



Protokollauszug vom

24.09.2025

Departement Präsidiales / Personalamt:

Änderung des Personalstatuts (PST) und der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) betreffend Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter», Urlaube in Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Nachvollzug im Bereich unbezahlter Urlaub und beruflicher Grundbildung

IDG-Status: öffentlich

Beschluss-Nr.: 2025/665

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018 wird gemäss Beilage 1 geändert.
2. Die vom Stadtparlament am 30. Juni 2025 beschlossene Änderung des Personalstatuts der Stadt Winterthur vom 12. April 1999 (Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter», Adoptionsurlaub, Parl.-Nr. 2025.31) wird auf den 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt.
3. Die Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018 werden auf den 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt.
4. Die Stadtkanzlei wird beauftragt, Ziffern 1 bis 3 dieses Beschlusses mit Rechtsmittelbelehrung amtlich zu publizieren und die Anpassungen der Erlasse nach Ablauf der Rechtsmittelfrist in der städtischen Rechtssammlung zu veröffentlichen.
5. Gegen Ziffern 1 bis 3 dieses Beschlusses kann innert 30 Tagen ab der amtlichen Publikation schriftlich, begründet und mit Antrag Rekurs beim Bezirksrat Winterthur, Lindstrasse 8, 8400 Winterthur, erhoben werden.
6. Mitteilung an: Stadtparlament (Ratsleitung und Aufsichtskommission); alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (zur Information der dezentralen Personaldienste und der Personalverbände sowie Publikation im Intranet); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



MOXIS

A. Simon

U+U
Ansgar Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Das Stadtparlament hat am 30. Juni 2025 die Änderung des Personalstatuts (PST) aufgrund der Motion betreffend «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» sowie die Anpassung beim Adoptionsurlaub beschlossen (Parl.-Nr. 2025.31). Der Stadtrat wurde mit der Inkraftsetzung beauftragt. Diese Anpassung hat überdies Änderungen in der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) zur Folge, welche im Folgenden erläutert und gleichzeitig mit der Änderung im PST in Kraft gesetzt werden (nachfolgend Ziff. 2 und Ziff. 3).

Darüber hinaus ergibt sich in vergleichbarer Thematik weiterer Anpassungsbedarf in der VVO PST im Bereich der familiären Urlaube:

- Seit 1. Juli 2022 dürfen homosexuelle Paare eine gleichgeschlechtliche Ehe eingehen und gemeinsam ein Kind adoptieren. Infolge dessen hat nun auch die Ehefrau der Mutter Anspruch auf Taggelder der Erwerbsersatzordnung, analog zur Vaterschaftsentschädigung, sofern sie zum Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter verheiratet ist und das Kind gemäss Fortpflanzungsmedizingesetz durch Samenspende gezeugt wurde. Die Regelungen zur Vaterschaftsentschädigung sind daher sinngemäss auf die Ehefrau der Mutter anzuwenden. Dies macht eine entsprechende Anpassung der Begrifflichkeiten im städtischen Personalrecht erforderlich.
- Am 1. Januar 2024 trat eine relevante Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) in Kraft. Diese betrifft die Übertragung des Mutterschaftsurlaubs sowie des Urlaubs des anderen Elternteils auf den hinterbliebenen Elternteil. Stirbt die Mutter innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt, so haben der Vater oder die Ehefrau der Mutter neben dem zweiwöchigen Urlaub Anspruch auf 14 Wochen zusätzlichen Urlaub. Stirbt der Vater oder die Ehefrau der Mutter innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt, so erhält die Mutter zwei zusätzliche Wochen Urlaub, die analog zum Urlaub des anderen Elternteils bezogen werden können. Diese Neuerungen müssen im städtischen Personalrecht der Stadt Winterthur ebenfalls berücksichtigt werden.

Die vorgesehenen Anpassungen in PST, genauso wie die beabsichtigten Anpassungen in der VVO PST, wurden vorgängig zur Parlamentsweisung als Gesamtvorlage mit Stadtratsbeschluss vom 2. Oktober 2024 den drei anerkannten Personalverbände PvW, VPOD, Polizeibeamtenverband (PBV) und zusätzlich dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer SBK zur Vernehmlassung unterbreitet (SR.24.671-1 vom 2. Oktober 2024). Der PvW und der VPOD begrüßten die Vorlage ohne weitere Anmerkungen. Der PBV hat sich nicht vernehmen

lassen. Auf die Anpassungen aufgrund der Rückmeldungen des SBK wird unter Ziff. 5 eingegangen.

Gleichzeitig soll mit vorliegendem Beschluss eine Bereinigung der Bestimmungen in der VVO PST in Folge geänderter Bestimmungen betreffend die Pensionskasse und des Bundes im Bereich der beruflichen Grundbildung erfolgen (Ziff. 6 und 7).

2. Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter»

2.1. Anpassung des Personalstatuts (PST)

Mit dem Beschluss des Stadtparlaments vom 30. Juni 2025 wird der neue Anspruch auf vorgeburtlichen Urlaub in Art. 59 Abs. 1 PST verankert. Des Weiteren wird ebenfalls in dieser Bestimmung geregelt, wie im Fall einer Geburt vor oder nach dem errechneten Geburtstermin mit diesem Urlaubsanspruch verfahren wird. Erfolgt die Geburt vor dem errechneten Termin, verkürzt sich der bezahlte Urlaub entsprechend. Findet die Geburt hingegen nach dem errechneten Termin statt, entsteht eine Lücke bis zum tatsächlichen Geburtstermin.¹ Laut Statistik des Bundes lag der Anteil der Geburten mit einer Schwangerschaftsdauer von mehr 41 Wochen im Jahr 2022 bei 0,6 %. Um dieser Situation gerecht zu werden, wird der bezahlte Urlaub bei einer Geburt nach dem errechneten Termin entsprechend verlängert. Der Anspruch besteht somit bis zur tatsächlichen Geburt – unabhängig von der ursprünglichen Jahresplanung.

Die bisherige Bestimmung in Art. 59 Abs. 1 PST, wonach der Mutterschaftsurlaub auf Wunsch bis zu vier Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin angetreten werden kann, ist ersatzlos gestrichen. In der Regel sind die betroffenen Mitarbeiterinnen aufgrund fortschreitender Schwangerschaft arbeitsunfähig und beziehen Lohnfortzahlung oder künftig den dreiwöchigen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub.

2.2. Anpassung der Vollzugsverordnung (VVO PST)

Die Ausführungsbestimmungen zu den Rechten der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Elternschaft (Art. 59, 59a PST) sind in Art. 64 ff. VVO PST festgelegt. Daher ist es sinnvoll, auch die Regelungen zum vorgeburtlichen Urlaub an dieser Stelle in der VVO PST zu integrieren.

Neu ist in Art. 64 Abs. 1 E-VVO PST festgelegt, dass der Anspruch auf bezahlten vorgeburtlichen Urlaub frühestens drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin beginnt. Anspruch

¹ Die Regelung bei Niederkunft vor oder nach ärztlich errechnetem Geburtstermin wurde nach der internen Vernehmlassung auf Gesetzesstufe verankert. Im Vernehmlassungsbeschluss war die Regelung noch auf Verordnungsebene vorgesehen.

auf den Urlaub haben alle Mitarbeiterinnen, die ab Inkrafttreten der Bestimmung eine Niederkunft erwarten. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Ärztlich errechneter Geburtstermin: Der Zeitraum für den bezahlten Urlaub richtet sich nach dem ärztlich errechneten Geburtstermin, welcher vom tatsächlichen Geburtstermin zu unterscheiden ist. Dieser errechnete Termin wird anhand des Datums der letzten Regelblutung und der durchschnittlichen Zykluslänge berechnet. Er kann sich im Verlauf der Schwangerschaft und aufgrund weiterer medizinischer Untersuchungen ändern. Die Berechnung erfolgt in der Regel durch die Gynäkologin oder den Gynäkologen. Laut Bundesamt für Statistik waren 93,1 % der Kinder Termingeburten (zwischen der 37. und 41. Schwangerschaftswoche). 6,3 % der Geburten waren Frühgeburten, d.h. vor der vollendeten 37. Schwangerschaftswoche. Die durchschnittliche Schwangerschaftsdauer beträgt 280 Tage oder 40 Wochen. Dies bedeutet für städtische Mitarbeiterinnen, die beispielsweise eine Frühgeburt erleben oder einen Kaiserschnitt planen, der vor den drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angesetzt wird, dass ihr Anspruch auf den bezahlten vorgeburtlichen Urlaub verkürzt wird oder gegebenenfalls ganz entfällt.

Freiwilligkeit: Der Anspruch auf bezahlten vorgeburtlichen Urlaub ist freiwillig und darf von der vorgesetzten Person nicht angeordnet werden. Es wird jedoch empfohlen, dass die betroffene Mitarbeiterin bis zur 23. Schwangerschaftswoche gemeinsam mit der Mitteilung des ärztlich errechneten Geburtstermins angibt, ob sie den vorgeburtlichen bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen möchte.

Umfang des Anspruchs auf bezahlten vorgeburtlichen Urlaub: Mitarbeiterinnen haben in den drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin Anspruch auf bezahlten Urlaub für die notwendige Dauer. An einem Bezugstag darf zusammen mit der effektiven Arbeitszeit insgesamt höchstens die geplante Regelarbeitszeit angerechnet werden. Es darf kein Mehrzeitguthaben generiert werden. Der ärztlich errechnete Geburtstermin dient als Ausgangspunkt für die Berechnung des Anspruchszeitraums. Da der Mutterschaftsurlaub am Tag der Geburt beginnt, endet der vorgeburtliche Urlaub einen Tag davor. Die dreiwöchige Bezugsfrist beginnt am gleichen Wochentag wie der errechnete Geburtstermin. Beispiel: Ist der ärztlich errechnete Geburtstermin ein Donnerstag, der 19. Dezember 2024, beginnt der Anspruch auf vorgeburtlichen Urlaub am Donnerstag, dem 28. November 2024. Der vorgeburtliche Urlaub ersetzt in den drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin eine Arbeitsunfähigkeit und wird vollständig mit 100 % des Lohns vergütet, ohne Anrechnung auf die Lohnfortzahlung. Feiertage oder Ruhetage während des vorgeburtlichen Urlaubs führen nicht zu einer Verlängerung des Urlaubsanspruchs. Eine Vor- oder Nachgewährung des vorgeburtlichen Urlaubs ist ausgeschlossen. Ein errechneter Geburtstermin

während eines unbezahlten Urlaubs hat keinen Anspruch auf Lohnzahlung oder Gewährung des bezahlten vorgeburtlichen Urlaubs zur Folge.

Mitteilung bis zur 23. Schwangerschaftswoche (Art. 64 Abs. 1a E-VVO PST): Um eine bessere Planbarkeit zu erreichen, wird der Zeitpunkt der Mitteilung des ärztlich errechneten Geburtstermins an die Arbeitgeberin festgelegt und in der VVO PST verankert. Im zweiten Trimester, in der 20. bis 23. Schwangerschaftswoche, findet in der Regel die zweite reguläre Ultraschalluntersuchung statt. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Berechnung des Geburtstermins erfolgt, da dieser Termin für die werdenden Eltern von grosser Bedeutung ist und das Risiko einer Fehlgeburt bis zu diesem Zeitpunkt erheblich gesenkt ist (nach den ersten 12 Schwangerschaftswochen). Die voraussichtliche Abwesenheit der Mitarbeiterin kann somit rechtzeitig geplant und mögliche Stellvertretungen organisiert werden. Mit Art. 64 Abs. 1a E-VVO PST wird daher ein zusätzlicher Absatz eingefügt, der festlegt, dass der errechnete Geburtstermin durch ein ärztliches Zeugnis belegt und den Vorgesetzten bis zur 23. Schwangerschaftswoche mitgeteilt werden muss. Spätere Anpassungen des errechneten Geburtstermins haben keine Auswirkung auf den Zeitpunkt der Gewährung des bezahlten Urlaubs. Es handelt sich zudem um eine Ordnungsfrist; wird sie nicht eingehalten, führt dies nicht zur Verwirkung des Anspruchs auf bezahlten Urlaub.

2.3. Kosten

Für die Berechnung der jährlichen Kosten des bezahlten vorgeburtlichen Urlaubs sind Annahmen zu treffen, da die Kosten nicht direkt aus den verfügbaren Daten ermittelt werden können. Im Jahr 2021 wiesen etwa 80 % der schwangeren städtischen Mitarbeiterinnen Krankheitsabsenzen von mehr als drei Wochen vor der Geburt auf. Falls eine schwangere Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur eingeschränkt arbeiten kann, ist die Stadt nach geltendem Recht verpflichtet, Lohnfortzahlung entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu leisten (Art. 66 ff. VVO PST; Lohnfortzahlungsdauer: im 1. Dienstjahr max. 1 Jahr, ab dem 2. Dienstjahr max. 2 Jahre). Diese Kosten trägt die Stadt ohnehin, da sie die Krankheitskosten nicht versichert hat. Die Einführung des vorgeburtlichen Urlaubs von drei Wochen führt daher nur zu begrenzten Mehrkosten für die Stadt. Basierend auf der summarischen Auswertung des Jahres 2021 sind zusätzliche Kosten in der Grössenordnung von etwa 50 000 Franken pro Jahr (0,01 % der Gesamtlohnsumme) zu erwarten. Dies betrifft insbesondere schwangere Mitarbeiterinnen mit reduziertem Anspruch auf Lohnfortzahlung (Aufzahlung von 80 % auf 100 %) sowie jene, die in den letzten drei Wochen vor dem Geburtstermin im Rahmen ihrer Anstellung arbeiten würden. Zu Letzterem ist anzumerken, dass der Bezug des vorgeburtlichen Urlaubes freiwillig ist. Mitarbeiterinnen, die bis zum Geburtstermin arbeiten möchten, können dies auch weiterhin.

3. Adoptionsurlaub

Mit Beschluss vom 30. Juni 2025 hat das Parlament gleichzeitig die Anpassung von Art. 59 Abs. 2 PST betreffend Adoptionsurlaub beschlossen. Neu gilt ein Höchstanspruch auf bezahlten Urlaub im Fall einer Aufnahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Adoption von acht Wochen pro (bei der Stadt angestelltem) Elternteil. Arbeiten beide Elternteile bei der Stadt, ergibt sich also ein Gesamtanspruch von 16 Wochen bezahltem Urlaub.

Die Bedingungen für den Bezug des Adoptionsurlaubs werden in der neuen Bestimmung Art. 64c E-VVO PST² konkretisiert. In Anlehnung an die Bundesregelung zur Adoptionsentschädigung sind dabei folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Der Adoptionsurlaub muss innerhalb eines Jahres nach der Aufnahme des Kindes genommen werden und kann tage- oder wochenweise erfolgen (Art. 64c Abs. 1 E-VVO PST). Der Anspruch auf unbezahlten Adoptionsurlaub von drei Wochen in den ersten zwei Jahren nach der Aufnahme des Kindes bleibt bestehen (unverändert zur bisherigen Regelung).
- Wenn mehrere Kinder gleichzeitig adoptiert werden, besteht nur ein Anspruch auf Adoptionsurlaub (bezahlten oder unbezahlten), analog zu Art. 16t Abs. 4 EOG, der die entsprechende Entschädigung festlegt.
- Zur Klarstellung ist in Art. 64c Abs. 4 E-VVO PST festzuhalten, dass bei einer Stiefkindadoption gemäss Art. 264c Abs. 1 ZGB kein Anspruch auf (bezahlten oder unbezahlten) Adoptionsurlaub besteht (vgl. auch Art. 16t Abs. 5 EOG).

Das neue Recht für den Adoptionsurlaub gilt für Angestellte, die ab dem Inkrafttreten der Änderungen per 1. Januar 2026 ein Kind zur Adoption aufnehmen. Bereits entstandene Urlaubsansprüche bleiben bestehen.

4. Weitere Anpassungen in der VVO PST betreffend familiäre Urlaube

4.1. Urlaub des anderen Elternteils

Seit dem Inkrafttreten der Vorlage zur «Ehe für alle» am 1. Juli 2022 hat die Ehefrau der Mutter Anspruch auf Taggelder der Erwerbersatzordnung, analog zur Vaterschaftsentschädigung, wenn sie zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes mit der Mutter verheiratet ist und das Kind gemäss dem Fortpflanzungsmedizingesetz durch eine Samenspende gezeugt wurde (vgl. Art. 16i ff. EOG). Das städtische Personalrecht gewährt derzeit nur der leiblichen Mutter (Mutterschaftsurlaub) und dem Vater einen Urlaub, jedoch nicht der Ehefrau der Mutter. Die bestehenden Regelungen in der VVO PST zum Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 64 Abs. 5 VVO PST und Art. 80

² Unter Berücksichtigung des Anpassungsvorschlages des SBK anstelle von Art. 64b gemäss Stellungnahme vom 5. Dezember 2024

Abs. 3 lit. c VVO PST werden daher an die neuen gesetzlichen Bestimmungen angepasst. Inhaltlich bleiben die Ansprüche des Vaters unverändert und das Personalstatut ist nicht betroffen.

Die bestehenden Regelungen zum Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST und Art. 64 Abs. 5 VVO PST werden in einem neu formulierten Art. 64a E-VVO PST zusammengefasst, betitelt als «Urlaub des anderen Elternteils». Diese Regelung gilt sowohl für den Vater als auch für die Ehefrau der Mutter als rechtlich anderer Elternteil (vgl. Art. 255a ZGB).

Inhaltlich regelt Art. 64a Abs. 1 E-VVO PST den Anspruch auf 15 bezahlte Arbeitstage Urlaub. Anspruchsberechtigt sind der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt wird (lit. a) und die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlich anerkannter anderer Elternteil ist (lit. b). Der Urlaub muss – wie bisher – innerhalb von sechs Monaten ab Geburt bezogen werden und kann tage- oder wochenweise genommen werden (Art. 64a Abs. 2 E-VVO PST). Neu hinzugefügt wird die Regelung, dass die sechsmonatige Bezugsfrist stillsteht, wenn der Urlaub nach Art. 64b E-VVO PST (im Todesfall der Mutter) beansprucht wird (Art. 64a Abs. 2 E-VVO PST; siehe hierzu nachfolgend Ziff. 4.2).

Zudem wird der bisherige Anspruch auf drei Wochen unbezahlten Urlaub in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes in Art. 64a Abs. 3 E-VVO PST aufgenommen. Dieser wird nun als «Elternteilurlaub» und nicht mehr als «Vaterschaftsurlaub» bezeichnet. Im Rahmen der systematischen Anpassungen wird der bisherige Art. 64a (Betreuungsurlaub) neu als Art. 64d E-VVO PST geführt.

Diese Rechtsanpassungen haben keine wesentlichen Kostenfolgen. Der Urlaub des anderen Elternteils wird von der Erwerbsersatzversicherung mit 80 % des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, jedoch maximal CHF 220.- pro Tag, für 14 Taggelder übernommen. Die darüberhinausgehenden Kosten (der restliche Lohnanteil sowie die zusätzlichen Tage bis zu insgesamt 15 Arbeitstagen) trägt die Stadt. Da nur wenige Einzelfälle zu erwarten sind, sind diese zusätzlichen Kosten vernachlässigbar.

Das neue Recht gemäss Art. 64a E-VVO PST gilt für alle Angestellten, welche die Voraussetzungen ab dem Tag des Inkrafttretens der Bestimmungen (1. Januar 2026) erfüllen.

4.2. Urlaub des hinterbliebenen Elternteils (Todesfall Kindsmutter oder rechtlich anderer Elternteil)

Am 1. Januar 2024 hat der Bundesgesetzgeber eine wichtige Änderung des Erwerbsersatzgesetzes in Kraft gesetzt, die die Übertragung des Mutterschaftsurlaubs sowie des Urlaubs des anderen Elternteils auf den hinterbliebenen Elternteil ermöglicht. In den personalrechtlichen Bestimmungen der Stadt Winterthur sind derzeit keine Regelungen für eine solche Übertragung im Todesfall eines Elternteils vorgesehen (analog zur Bundesregelung). Um dies zu ermöglichen, sollen entsprechende Rechtsgrundlagen geschaffen werden. Zuständig hierfür ist der Stadtrat gestützt auf Art. 58 Abs. 3 PST. Das Personalstatut bleibt davon unberührt.

4.2.1. Änderungen in der VVO PST

Da es sich um einen neuen Anspruch im Bereich der Elternschaft handelt, ist eine Ergänzung der diesbezüglichen Regelungen in Art. 64 ff. VVO PST angezeigt. Für die hinterbliebene Mutter wird in Art. 64 Abs. 2a E-VVO PST neu festgelegt, dass sie im Todesfall des Vaters oder des rechtlich anderen Elternteils und bei Anspruch auf Entschädigung gemäss Art. 16c^{bis} EOG einen zusätzlichen Urlaub von drei Wochen (15 Arbeitstage) übertragen erhält. Dieser muss innerhalb von sechs Monaten ab dem Todestag tage- oder wochenweise bezogen werden. Für den Vater oder den rechtlich anderen Elternteil wird eine eigene Regelung in Art. 64b E-VVO PST eingeführt. Diese sieht vor, dass beim Tod der Kindsmutter am Tag der Geburt oder innerhalb von 97 Tagen danach ein zusätzlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen besteht, sofern der Anspruch auf Erwerbsersatz gemäss Art. 16k^{bis} EOG geltend gemacht werden kann. Die weiteren Bedingungen für den Bezug orientieren sich an der Bundesregelung (siehe hierzu Synopse zu Art. 64 Abs. 2a und Art. 64b E-VVO PST).

Die städtische Regelung, die eine Dauer von 16 Wochen (im Vergleich zu 14 Wochen nach Bundesrecht) und drei Wochen (statt zwei Wochen nach Bundesrecht) vorsieht, entspricht den bestehenden Urlaubsansprüchen im städtischen Recht. Der Lohn wird für die gesamte Dauer voll bezahlt, was eine Besserstellung gegenüber der Bundesregelung darstellt, die eine Entschädigung von maximal 80 % des durchschnittlichen Bruttoeinkommens, jedoch höchstens CHF 220.- pro Tag, vorsieht. Diese Besserstellung ist angesichts der Tragik der anspruchsbegründenden Fälle und im Hinblick auf die analoge Behandlung zu den bestehenden Urlaubsbestimmungen zur Elternschaft in der VVO PST gerechtfertigt.

Es ist festzuhalten, dass der Anspruch auf zusätzliche Taggelder unabhängig von der Anzahl der vom verstorbenen Vater, dem verstorbenen rechtlich anderen Elternteil oder der verstorbenen Kindsmutter bezogenen Taggelder besteht. Insgesamt hat der hinterbliebene Elternteil somit einen Anspruch auf 19 Wochen bezahlten Urlaub (15 Arbeitstage + 16 Wochen), vorbehaltlich einer Hospitalisierung des Neugeborenen gemäss Art. 64 Abs. 2 VVO PST.

Der Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage Urlaub gemäss Art. 80 Abs. 3 lit. h VVO PST im Todesfall des Ehepartners bleibt davon unberührt und besteht unabhängig vom bezahlten Urlaub des hinterbliebenen Elternteils.

4.2.2. Sperrfristenschutz

Zeitgleich mit den genannten Änderungen im Erwerbsersatzgesetz kam es auch zu Anpassungen im Obligationenrecht, die für das städtische Recht insofern relevant sind, als Art. 21 Abs. 1 PST für die Tatbestände und Rechtsfolgen einer Kündigung zur Unzeit auf die Bestimmungen des Obligationenrechts verweist. Die Kündigung zur Unzeit ist in Art. 336c OR geregelt. Mit Inkrafttreten per 1. Januar 2024 wird darin festgelegt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen darf, wenn diese sich in einem Urlaub gemäss Art. 329f Abs. 3 OR (Fall Tod des andern Elternteils)³ befindet – und zwar von Beginn des Urlaubs bis zum letzten bezogenen Urlaubstag, längstens jedoch drei Monate ab dem Ende der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. c OR (Sperrfrist während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach der Niederkunft). Diese Regelung gilt aufgrund des Verweises in Art. 21 Abs. 1 PST auch für städtische Anstellungsverhältnisse.

Ebenfalls neu gilt kraft des Verweises in Art. 21 Abs. 1 PST eine Sperrfrist für den Vater bzw. den rechtlich anderen Elternteil während des Urlaubs gemäss Art. 329g^{bis} OR⁴ (Urlaub für den hinterbliebenen Vater oder die Ehefrau der Mutter nach dem Tod der Kindsmutter) nach Art. 336c Abs. 1 lit. c^{quinquies} OR. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Vater oder der Ehefrau der Mutter während des 14-wöchigen Urlaubs nach dem Tod der Kindsmutter nicht gekündigt werden darf. Eine Kündigung während dieser Sperrfrist wäre rechtlich unwirksam.

4.2.3. Kosten

Die Schweiz hat eine sehr niedrige Müttersterblichkeitsrate. Laut der Todesursachenstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS) sterben in der Schweiz jährlich zwischen einer und acht Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt oder Wochenbett. Im Zeitraum von 2015 bis

³ Art. 329f OR:

Abs. 1: Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

Abs. 2: Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

Abs. 3: Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.

⁴ Art. 329g^{bis} OR:

Abs. 1: Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen; dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.

Abs. 2: Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.

Abs. 3: Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach Artikel 329f Absatz 2 verlängert sich der Urlaub nach Absatz 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

2019 waren es durchschnittlich fünf Fälle pro Jahr⁵. Zur Anzahl der Männer, die innerhalb der ersten sechs Monate nach der Geburt eines Kindes sterben, liegen keine Schätzungen vor, da Todesfälle während des Vaterschaftsurlaubs nicht mit einer spezifischen Todesursache in Verbindung gebracht werden können.

Die Kosten für die Stadt Winterthur aufgrund dieser Änderungen werden angesichts der Seltenheit solcher Fälle als gering eingeschätzt. Zudem werden die anfallenden Kosten durch die Anrechnung der Erwerbsersatzentschädigung, die der Stadt zugutekommt, reduziert. Die Stadt übernimmt lediglich die Differenz zwischen der maximalen EO-Leistung und dem vollen Lohn der Mitarbeitenden sowie die Kosten für die Verlängerung des Urlaubs gemäss der geltenden Regelung.

Das neue Recht gemäss Art. 64 Abs. 2a und 64b E-VVO PST gilt für Todesfälle, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Änderungen per 1. Januar 2026 eintreten.

5. Vernehmlassung Personalverbände

Die drei anerkannten Personalverbände PwW, VPOD und Polizeibeamtenverband (PBV) sowie zusätzlich der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer SBK wurden zu dieser Vorlage zur Vernehmlassung eingeladen (vgl. Art. 64 PST). Der PwW, der VPOD und SBK begrüssen die Vorlage. Der PBV hat sich nicht vernehmen lassen.

Während PwW und VPOD keinerlei Anpassungen beantragen, wünscht der SBK vereinzelt Anpassungen im Gesetzestext des PST und der VVO PST. Die Anregungen zum PST betreffend vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub wurden in der Weisung an das Stadtparlament (Parl-Nr. 2025.31 vom 19. Februar 2025) behandelt, worauf an dieser Stelle verwiesen wird. Die weiteren Anregungen des SBK betreffend Regelungen zur eingetragenen Partnerschaft werden zur Kenntnis genommen, jedoch mangels Gegenstands der Vorlage nicht weiter darauf eingegangen. Im Bereich der vorgesehenen Änderungen in der VVO PST werden die Anträge wie folgt beurteilt:

- Antrag zu Art. 60 Abs. 3 E-VVO PST

Die auf «Elternschafts- und Betreuungsurlaub» reduzierte Formulierung bei Art. 60 Abs. 3 VVO PST betreffend Ferienkürzung sei aus Sicht des SBK zu wenig verständlich und deshalb sei eine Aufzählung in den Gesetzestext aufzunehmen. Ebenfalls sei neben dem Betreuungsurlaub auch

⁵ BBl 2022 2515 S. 10 f.

beim Bezug des vorgeburtlichen Urlaubes von drei Wochen auf die Kürzung des Ferienanspruches zu verzichten. Es wird eine Aufzählung im Gesetztext beantragt, bei welchen keine Ferienkürzung erfolgt (namentlich vorgeburtlicher Urlaub, Mutter- oder Vaterschaftsurlaub und Urlaub für den anderen Elternteil, Urlaub des hinterbliebenen Elternteils, Adoptionsurlaub, Betreuungsurlaub).

Beurteilung: Dem Antrag wird entsprochen und die Aufzählung in Art. 60 Abs. 3 VVO PST aufgenommen.

- Antrag zu Art. 64 Abs. 1 E-VVO PST

Es wird folgender Wortlaut vorgeschlagen «Die Angestellte hat drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin Anspruch auf bezahlten *vorgeburtlichen Urlaub* im Umfang der notwendigen Zeit, höchstens von 15 Arbeitstagen. Ein Vor- oder Nachbezug *dieses* bezahlten Urlaubes ist ausgeschlossen.

Beurteilung: an der vernehmlasssten Vorlage wird festgehalten. Der Anspruch entsteht drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin, womit er in der Konsequenz vorgeburtlich ist. Auf die rein redaktionellen Anpassungen wird verzichtet.

- Antrag zu Art. 64a Abs. 1 E-VVO PST

«Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird, *hat Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von 15 Arbeitstagen.*» Zur Begründung wird zusammengefasst ausgeführt, dass der Begriff Vaterschaftsurlaub in der breiten Bevölkerung verankert ist und Väter den Urlaub nicht vollständig beziehen, weswegen die Inanspruchnahme gefördert werden soll.

Beurteilung: Es wird an den der Begrifflichkeit gemäss bisheriger Regelung in Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST festgehalten (keine ausdrückliche Erwähnung von «Vaterschaftsurlaub»). Die Information der Mitarbeitenden über ihre Ansprüche erfolgt über interne Merkblätter⁶.

- Antrag zu Art. 64a Abs. 1 E-VVO PST

«Die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes deren rechtlicher anderer Elternteil ist, hat Anspruch auf bezahlten Urlaub von 15 Arbeitstagen.» In der Begründung wird die Frage aufgeworfen, ob anstelle von «rechtlicher anderer» Elternteil nicht konkret von der Ehefrau der Mutter gesprochen werden soll.

⁶ Merkblatt «Eltern werden und sein bei der Stadtverwaltung – Informationen für Mitarbeitende», Merkblatt «Elternschaft»

Beurteilung: Die Begrifflichkeit entspricht der gesetzlichen Bestimmung gemäss Art. 255a ZGB sowie dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (siehe Art. 16k^{bis} EOG, welcher vom «anderen Elternteil» spricht)⁷. An der vernehmlasssten Vorlage wird festgehalten.

- Antrag zu Art. 64a E-VVO PST

Der neu vorgesehene Art. 64c E-VVO PST «Bezahlter Urlaub im Falle des Todes der Mutter» soll in Art. 64a E-VVO PST aufgenommen werden.

Beurteilung: Die Regelung des bezahlten Urlaubes im Falle des Todes der Mutter wird zur besseren Übersicht in einem eigenen Artikel belassen. Jedoch wird er im Anschluss an Art. 64a E-VVO PST neu als Art. 64b E-VVO PST aufgeführt und die Marginalie konkretisiert. Die vorgesehene Regelung in Art. 64b E-VVO PST zum Adoptionsurlaub wird neu in Art. 64c E-VVO PST aufgeführt.

- Antrag zu Art. 64d Abs. 2 E-VVO PST

Die bestehende Formulierung in Art. 64d Abs. 2 VVO PST, wonach die Rechtsfolgen des Betreuungsurlaubes sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts richten, sind nach Ansicht des SBK ein völlig juristischer Passus und für die Mitarbeitenden unklar. Die Rechtsfolgen sollten direkt in der Verordnung aufgenommen werden.

Beurteilung: Unter Beachtung der erfolgten konkretisierten Rechtsfolgen bei den weiteren familiären Urlauben werden die Rechtsfolgen für den Betreuungsurlaub neu direkt ins Gesetz aufgenommen (siehe Beilage 2, Art. 64d Abs. 2 bis 5 E-VVO PST). Diese galten bis anhin aufgrund des Verweises auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 329i OR). Es handelt sich daher um keine materiellrechtliche Änderung. Den Mitarbeitenden steht weiterhin das Merkblatt «Elternschaft» im Intranet zur Verfügung, welches sich detailliert mit dem Betreuungsurlaub auseinandersetzt.

6. Nachvollzug im Bereich unbezahlter Urlaub (Art. 82 Abs. 6 VVO PST)

Seit 1. Januar 2025 sieht das Vorsorgereglement der PKSW die Möglichkeit der Unterbrechung der Risikoleistungen bei unbezahltem Urlaub durch Meldung der versicherten Person nicht mehr vor (altrechtlich Art. 6 Abs. 2 Vorsorgereglement PKSW, in Kraft bis 31. Dezember 2024). In Folge dessen wird Art. 82 Abs. 6 VVO PST obsolet, welcher noch vorsieht, dass der oder die Angestellte die Versicherung der Risikoleistungen bei der Pensionskasse im Fall von unbezahltem Urlaub unterbrechen kann. Aufgrund des Wegfalls der gesetzlichen Grundlage im Vorsorgereglement ist Art. 82 Abs. 6 VVO PST daher zu streichen.

⁷ Art. 255a ZGB: Ist die Mutter zum Zeitpunkt der Geburt mit einer Frau verheiratet und wurde das Kind nach den Bestimmungen des Fortpflanzungsmedizingesetzes vom 18. Dezember 1998 durch eine Samenspende gezeugt, so gilt die Ehefrau der Mutter als der andere Elternteil.

7. Nachvollzug im Bereich berufliche Grundbildung (Art. 128 Abs. 3 lit. f und 133 Abs. 2 VVO PST)

In Art. 128 Abs. 3 lit. f VVO PST ist festgehalten, dass dem Personalamt «die kaufmännische Lehrlingsausbildung für die Stadtverwaltung» obliegt. Der Begriff «Lehrling» ist veraltet und zu ersetzen. Des Weiteren erfolgt seit Berufsbildungsbeginn August 2023 die Ausbildung der Fachleute Betriebsunterhalt EFZ und Unterhaltspraktiker/-innen EBA im Ausbildungsverbund Fachleute Betriebsunterhalt und Unterhaltspraktiker/-innen EBA (siehe SR.23.834-1 vom 15. November 2023). Dieser Ausbildungsverbund wird seit 1. Januar 2024 zentral für die ganze Stadtverwaltung von der Fachstelle Berufliche Grundbildung im Departement Präsidiales / Personalamt geleitet. Daher ist Art. 128 Abs. 3 lit. f VVO PST dahingehend anzupassen, dass dem Personalamt «die Ausbildung in den Lehrberufen Kauffrau/Kaufmann, Fachfrau/Fachmann Betriebsunterhalt und Unterhaltspraktiker/in für die Stadtverwaltung» obliegt.

Der in Art. 133 Abs. 2 VVO PST betreffend Lehrverhältnisse verwendete Begriff «Büroassistent» ist seit Lehrbeginn 2023 aufgrund der angepassten Verordnung Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ebenfalls veraltet und daher an die neuen Begrifflichkeiten anzupassen. Der Begriff «Büroassistent» wird durch «Kauffrau/Kaufmann» ersetzt. Gleichzeitig wird unter Beachtung von SR.23.834-1 die Fachstelle Berufliche Grundbildung als Anstellungsinstanz bei Lernenden, die eine Lehre als Kauffrau/Kaufmann, Fachfrau/Fachmann Betriebsunterhalt oder Unterhaltspraktiker/in absolvieren, aufgenommen.

8. Inkraftsetzung

Gegen den Beschluss des Stadtparlaments zur Anpassung des PST wurde innert Frist kein Rechtsmittel ergriffen.

Die Änderungen in PST und VVO PST werden auf den 1. Januar 2026 in Kraft gesetzt.

9. Amtliche Publikation und Aufnahme in städtische Rechtssammlung

Die Stadtkanzlei wird beauftragt, die Inkraftsetzung der Änderung des Personalstatuts per 1. Januar 2026 mit Rechtsmittelbelehrung amtlich zu publizieren und in die Erlasssammlung aufzunehmen.

Die Stadtkanzlei wird beauftragt, die Änderungen zur Vollzugsverordnung zum Personalstatut und dessen Inkraftsetzung per 1. Januar 2026 mit Rechtsmittelbelehrung amtlich zu publizieren und in die Erlasssammlung aufzunehmen.

10. Externe und interne Kommunikation

Es erfolgt keine Medienmitteilung. Die Änderungen sind in den Departementen über die Linie weiterzugeben. Das Personalamt informiert zudem die dezentralen Personaldienste, die Personalkommission und die Personalverbände. Ferner erfolgt eine interne Information via «My Win».

Beilagen:

1. CRS VVO PST
2. CRS PST
3. Synopse VVO PST vom 17. September 2025
4. Vernehmlassung VPOD vom 30. Oktober 2024
5. Vernehmlassung PvW vom 22. November 2024
6. Vernehmlassung SBK vom 5. Dezember 2024
7. Parlamentsweisung Parl.-Nr. 2025.31 vom 30. Juni 2025