



Protokollauszug vom

02.10.2024

Departement Präsidiales / Personalamt:

Änderung des Personalstatuts (PST) und der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) betreffend Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter», Urlaube in Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen; Freigabe des Entwurfs zur Vernehmlassung bei den Personalverbänden

IDG-Status: teilweise öffentlich

SR.24.671-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Der Entwurf für eine Änderung des Personalstatuts (PST) und der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) betreffend Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» sowie Urlaube in Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen wird gemäss Beilage genehmigt und den Personalverbänden (Personalverband der Stadt Winterthur, Verband des Personals der öffentlichen Dienste [VPOD], Polizeibeamtenverband und Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner [SBK]) bis zum 10. Dezember 2024 zur Vernehmlassung zugestellt.
2. Das Personalamt wird mit der Durchführung der Vernehmlassung beauftragt.
3. Dieser Beschluss wird nach erfolgter Vernehmlassung zusammen mit der Weisung des Stadtrats an das Stadtparlament zur Anpassung des Personalstatuts (PST) veröffentlicht.
4. Mitteilung an: Departement Präsidiales; Personalamt (zur Durchführung der Vernehmlassung).

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 4. März 2024 erklärte das Stadtparlament die Motion betreffend «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» auf Antrag des Stadtrats für erheblich (Parl.-Nr.2022.66). Damit wurde der Stadtrat mit der Umsetzung beauftragt. Ziel der vorliegenden Änderung des städtischen Personalstatuts (PST) sowie der zugehörigen Vollzugsverordnung (VVO PST) ist es nunmehr, einen vorgeburtlichen, dreiwöchigen bezahlten Urlaub für städtische Mitarbeiterinnen im Personalrecht zu verankern.

Darüber hinaus ergibt sich weiterer Anpassungsbedarf im Bereich bezahlter Urlaube im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen aufgrund der angenommenen eidgenössischen Volksabstimmung zur «Ehe für alle». Diese Abstimmung betraf eine Änderung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (ZGB). 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 Fortpflanzungsmedizinengesetz 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. Des Weiteren sieht das städtische Personalrecht bei der Übernahme eines Kindes zur späteren Adoption noch eine Unterscheidung zwischen Mutter und Vater vor. Gemäss den derzeitigen Regelungen erhalten Adoptivmütter bei der Adoption eines Kindes 16 Wochen bezahlten Urlaub (Art. 59 PST i. V. m. Art. 64 Abs. 4 VVO PST), Adoptivväter hingegen nur 15 Tage (Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST). Diese veraltete Regelung ist nicht mehr zeitgemäss und wird angepasst.

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.

Sämtliche Anpassungen in PST und VVO PST werden in der beigefügten synoptischen Darstellung ausführlich erläutert (Beilage). Diese Übersicht enthält den Wortlaut der Änderungen sowie erläuternde Kommentare. Um die Unterschiede zu verdeutlichen, werden die zu beschliessenden Anpassungen den aktuell bestehenden Regelungen gegenübergestellt.

2. Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter»

Am 27. Juni 2022 reichten die Stadtparlamentarierinnen Nina Wenger (Grüne/AL-Fraktion), Marilena Gnesa (SP-Fraktion), Barbara Huizinga (EVP-Fraktion) und Nora Ernst (GLP-Fraktion) namens ihrer Fraktionen mit 30 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Motion ein, die vom Stadtparlament am 19. September 2022 überwiesen wurde:

«Der Stadtrat wird beauftragt die Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubes von drei Wochen für Mitarbeiterinnen der Stadt Winterthur in das Personalstatut zu verankern. Der 16-wöchige Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft bleibt dadurch unberührt. Der Bezug des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubes ist freiwillig und muss nicht zwingend bezogen werden, wenn eine Mitarbeiterin das nicht möchte.»

Begründung

Drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin, bis zu zwei Wochen nachher, kann eine Geburt spontan beginnen. Somit erstreckt sich der physiologische Geburtszeitraum über fünf Wochen. Viele schwangere Frauen (70%) werden gemäss einem Bericht des Bundes mindestens zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin krankgeschrieben. Dass Frauen bis zum Geburtstermin arbeiten sollen, entspricht daher nicht der Realität und ist auch gesundheitlich kaum haltbar. Von einem gesundheitlichen Standpunkt aus gesehen ist es besser, wenn die werdende Mutter möglichst erholt gebären kann. Somit würde sich ein vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub positiv auf das anspruchsvolle Ereignis der Geburt und auf die Erholung im Wochenbett auswirken.

Auch die Arbeitgeberin Stadt Winterthur würde von der, aus dem vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub resultierenden, Planungssicherheit profitieren. Eine Mutterschaftsvertretung, die ohnehin organisiert werden muss, kann besser auf den Zeitpunkt des vorgeburtlichen Urlaubs geplant werden. Dies entlastet schwangere Frauen vom Druck, aus Pflichtgefühl bis möglichst kurz vor der Geburt ihre volle Arbeitsleistung erbringen zu müssen. Ausserdem positioniert sich die Stadt Winterthur damit als attraktive und fortschrittliche Arbeitgeberin mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen.

In einigen Städten sowie auf nationaler Ebene (vgl. Motion 21.3155 Mutterschutz vor Niederkunft von Flavia Wasserfallen, SP) laufen bereits Bestrebungen zur Einführung des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs. Hier könnte die Stadt Winterthur als fortschrittliche Stadt mit gutem Beispiel vorangehen und den Schutz für werdende Mütter vor der Geburt verbessern. Ebenfalls haben bereits alle EU-EFTA Staaten eine solche Lösung eingeführt.»

Mit seinem Bericht vom 10. Januar 2024 hat der Stadtrat zu dieser Motion ausführlich Stellung genommen und dem Stadtparlament beantragt, sie erheblich zu erklären (SR.2022.469-4). Der Stadtrat befürwortete die Motion vor allem aufgrund gesundheitlicher und organisatorischer Vorteile. Ein vorgeburtlicher Urlaub ermöglicht Mitarbeiterinnen, sich besser auf die Geburt vorzubereiten und das Risiko von Langzeitausfällen zu verringern, während die Arbeitsplanung erleichtert wird. Andere Städte und Länder haben ähnliche Regelungen eingeführt. Obwohl das Personalrecht Lohnfortzahlungen bei krankheitsbedingten Absenzen vorsieht, ist ein vorgeburtlicher Urlaub sachgerechter, da Schwangerschaftsbeschwerden keine Krankheit darstellen. Neben den gesundheitlichen Vorteilen stärkt die Massnahme die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin. Winterthur folgt damit dem Beispiel von Städten wie Zürich und Luzern. Das Parlament ist dem Antrag des Stadtrats mit Beschluss vom 4. März 2024 gefolgt (Parl.-Nr.2022.66). Demnach hat der Stadtrat die Motion innerhalb eines Jahres ab diesem Zeitpunkt umzusetzen (Art. 84 Abs. 5 der Organisationsverordnung Stadtparlament, OV Parl).

2.1 Anpassung des Personalstatuts (PST)

Die Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» erfordert eine Anpassung des städtischen Personalrechts auf zwei Ebenen. Da ein neuer Anspruch im Zusammenhang mit Mutterschaft entsteht, erscheint es sinnvoll, den vorgeburtlichen, dreiwöchigen Urlaub als Grundsatz in Art. 59 PST zu verankern, der die Rechte der Mitarbeitenden bei Mutterschaft regelt (siehe Beilage, Art. 59 Abs. 1 PST). Die detaillierten Ausführungsbestimmungen dazu werden gestützt auf Art. 58 Abs. 3 PST vom Stadtrat in der Vollzugsverordnung festgelegt. Art. 58 Abs. 3 PST sieht vor, dass der Stadtrat für die Regelung von bezahlten und unbezahlten Urlauben, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen wie Elternschaft und Adoption, zuständig ist. Im neu formulierten Art. 59 Abs. 1 PST wird daher zum vorgeburtlichen Urlaub auf die entsprechende Regelung des Stadtrats verwiesen.

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, wird ersatzlos gestrichen. Meist sind die betroffenen Mitarbeiterinnen aufgrund fortschreitender Schwangerschaft arbeitsunfähig und beziehen Lohnfortzahlung oder künftig den dreiwöchigen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub. Die Streichung dieser Regelung ist daher gerechtfertigt.

2.2 Anpassung in der 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 VVO PST festgelegt, dass Mitarbeitende Anspruch auf bezahlten Urlaub von bis zu 15 Arbeitstagen haben, der frühestens drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin beginnt (siehe Beilage, S. 3 f.). Anspruch auf den bezahlten Urlaub haben alle Mitarbeiterinnen, welche 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, jedoch höchstens 15 Arbeitstage, entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad. 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. 1^a VVO PST): Um eine bessere Planbarkeit zu erreichen – ein Argument, das der Stadtrat für die Einführung des vorgeburtlichen Urlaubs angeführt hat – sollte der Zeitpunkt der Mitteilung des ärztlich errechneten Geburtstermins an die Arbeitgeberin festgelegt und in der VVO PST verankert werden. Im zweiten Trimester, in der 20. bis 23. Schwangerschaftswoche, findet in der Regel die zweite reguläre Ultraschalluntersuchung statt. Bis zu diesem Zeitpunkt sollte die Berechnung des Geburtstermins erfolgt sein, 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. 1^a VVO PST soll daher ein zusätzlicher Absatz eingefügt werden, der festlegt, dass der errechnete Geburtstermin durch ein ärztliches Zeugnis belegt und den Vorgesetzten bis zur 23. Schwangerschaftswoche mitgeteilt werden muss (siehe Beilage S. 4). 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. Allerdings kann eine ungerechtfertigte Nichteinhaltung der Frist, die eine Planung für die Arbeitgeberin erschwert, die Beurteilung des Verhaltens der Mitarbeiterin beeinflussen und möglicherweise als Treuepflichtverletzung gewertet werden.

Niederkunft vor oder nach ärztlich errechnetem Geburtstermin (Art. 64 Abs. 1^b VVO PST): Des Weiteren ist zu regeln, wie im Fall einer Geburt vor oder nach dem errechneten Geburtstermin verfahren wird (siehe Beilage S. 4). 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. Laut Statistik des Bundes waren im Jahr 2022 0,6 % der Geburten über den errechneten Termin hinaus (Geburt nach mehr als 41 Wochen). Bei einer Geburt nach dem errechneten Geburtstermin soll der bezahlte Urlaub gemäss

Art. 58 Abs. 3 PST um die entsprechenden Tage verlängert werden. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht bis zur tatsächlichen Geburt, unabhängig von der Jahresplanung. Die Weitergewährung des bezahlten Urlaubs erscheint sowohl im Hinblick auf die administrative Abwicklung als auch unter Berücksichtigung der Tatsache gerechtfertigt, dass viele städtische Mitarbeiterinnen kurz vor der Geburt ohnehin arbeitsunfähig sind und die Kosten der Lohnfortzahlung von der Stadt getragen werden müssten.

2.3 Kosten des vorgeburtlichen Urlaubs

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 aktuellem 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 eines 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 vorgeburtliche Urlaub freiwillig ist. Mitarbeiterinnen, die bis zum Geburtstermin arbeiten möchten, können dies auch mit Einführung des bezahlten vorgeburtlichen Urlaubs weiterhin tun.

3. Adoptionsurlaub

Die Vorlage zur «Ehe für alle» ist am 1. Juli 2022 in Kraft getreten und ermöglicht seitdem verheirateten gleichgeschlechtlichen Paaren, gemeinsam ein Kind zu adoptieren. Das derzeitige städtische Personalrecht geht jedoch noch von einem traditionellen Modell mit Mutter und Vater aus. So wird der Adoptivmutter, analog zur Geburt eines eigenen Kindes, ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen (Art. 59 PST i. V. m. Art. 64 Abs. 4 VVO PST) gewährt, während der Adoptivvater einen Anspruch auf 15 Tage (Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST) hat. Diese Regelung entspricht nicht mehr den aktuellen gesetzlichen Vorgaben und ist daher diesen Vorgaben anzupassen. Dies erfordert eine entsprechende Änderung von Art. 59 Abs. 2 PST sowie der einschlägigen Vollzugsbestimmungen in der VVO PST (bisherige Art. 64 Abs. 4 und 5 sowie Art. 80 Abs. 3 lit. c VVO PST).

Der Anspruch auf bezahlten Urlaub bei der Adoption eines Kindes bis zu zwölf Jahren ist in Art. 59 Abs. 2 PST geregelt. Bisher sah diese Regelung, wie vorstehen erwähnt, einen Anspruch von 16 Wochen bezahltem Urlaub vor, welcher gemäss Art. 64 Abs. 4 VVO PST der Mutter zugesprochen wurde. Neu soll der Höchstanspruch auf bezahlten Urlaub im Fall einer Adoption auf 8 Wochen pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter festgelegt werden, unabhängig vom Geschlecht. Arbeiten beide Elternteile bei der Stadt, ergibt sich also ein Gesamtanspruch von 16 Wochen bezahltem Urlaub. Diese Gleichbehandlung der Elternteile erscheint gerechtfertigt, da die Ausgangslage für beide gleich ist (z. B. keine Erholungszeit infolge der Geburt oder Eingewöhnung und Stillen). Die Kürzung des Anspruchs für weibliche Mitarbeitende wird durch die Stärkung der Ansprüche für männliche Mitarbeitende ausgeglichen. Der Gesamtanspruch ist zwar um drei Wochen geringer als bei der Geburt eines eigenen Kindes (insgesamt 19 Wochen bei Geburt [16 Wochen Mutterschaftsurlaub + 15 Arbeitstage Urlaub des anderen Elternteils]), jedoch sieht die Bundesregelung für den Adoptionsurlaub nur zwei Wochen Entschädigung (14 Taggelder) vor. Anspruch auf diese Entschädigung besteht sodann nur, wenn das adoptierte Kind jünger als vier Jahre ist (Art. 16t Abs. 1 lit. a EOG). Die städtische Regelung, die einen Urlaubsanspruch von 8 Wochen bei 100 % Lohn bis zum Alter von 12 Jahren gewährt, ist daher auch unter Berücksichtigung der geänderten Bestimmungen grosszügig.

Die Bedingungen für den Bezug des Adoptionsurlaubs werden in einer neuen Bestimmung Art. 64b VVO PST 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. 64b Abs. 1 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. 64b Abs. 4 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 gemäss Art. 59 Abs. 2 PST und Art. 64b VVO PST gilt für Angestellte, welche ab dem Inkrafttreten der Änderungen ein Kind zur Adoption aufnehmen. Bereits entstandene Urlaubsansprüche bleiben bestehen.

4. 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 Erwerbsersatzordnung, 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 Abs. 3 lit. c VVO PST müssen daher an die neuen gesetzlichen Bestimmungen angepasst werden. 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 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 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 VVO PST). Neu hinzugefügt wird die Regelung, dass die sechsmonatige Bezugsfrist stillsteht, wenn der Urlaub nach Art. 64c VVO PST (im Todesfall der Mutter) beansprucht wird (Art. 64a Abs. 2 VVO PST; siehe hierzu nachfolgend Ziff. 5).

Zudem wird der bisherige Anspruch auf drei Wochen unbezahlten Urlaub in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes in Art. 64a Abs. 3 VVO PST aufgenommen. Dieser wird nun als «Eltern- teilurlaub» und nicht mehr als «Vaterschaftsurlaub» bezeichnet. Im Rahmen der systematischen Anpassungen wird der bisherige Art. 64a (Betreuungsurlaub) neu als Art. 64d 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 darüber hinausgehenden 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 VVO PST gilt für alle Angestellten, welche die Voraussetzungen ab dem Tag des Inkrafttretens der Bestimmungen erfüllen.

5. 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.

5.1 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 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. 64c 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. 64c 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.

5.2 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)¹ befindet – und zwar vom 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} OR² (Urlaub für den hinterbliebenen Vater oder die Ehefrau der Mutter nach dem Tod der Kindsmutter) nach Art. 336c

¹ 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.

² 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. 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.

5.3 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 2019 waren es durchschnittlich fünf Fälle pro Jahr³. 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 64c VVO PST gilt für Todesfälle, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Änderungen eintreten.

6. Vernehmlassung Personalverbände

Gemäss Art. 64 Abs. 1 PST sind die Personalverbände vor dem Erlass von Bestimmungen des Personalwesens einzubeziehen. Die vorliegend geplanten Anpassungen von PST und VVO PST sollen daher bei den drei anerkannten Personalverbänden sowie dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) in Vernehmlassung gegeben werden. Die Durchführung der Vernehmlassung wird dem Personalamt übertragen.

Nach Abschluss der Vernehmlassung wird der Stadtrat die Änderungen des Personalstatuts dem Stadtparlament zur Verabschiedung vorgelegen und zu gegebener Zeit die Anpassungen der Vollzugsverordnung zum Personalstatut mit einer separaten Vorlage beschliessen.

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.

³ BBl 2922 2515 S. 10 f.

7. Veröffentlichung und Kommunikation

Beschluss und Begründung zum vorliegenden Geschäft werden einstweilen nicht veröffentlicht (Beeinträchtigung Meinungsbildungsprozess, Art. 3 Abs. 2 lit. b InfV). Die Veröffentlichung erfolgt nach erfolgter Vernehmlassung zusammen mit der Weisung an das Stadtparlament zur Anpassung des PST. Eine externe Kommunikation findet dementsprechend aktuell nicht statt. Die interne Kommunikation erfolgt über die Linie und durch das Personalamt im Austausch mit den departementalen Personaldiensten.

Beilage:

Synoptische Darstellung mit Kommentaren (Anpassungen PST und VVO PST)