

Protokollauszug vom

16.06.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018: Änderung der Bestimmungen betreffend Vaterschafts-, Mutterschafts- und Betreuungsurlaub; Beschluss und Inkraftsetzung

IDG-Status: öffentlich

SR.21.450-1

---

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018 wird wie folgt geändert:

*Art. 60 Kürzung der Ferien*

<sup>1</sup> Eine anteilmässige Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt bei vollständigen Arbeitsaussetzungen in den folgenden Fällen:

- a. wegen Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz oder Zivildienst von mehr als 90 Kalendertagen: ab dem 91. Tag der Abwesenheit;

<sup>3</sup> Keine Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt bei Abwesenheiten wegen des bezahlten Mutter-, Vaterschafts- und Betreuungsurlaubes.

*Art. 64 Urlaub und Beschäftigung*

<sup>2</sup> Wird die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung infolge Hospitalisierung des Neugeborenen gestützt auf Art. 16c Abs. 3 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft verlängert, wird der bezahlte Mutterschaftsurlaub bis zum Ende der Ausrichtung erstreckt.

*Art. 64a Betreuungsurlaub*

<sup>1</sup> Haben Mitarbeitende einen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n–16o Erwerbsersatzgesetz, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so besteht Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

<sup>2</sup> Die Rechtsfolgen des Betreuungsurlaubes richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

*Art. 80 Bezahlter Urlaub, 1. Familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten*

<sup>3</sup> Für familiäre Ereignisse und persönliche Angelegenheiten wird wie folgt Urlaub gewährt:

*lit. c* Geburt eines eigenen Kindes, Übernahme eines Kindes zur Pflege zwecks Adoption: 15 Arbeitstage für den Vater. Der Bezug muss innerhalb von 6 Monaten ab Geburt oder Übernahme zur Pflege erfolgen.

*lit. g* gesundheitliche Beeinträchtigung von Familienangehörigen (mit Schwiegereltern):

1. wenn andere Hilfe fehlt: die notwendige Zeit, höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis, maximal 10 Arbeitstage im Jahr
2. bei Familien mit Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter: Die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis
3. wenn ein Familienmitglied im Sterben liegt: 2 Arbeitstage

*Art. 82 Unbezahlter Urlaub*

<sup>3</sup> wird aufgehoben.

Absätze 4 – 7 werden zu Absätzen 3 – 6.

2. Die Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018 betreffend Vaterschafts-, Mutterschafts- und Betreuungsurlaub treten auf den 1. August 2021 in Kraft.

3. Die Stadtkanzlei wird in Zusammenarbeit mit dem Departement Kulturelles und Dienste beauftragt, die Änderung zur Vollzugsverordnung zum Personalstatut und dessen Inkraftsetzung mit Rechtsmittelbelehrung amtlich zu publizieren und in die Erlasssammlung aufzunehmen.

4. Mitteilung an: alle Departemente; Stadtkanzlei; Personalamt (auch zur Information der dezentralen Personaldienste und Personalverbände).

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

## **Begründung:**

### **1. Ausgangslage**

In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde auf eidgenössischer Ebene die Einführung eines über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigten Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen angenommen (Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und Mutterschaft, Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1). Im Obligationenrecht wurde auf den gleichen Termin Art. 329g OR eingeführt, welcher einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub garantiert. Die Gesetzesänderungen traten am 1. Januar 2021 in Kraft. Das städtische Personalrecht sieht für den Vater bei Geburt eines eigenen Kindes einen bezahlten Urlaub von 15 Arbeitstagen vor (Art. 58 Abs. 3 PST i.V.m. Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST). Zusätzlich hat der Vater in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes Anspruch auf drei Wochen unbezahlten Urlaub (Art. 64 Abs. 5 VVO PST). Das städtische Personalrecht garantiert den angestellten Vätern somit schon heute einen Vaterschaftsurlaub, der über die neue Regelung auf Bundesebene hinausgeht. Die Koordination des bezahlten Vaterschaftsurlaubs mit der Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG bedingt – analog derjenigen bei Mutterschaftsentschädigung – die Anpassung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz.

Zugleich beschloss der Bundesrat am 12. Mai 2021, dass die Änderung des EOG betreffend Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung infolge längerer Hospitalisierung des Neugeborenen per 1. Juli 2021 in Kraft tritt. Neu wird die Mutterschaftsentschädigung bei einer Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert, sofern der Spitalaufenthalt mindestens zwei Wochen dauert. Bisher konnte die Mutter bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung beantragen. Die Mutterschaftsentschädigung wurde in diesem Fall erst ausgerichtet, wenn das Neugeborene nach Hause konnte. Unklar war jedoch die Rechtslage während der Zeit des Aufschubs, insbesondere während dem achtwöchigen Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt. Gemäss ständiger Praxis in der Stadt Winterthur wurde betroffenen Mitarbeiterinnen Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 66 VVO PST ausgerichtet, sofern diese ein Arztzeugnis vorweisen konnten. Mit der neuen Regelung im EOG wird diese Rechtsunsicherheit behoben und die Mutterschaftsentschädigung verlängert. Damit die Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG und der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach städtischem Personalrecht koordiniert werden können, ist auch Art. 64 Abs. 2 VVO PST anzupassen.

Darüber hinaus wurde mit dem Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung auf eidgenössischer Ebene neu ein sogenannter Betreuungsurlaub eingeführt. Dieser sieht zum einen eine Lohnzahlung bei kurzer Arbeitsabwesenheit von maximal 3 Arbeitstagen pro Ereignis, jedoch maximal 10 Arbeitstagen pro Jahr, für die

Organisation der notwendigen Betreuung von Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner in Fällen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen vor. Zum anderen wurde ein Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen bei der Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes durch erwerbstätige Eltern verankert. Diese Vorlagen hatten eine Anpassung diverser rechtlicher Grundlagen, insbesondere des Obligationenrechts (OR, SR 202) und des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11), zur Folge. Die Einführung auf Bundesebene erfolgt gestaffelt: der Lohnfortzahlungsanspruch bei kurzzeitiger Arbeitsabsenz trat per 1. Januar 2021 in Kraft; die Regelung zur Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung und zur 14-wöchigen Betreuungsentschädigung bei einem gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kind gelten per 1. Juli 2021. Das städtische Recht sieht bereits einen bezahlten Urlaubsanspruch bei Krankheit oder Unfall von Familienangehörigen vor und darüber hinaus die Möglichkeit zur Gewährung von zusätzlichem bezahlten Urlaub in besonderen Fällen im Umfang von 10 Arbeitstagen (Art. 81 VVO PST). Die Anpassung des städtischen Rechts soll per 1. August 2021 in Kraft treten.

## **2. Materielle Änderungen**

### **2.1 *Vaterschaftsurlaub***

Das städtische Personalrecht garantiert in Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST den angestellten Vätern bereits einen Vaterschaftsurlaub, der über die neue Regelung auf Bundesebene hinausgeht. In Koordination mit der auf Bundesebene geschaffenen Vaterschaftsentschädigung wird die VVO PST dahingehend ergänzt, dass der Bezug des bezahlten Urlaubs innerhalb von 6 Monaten ab Geburt oder Übernahme zur Pflege erfolgen muss, damit die Koordination mit der EO-Entschädigung in Art. 16i ff. EOG sichergestellt werden kann.

### **2.2 *Verlängerung Mutterschaftsurlaub bei Hospitalisierung des Neugeborenen***

Das EOG sah bis anhin vor, dass der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben werden kann, wenn das Neugeborene direkt nach der Geburt länger als drei Wochen im Spital bleiben muss. Zwecks Koordination mit der EO-Entschädigung wurde auch der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach städtischem Recht für dieselbe Dauer aufgeschoben. Dies hatte zur Folge, dass die Mutter während höchstens der Dauer des acht Wochen dauernden Beschäftigungsverbots nach der Geburt weder einen bezahlten Mutterschaftsurlaub noch Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG erhielt. Sofern die Mitarbeiterin ein Arztzeugnis vorlegen konnte, richtete die Stadt Winterthur gemäss ständiger Praxis für höchstens die Dauer des Beschäftigungsverbots Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 66 VVO PST aus.

Neu wird die Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG nicht mehr aufgeschoben, sondern verlängert, sofern das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt während mindestens zwei Wochen

im Spital verweilt und die Mutter nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen will. Die Bestimmung in Art. 64 Abs. 2 VVO PST, nach der der Mutterschaftsurlaub analog zur Mutterschaftsentschädigung aufgeschoben wird, ist demnach anzupassen. Neu soll sich der bezahlte Mutterschaftsurlaub verlängern, sofern gestützt auf Art. 16c Abs. 3 EOG die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung verlängert wird. Massgebend für das Vorliegen und die Dauer des Aufschubs ist der Entscheid der Ausgleichskasse.

Hat die Mitarbeiterin den Mutterschaftsurlaub gestützt auf Art. 59 Abs. 1 PST vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin angetreten und wird der Mutterschaftsurlaub infolge Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert, wird der Mutterschaftsurlaub ab dessen Antritt bis zur Beendigung der Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet.

Während des gesamten verlängerten Mutterschaftsurlaubs wird der volle Lohn ausgerichtet. Im Gegenzug erhält die Stadt während dieser Zeit die EO-Entschädigung der Mitarbeitenden (Art. 19 Abs. 2 EOG).

Durch die Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung bzw. des Mutterschaftsurlaubs wird eine bestehende Rechtsunsicherheit behoben. Art. 82 Abs. 3 VVO PST, welcher im Falle einer Lücke zwischen Niederkunft und Mutterschaftsurlaub/-entschädigung einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub gewährte, wird obsolet und kann aufgehoben werden. Absätze 4 bis 7 werden zu Absätzen 3 bis 6.

## **2.3 Bezahlter Urlaub bei Krankheit oder Unfall von Familienangehörigen**

### **2.3.1 Bisheriges Recht**

Bisher sieht das städtische Recht folgende bezahlte Urlaubsansprüche bei Krankheit oder Unfall von im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen vor (Art. 80 Abs. 3 lit. g VVO PST):

1. Wenn andere Hilfe fehlt: Die notwendige Zeit, höchstens 2 Arbeitstage pro Ereignis;
2. Bei Familien mit Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter: Die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis;
3. Wenn ein Familienmitglied (auch ausserhalb des gemeinsamen Haushaltes) im Sterben liegt: 2 Arbeitstage.

Zur Familie werden diejenigen Personen gezählt, die zueinander in einem Verhältnis nach Art. 80 Abs. 1 VVO PST stehen (Art. 80 Abs. 2 VVO PST). Dazu zählen Eltern, Kinder oder Geschwister (auch bei Stief- und Pflegeverhältnissen), die oder der Ehepartner/in oder die oder der Lebenspartner/in.

### 2.3.2 Neues Recht

#### Erweiterung des Begriffs «Familienangehörige»

Entsprechend der neuen Bundesgesetzgebung soll der Kreis der Familienmitglieder, bei deren notwendiger Betreuung ein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht, auch für städtische Mitarbeitende weiter gefasst werden. Bisher zählten zu den Familienangehörigen die Eltern, Kinder oder Geschwister (auch bei Stief- und Pflegeverhältnissen), die oder der Ehepartner/in oder die oder der Lebenspartner/in. Neu soll ein Urlaubsanspruch auch für die notwendige Betreuung der Schwiegereltern bestehen, welche deshalb explizit in Art. 80 Abs. 3 lit. g VVO PST aufgeführt werden. Der Begriff «Lebenspartner/in» gemäss Art. 80 Abs. 1 PST ist nicht auf eingetragene Partnerschaften beschränkt, womit bereits bei der bestehenden städtischen Regelung die faktische Lebensgemeinschaft mitberücksichtigt ist. Auf eine entsprechende Ergänzung, wie sie die neue Bundesregelung beabsichtigt, kann somit verzichtet werden.

Des Weiteren wird die bisherige Beschränkung auf «im gleichen Haushalt lebende Familienangehörige» für Ziff. 1 und Ziff. 2 von Art. 80 Abs. 3 lit. g VVO PST aufgehoben. Die notwendige Betreuung bspw. eines Eltern- oder eines Geschwisterteils, welcher ausserhalb des Haushalts des städtischen Mitarbeitenden lebt, wird damit anerkannt. Ebenfalls die Betreuung eines eigenen Kindes, welches nicht im eigenen Haushalt lebt. Den vielfältigen Familiensituationen kann damit umfassend Rechnung getragen werden.

#### Gesundheitliche Beeinträchtigung

Bisher war die Voraussetzung für den Urlaubsanspruch auf die Ursache Krankheit oder Unfall reduziert. Neu soll der allgemein gefasste Begriff der gesundheitlichen Beeinträchtigungen gewählt werden. Dieser umfasst neben den klassischen Ursachen Krankheit oder Unfall beispielsweise auch die Betreuung aufgrund einer Behinderung. Der Begriff der «Behinderung» wird analog Art. 2 Abs. 1 (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG, SR 151.3) ausgelegt.

#### Erhöhung der Urlaubstage mit jährlicher Obergrenze (Art. 80 Abs. 3 lit. g Ziff. 1 VVO PST)

Der Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäss Ziff. 1 wird von zwei auf drei Arbeitstage pro Ereignis erhöht. Entsprechend der Bundesregelung wird ausserdem eine jährliche Obergrenze von zehn Arbeitstagen pro Jahr eingeführt. Mit der Begrenzung wollte der Bundesgesetzgeber eine zu hohe Anzahl Urlaubsfälle verhindern. Da die Einschränkung auf den gleichen Haushalt im städtischen Recht wegfällt, ist es gerechtfertigt, die jährliche Obergrenze von zehn Arbeitstagen zu übernehmen. Ausschlaggebendes Jahr für die Obergrenze ist jeweils das Kalenderjahr. Die Kontrolle obliegt den direkten Vorgesetzten.

### Notwendigkeit

Weiterhin gilt, dass ein Anspruch auf bezahlten Urlaub nur soweit gilt, als dass andere Hilfe fehlt. Die Notwendigkeit einer Betreuung hängt unter anderem davon ab, ob andere Personen die Betreuung übernehmen könnten. Ebenfalls ist der Betreuungsbedarf einer Person ein Kriterium für die Notwendigkeit. Die Betreuung wird eher als notwendig erachtet, wenn es sich um ein minderjähriges Kind oder Kleinkind handelt. Die Beweislast für die Notwendigkeit liegt bei den Mitarbeitenden.

## **2.4 Betreuungsurlaub von 14 Wochen**

### *2.4.1 Bisheriges Recht*

Das städtische Recht sieht im Fall einer Krankheit oder Unfall eines Kindes einen maximalen Anspruch auf bezahlten Urlaub von 5 Arbeitstagen vor (Art. 80 Abs. 3 lit. g Ziff. 2 VVO PST). Ein weitergehender Anspruch auf bezahlten Urlaub ist nicht vorgesehen.

### *2.4.2 Neu geregelter Betreuungsurlaub*

Neu wird unter dem Titel «Elternschaft (Art. 59, 59a PST)» im eingefügten Art. 64a VVO PST der Anspruch der Mitarbeitenden auf Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen bei einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung des eigenen Kindes verankert. Der Anspruch auf den Betreuungsurlaub besteht, wenn der Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbersatzgesetz (EOG, SR 834.1) hat. Dieser Betreuungsurlaub ermöglicht es den betroffenen Eltern, die Erwerbstätigkeit für eine bestimmte Dauer zu unterbrechen, ohne dass damit der Verlust der Arbeitsstelle oder eine Erwerbseinbusse einhergeht. Die betroffenen Eltern werden entlastet, was den Heilungsprozess des Kindes positiv fördern kann.

Der Wortlaut von Art. 64a Abs. 1 VVO PST entspricht der Norm im Obligationenrecht. In Art. 64a Abs. 2 VVO PST wird betreffend die Rechtsfolgen auf die Bestimmung im OR verwiesen. In Art. 329i OR werden neben dem Anspruch (Abs. 1) folgende Punkte gesetzlich verankert (in Kraft ab 1. Juli 2021):

- Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen.
- Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.
- Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.
- Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Arbeitgeberin ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

Kraft des Verweises in Art. 64a Abs. 2 VVO PST gelten die dargelegten Regelungen auch für die städtischen Mitarbeitenden.

### Voraussetzungen

Grundsätzlich kann nur dann ein Anspruch auf den Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen geltend gemacht werden, wenn ein Anspruch auf die Betreuungsentschädigung gemäss den Voraussetzungen des EOG besteht. Die Voraussetzungen für die Betreuungsentschädigung gehen aus Art. 16n bis Art. 16o EOG hervor:

a) Eltern

Anspruchsberechtigt sind Eltern, deren Kind infolge der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung einen erhöhten Bedarf an Begleitung und Pflege hat. Anknüpfungspunkt für das Eltern-Kind-Verhältnis bildet dabei das Kindesverhältnis nach Art. 252 ZGB. Der Zivilstand der Eltern ist folglich unerheblich.

b) Schwere gesundheitliche Beeinträchtigung des eigenen Kindes

Die Definition der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung erfolgt gemäss Art. 16o EOG (in Kraft ab 1. Juli 2021). Ein Kind ist demnach gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist, der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist, ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss. Die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung als auch die Notwendigkeit der Begleitung, Betreuung oder Pflege durch mindestens einen Elternteil sind mit einem Arztzeugnis zu bestätigen.

c) Berufstätige Eltern

Der Betreuungsurlaub soll auch gewährt werden, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist oder wenn ein Elternteil oder beide Eltern Teilzeit arbeiten. Wenn beide Eltern erwerbstätig sind, wird der Betreuungsurlaub grundsätzlich paritätisch auf beide Elternteile aufgeteilt, das heisst sie erhalten je sieben Wochen. Den Eltern soll aber die Möglichkeit offenstehen, eine abweichende Aufteilung miteinander zu vereinbaren. Diese Vereinbarung ist ausreichend, um die Aufteilung zu ändern. Die Vorgesetzten sind über die Modalitäten des Urlaubsbezugs, insbesondere die Aufteilung und die vorgesehenen Bezugstage in Kenntnis zu setzen, sobald diese feststehen. Das Gleiche gilt, wenn sich Anpassungen der Modalitäten ergeben.

d) Unterbruch der Erwerbstätigkeit infolge Betreuung

Mindestens ein Elternteil muss die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes infolge der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung unterbrechen.

#### 2.4.3 Höhe und Bemessung der Betreuungsentschädigung

Die Bemessung der Betreuungsentschädigung erfolgt nach den im EOG geltenden Regeln. Das Taggeld beträgt 80 % des vorangegangenen Lohnes und ist durch einen Höchstbetrag von 196 Franken beschränkt. Dies gilt unabhängig davon, ob der Urlaub tageweise oder am Stück bezogen wird. Besteht Anspruch auf die Betreuungsentschädigung beträgt die Lohnfortzahlung 100 % der bisherigen Besoldung. Die Erwerbsersatzentschädigung geht an die Stadt.

#### 2.4.4 Verhältnis zu bezahltem Urlaub gemäss Art. 80 Abs. 3 lit. g Ziff. 2 VVO PST

Das bisherige städtische Recht sieht im Fall einer Krankheit oder eines Unfalles (neu: gesundheitlichen Beeinträchtigung) eines Kindes einen maximalen Anspruch auf bezahlten Urlaub von 5 Arbeitstagen vor (Art. 80 Abs. 3 lit. g Ziff. 2 VVO PST). Eine gewisse Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung wird für den bezahlten Urlaub nicht vorausgesetzt. Allerdings muss eine Notwendigkeit für die Anwesenheit der Mutter oder des Vaters gegeben sein. Demgegenüber wird der neu geschaffene Betreuungsurlaub von max. 14 Wochen nur gewährt, wenn eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung des eigenen Kindes vorliegt. Angesichts der unterschiedlichen Urlaubsfunktionen und des zeitlichen Aufwands zur Feststellung der Notwendigkeit eines Langzeiturlaubs kann der fünftägige Urlaub nach Art. 80 Abs. 3 lit. g Ziff. 2 VVO PST auch unabhängig vom Urlaub im Sinne von Art. 64a VVO PST gewährt werden. Ist die Krankheit eines Kindes zum Beispiel ausdrücklich erwiesen, aber sind in Bezug auf die Schwere noch weitere Abklärungen nötig oder wird die Schwere angezweifelt, so können die Eltern für die Betreuung Urlaub nach Art. 80 Abs. 3 lit. g Ziff. 2 VVO PST beziehen.

#### 2.4.5 Auswirkungen auf das bestehende städtische Recht

##### a) Kündigung zur Unzeit

Während des Betreuungsurlaubs gilt der Schutz gegen Kündigung zur Unzeit. Der Schutz dauert so lange wie der Anspruch auf den Urlaub besteht, längstens während sechs Monaten ab dem Tag, für welchen der erste Taggeldanspruch besteht. Der Schutz beginnt zu laufen, wenn der Anspruch entsteht. Gemäss Art. 21 PST richten sich Tatbestand und Rechtsfolgen zur Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Mit diesem Verweis auf das OR ist die Anpassung bereits umgesetzt. Eine Gesetzes- oder Verordnungsanpassung auf städtischer Ebene kann somit unterbleiben.

##### b) Ferienkürzung

Die Abwesenheit infolge der Betreuung des eigenen Kindes wird in Bezug auf die Ferienkürzung dem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub gleichgestellt. Dies gilt analog der Bundesregelung. Eine entsprechende Ergänzung von Art. 60 Abs. 3 VVO PST (Kürzung der Ferien) ist deshalb notwendig.

Zugleich wird in Art. 60 Abs. 1 lit. a eine redaktionelle Anpassung vorgenommen und der Punkt nach «Militär-» korrekterweise durch ein Komma ersetzt.

### **2.5 Kompetenz**

Gemäss Art. 58 Abs. 3 PST regelt der Stadtrat die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere in Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und Elternschaft. Die Kompetenz zur Anpassung der VVO PST aufgrund des angepassten kurzzeitigen bezahlten Urlaubs bei einer gesundheitlichen Beeinträchtigung von Familienangehörigen und der Einführung des 14-wöchigen Betreuungsurlaubes mit Folgeanpassung kommt damit dem Stadtrat zu. Eine Anpassung des PST ist nicht notwendig.

### **3. Vernehmlassung bei den Personalverbänden**

Das Personalamt lud die ständigen Verhandlungspartner mit E-Mail vom 21. Mai 2021 zur vereinfachten Vernehmlassung ein. Alle drei Personalverbände (Polizeibeamtenverband der Stadt Winterthur PBV, Personalverband der Stadt Winterthur PvW, Verband Personals öffentlicher Dienste VPOD) nahmen zur Vorlage Stellung. Der PBV äusserte sich positiv zur Vorlage und begrüßte die Änderungen. PvW und VPOD monierten, dass es sich nur um einen Nachvollzug übergeordneten Rechts handle und forderten eine darüberhinausgehende Regelung. Insbesondere soll der bezahlte Vaterschaftsurlaub auf 20 Arbeitstage ausgedehnt werden. Sowohl der PvW als auch der VPOD machten weiter geltend, dass der Anspruch auf unbezahlten Urlaub bei Vater- bzw. Elternschaft erweitert werden solle. Der VPOD machte sodann geltend, dass auf die Bezugsfrist von sechs Monaten beim bezahlten Vaterschaftsurlaub verzichtet werden soll.

Wie die Personalverbände richtig feststellten, handelt es sich vorliegend um den Nachvollzug von übergeordneten Rechts im städtischen Personalrecht. Die geforderte Erweiterung der Ansprüche betreffend Vaterschafts- und Elternurlaub werden zur Kenntnis genommen. Eine eingehende Prüfung dieser Anliegen wird in einem separaten Vorhaben zur Beurteilung der Arbeitszeitregelung erfolgen. An der neuen Bezugsfrist von sechs Monaten für den bezahlten Vaterschaftsurlaub wird einerseits festgehalten, um die Koordination mit der neu eingeführten Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG sicherzustellen, und andererseits, da der Bezug des Vaterschaftsurlaubs in den ersten sechs Monaten nach der Geburt als zumutbar erscheint.

### **4. Inkraftsetzung**

Die Anpassungen treten per 1. August 2021 in Kraft.

## **5. Publikation und Kommunikation**

Der Beschluss ist mit Rechtsmittelbelehrung zu publizieren und in die Winterthurer-Erlass-Sammlung (WES) aufzunehmen. Es erfolgt keine Medienmitteilung.

### **Beilage:**

1. Änderung zur Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 20. Juni 2018; synoptische Darstellung