berechnung der jährlichen Kosten für den vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen geht dabei von folgenden Parametern aus:

In den letzten vier Jahren gab es bei den weiblichen Angestellten rund 640 Geburten pro Jahr. Etwa 70 Prozent der Angestellten sind in den letzten drei Wochen vor der Geburt aus gesund-



17/18

heitlichen Gründen zumindest teilweise arbeitsunfähig oder müssen aufgrund eines Beschäftigungsverbots in ihrer angestammten Tätigkeit und mangels anderer zumutbarer Arbeit zuhause bleiben (siehe Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015, [bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/berichte-gutachten/bundesratsberichte](https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/berichte-gutachten/bundesratsberichte)). Die Kosten für die Lohnfortzahlung bei Krankheit trägt die Stadt selbst, da sie nicht über eine Taggeldversicherung verfügt. Die meisten Angestellten erhalten eine Lohnfortzahlung im Umfang von 100 Prozent, da der Lohn gemäss Art. 61 PR erst nach einer Frist von 180 Tagen auf 80 Prozent gekürzt wird. 30 Prozent der Angestellten arbeiten bis kurz vor der Geburt, wobei aber rund 57 Prozent der Kinder vor dem Geburtstermin auf die Welt kommen.

Aufgrund der obgenannten Fakten ergeben sich bei einem jährlichen Durchschnittslohn bei der Stadt von 100 000 Franken (Total jährlicher Personalaufwand pro Angestellte: 116 527 Franken) und einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 64 Prozent der Frauen vor der Geburt gesamtstädtisch jährliche maximale Zusatzkosten von 850 000 Franken für den neuen vorgeburtlichen Urlaub; einschliesslich der Kosten für die durchschnittlichen Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit, die während des Urlaubs weiterbezahlt werden.

Hinzuzurechnen sind die Kosten für die Sicherstellung der Stellvertretung. Da die Stellvertretung in jedem Einzelfall anders abgedeckt wird, sind die Kosten hierfür nicht bezifferbar.

Bereits heute werden die Anträge auf Reduktion des Beschäftigungsgrads nach einer Geburt oder Adoption umgesetzt, soweit dies betrieblich möglich ist. Der Anspruch darauf führt deshalb grundsätzlich nicht direkt zu höheren Kosten bei den Dienstabteilungen. Mit einer Reduktion des Beschäftigungsgrads reduzieren sich die Lohnkosten grundsätzlich. Jedoch müssen die Aufgaben und Tätigkeiten, die aufgrund der Reduktion bei der oder dem Angestellten wegfallen, auf weitere Teammitglieder verteilt oder dafür neue Personen angestellt werden. Allfällige Mehrkosten infolge ausnahmsweise auszubehaltender Überstundenzuschläge sind möglich, ebenso aber auch Überschneidungen von Pensen. Die zusätzlich anfallenden Kosten hierfür sind aufgrund der bereits heute bestehenden Praxis, Reduktionen des Beschäftigungsgrads nach einer Geburt oder Adoption zuzulassen, gering.

Für die weiteren Anpassungen in den AB PR sind keine erheblichen Kosten zu erwarten.

## **7. Regulierungsfolgenabschätzung**

Die mit der vorliegenden Teilrevision verbundenen Rechtsänderungen führen zu keinen neuen Regulierungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Weitere Ausführungen zur Regulierungsfolgenabschätzung erübrigen sich daher.

## **8. Vorgehen und Inkraftsetzung**

Über die Inkraftsetzung des Gemeinderatsbeschlusses und der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen wird der Stadtrat separat nach dem Beschluss des Gemeinderats über die Teilrevision des Personalrechts beschliessen.



18/18

### **9. Abschreibung der Motionen GR Nr. 2021/402 und GR Nr. 2022/37**

Mit dieser Vorlage werden die Forderungen der Motionen GR Nr. 2021/402 und Nr. 2022/37 umgesetzt, soweit dies betrieblich für die Stadtverwaltung möglich und sinnvoll ist. Daher beantragt der Stadtrat dem Gemeinderat die Abschreibung der beiden genannten politischen Vorstösse.

**Dem Gemeinderat wird beantragt:**

- 1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) wird gemäss Beilage (datiert vom 26. Februar 2025) geändert.**
- 2. Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.**

**Unter Ausschluss des Referendums:**

- 3. Die Motion GR Nr. 2021/402 von Natascha Wey (SP) und Markus Knauss (Grüne) betreffend Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrads in der jeweiligen Funktion bei Geburt oder Adoption eines Kindes, Änderung des Personalrechts (PR) wird als erledigt abgeschrieben.**
- 4. Die Motion GR Nr. 2022/37 von Natascha Wey und Marion Schmid (beide SP) betreffend Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen und verbindliche Sicherung der Vertretung der Person im Mutterschaftsurlaub wird als erledigt abgeschrieben.**

**Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.**

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin  
Corine Mauch

Der Stadtschreiber  
Thomas Bolleter