

## Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 25. März 2015

### **Motion von Alan David Sangines und Christine Seidler betreffend Gewährleistung eines Gesundheitsschutzes bei Mutterschaft, der dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht, Bericht und Abschreibung**

Am 29. Februar 2012 reichten Gemeinderat Alan David Sangines (SP) und Gemeinderätin Christine Seidler (SP) folgende Motion, GR Nr. 2012/71, ein, welche dem Stadtrat am 27. März 2013 zur Prüfung überwiesen wurde:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung zu unterbreiten, wonach allen Angestellten der Stadt Zürich ein Gesundheitsschutz bei Mutterschaft gewährleistet wird, der mindestens dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht.

Begründung:

Das schweizerische Arbeitsgesetz (ArG) sieht diverse Regeln zum gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Das ArG ist jedoch für öffentliche Verwaltungen nicht anwendbar (Art. 2 ArG). Die Angestellten der Stadt Zürich sind somit dem Personalrecht der Stadt Zürich unterstellt. Dieses Personalrecht ist fortschrittlich und arbeitnehmerfreundlich. Es sieht jedoch kaum Gesundheitsschutzbestimmungen bei Mutterschaft vor. Obwohl die Eidgenössische Mutterschutzverordnung auch für das Personal der Stadt Zürich gilt, sieht diese Verordnung lediglich Bestimmungen bezüglich gefährliche und beschwerliche Arbeiten sowie die Umschreibung gefährlicher Stoffe und Arbeiten für Mütter vor (Art. 1 Mutterschutzverordnung). Das ArG hingegen definiert minimale Gesundheitsschutzbestimmungen bei Mutterschaft. Unter anderem dürfen gemäss ArG Schwangere täglich maximal 9 Stunden arbeiten und dürfen 8 Wochen vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Ferner muss der Arbeitgeber schwangeren und stillenden Frauen, die aufgrund der Vorschriften des ArG bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, gleichwertige Ersatzarbeit anbieten oder 80% des Lohns bezahlen.

Die Bestimmungen ArG sollen einen minimalen Gesundheitsschutz bei Mutterschaft garantieren. Auch der Kanton Zürich gewährt seinem Personal den im ArG vorgesehenen Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (§ 97 Abs. 3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich). Es ist nicht einzusehen, weswegen diese Bestimmungen nicht auch für schwangere und stillende Mütter, welche dem Personalrecht der Stadt Zürich unterstellt sind, gelten sollen.

Am 22. August 2012 erklärte sich der Stadtrat bereit, die Motion von Alan David Sangines und Christine Seidler entgegenzunehmen, da er das Anliegen unterstützte und es als sinnvoll erachtete, mit der Umsetzung der Motion eine einheitliche Regelung für alle städtischen Angestellten zu schaffen. Am 27. März 2013 überwies der Gemeinderat die Motion mit 94 gegen 24 Stimmen an den Stadtrat. Die Frist für die Erledigung läuft am 27. März 2015 ab.

In den Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101), Art. 121 ff., sind die aktuellen Regelungen zur Schwangerschaft und Mutterschaft festgehalten. Der Stadtrat hat das Anliegen der Motion aufgenommen und eine in seiner Kompetenz liegende Revision der entsprechenden AB PR-Artikel vorgenommen. Am 4. Februar 2015 hat der Stadtrat die neuen Bestimmungen beschlossen, vgl. den beiliegenden STRB Nr. 98/2015. Inhaltlich entsprechen die neuen Regelungen denjenigen des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) und seiner Verordnungen zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft. Es gibt im Vergleich zum Arbeitsgesetz nur eine Einschränkung: Die Vorgabe, dass Möglichkeiten geschaffen werden müssen, damit sich Mitarbeiterinnen in der Schwangerschaft und Stillzeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen können, wurde in der Vernehmlassung als zum Teil schwer umsetzbar beurteilt. Deshalb wird diese Möglichkeit nur insoweit garantiert, als dies die betrieblichen und räumlichen Umstände zulassen.

Neben den zum Teil neuen detaillierten Regelungen zur Beschäftigung und zu den Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft und Stillzeit wurde die bisherige «Kann-Bestimmung» zur Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs insofern präzisiert, dass diese zu gewähren ist, soweit es betrieblich möglich ist. Zudem bietet die Stadt mit einem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub zum vollen Lohn weiterhin eine bessere Leistung als es das Erwerbersatzgesetz (EOG, SR 834.1) bzw. die Verordnung dazu (EOV, SR 834.11) vorsieht. Ein analoger Anspruch besteht neu auch, wenn eine Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat, das Kind aber tot geboren wird oder während der Geburt stirbt.

Insgesamt entspricht das Schutzniveau, das die Stadt Zürich damit bei Schwangerschaft und Mutterschaft allen Mitarbeiterinnen gewährleistet, demjenigen des Arbeitsgesetzes. Da für die Umsetzung diverse Anpassungen in technischen Systemen notwendig sind, hat der Stadtrat beschlossen, die revidierten Bestimmungen per 1. Januar 2016 in Kraft zu setzen.

Mit den neuen Bestimmungen in den AB PR wird das Ziel der Motion erreicht, weshalb deren Abschreibung beantragt wird.

**Dem Gemeinderat wird beantragt:**

- 1. Vom Bericht bzw. den vom Stadtrat beschlossenen revidierten Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht betreffend Gewährleistung eines Gesundheitsschutzes bei Mutterschaft, der dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht, wird Kenntnis genommen.**
- 2. Die Motion, GR Nr. 2012/71, von Alan David Sangines (SP) und Christine Seidler (SP) vom 29. Februar 2012 betreffend «Gewährleistung eines Gesundheitsschutzes bei Mutterschaft, der dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht», wird als erledigt abgeschrieben.**

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

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

**Corine Mauch**

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**

# Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 4. Februar 2015

**98.**

**Revision der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, Umsetzung der Motion von Alan David Sangines und Christine Seidler, GR Nr. 2012/71, zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft**

**IDG-Status: öffentlich**

## 1. Ausgangslage

Am 29. Februar 2012 reichten Gemeinderat Alan David Sangines (SP) und Gemeinderätin Christine Seidler (SP) folgende Motion, GR Nr. 2012/71, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung zu unterbreiten, wonach allen Angestellten der Stadt Zürich ein Gesundheitsschutz bei Mutterschaft gewährleistet wird, der mindestens dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht.

Begründung:

Das schweizerische Arbeitsgesetz (ArG) sieht diverse Regeln zum gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Das ArG ist jedoch für öffentliche Verwaltungen nicht anwendbar (Art. 2 ArG). Die Angestellten der Stadt Zürich sind somit dem Personalrecht der Stadt Zürich unterstellt. Dieses Personalrecht ist fortschrittlich und arbeitnehmerfreundlich. Es sieht jedoch kaum Gesundheitsschutzbestimmungen bei Mutterschaft vor. Obwohl die Eidgenössische Mutterschutzverordnung auch für das Personal der Stadt Zürich gilt, sieht diese Verordnung lediglich Bestimmungen bezüglich gefährliche und beschwerliche Arbeiten sowie die Umschreibung gefährlicher Stoffe und Arbeiten für Mütter vor (Art. 1 Mutterschutzverordnung). Das ArG hingegen definiert minimale Gesundheitsschutzbestimmungen bei Mutterschaft. Unter anderem dürfen gemäss ArG Schwangere täglich maximal 9 Stunden arbeiten und dürfen 8 Wochen vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Ferner muss der Arbeitgeber schwangeren und stillenden Frauen, die aufgrund der Vorschriften des ArG bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, gleichwertige Ersatzarbeit anbieten oder 80% des Lohns bezahlen.

Die Bestimmungen ArG sollen einen minimalen Gesundheitsschutz bei Mutterschaft garantieren. Auch der Kanton Zürich gewährt seinem Personal den im ArG vorgesehenen Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (§ 97 Abs. 3 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich). Es ist nicht einzusehen, weswegen diese Bestimmungen nicht auch für schwangere und stillende Mütter, welche dem Personalrecht der Stadt Zürich unterstellt sind, gelten sollen.

Der Stadtrat hat sich mit STRB Nr. 962 vom 22. August 2012 bereit erklärt, die Motion entgegenzunehmen, da er das Anliegen für sinnvoll erachtet und mit der Umsetzung der Motion eine einheitliche Regelung für alle städtischen Angestellten geschaffen werden kann.

Mit Beschluss vom 27. März 2013 hat der Gemeinderat die Motion zur Erledigung innert der zweijährigen Frist an den Stadtrat überwiesen. Human Resources Management (HRZ) hat daraufhin einen Vorschlag zur Umsetzung der Motion ausgearbeitet. Dieser wurde am 4. Oktober 2013 an der HR-Konferenz präsentiert und diskutiert. Nach Diskussion der Vorlage mit der Fachstelle für Gleichstellung wurde ein Revisionsvorschlag ausgearbeitet und den Departementen sowie den Personalverbänden Anfang Juni 2014 zur Vernehmlassung unterbreitet (STRB Nr. 477/2014).

## 2. Erläuterungen zur Revision

### 2.1 Vorgehensweise

Zur Umsetzung der Motion sollen die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) revidiert werden. Ein blosser Verweis auf die Regelungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) und seiner Verordnungen wurde geprüft und verworfen. Ein Verweis würde dennoch eine detaillierte

Regelung für gewisse Bereiche erfordern, da das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen nicht alle Fragen klären. Mit einer für das Personal der Stadt Zürich zugeschnittenen Lösung ist dies jedoch möglich. Dies bedingt eine Neunummerierung der gesamten Artikel über die Schwangerschaft und Mutterschaft, obwohl inhaltlich an den bestehenden Artikeln wenig geändert wird.

Erfüllt der Stadtrat das Anliegen der Motion durch Erlass von AB PR-Bestimmungen, kann er dem Gemeinderat gemäss Art. 92 der Geschäftsordnung des Gemeinderats mittels qualifiziertem Bericht mitteilen, dass dem Begehren der Motion schon in anderer Form entsprochen wurde und die Motion deshalb abgeschrieben werden kann.

## **2.2 Vernehmlassung**

Die Revisionsvorlage wurde in der Vernehmlassung von den stadtinternen Vernehmlassungspartnerinnen und -partnern der Personalverbände einhellig begrüsst und deren Umsetzung wird insgesamt als gelungen und schlüssig beurteilt. Etwa die Hälfte der Vernehmlassungsantworten stimmen den Revisionsvorschlägen ohne Änderungswünsche zu.

Bedenken werden zum neuen Art. 121 Abs. 1 (Fernbleiben auf blosser Mitteilung) geäussert. Im Hinblick auf Abs. 2 (Maximum von 9 Arbeitsstunden pro Tag) wird auf die Problematik des Schichtdienstes mit Schichten von mehr als 9 Stunden hingewiesen. Teilweise könnten gewisse Teilzeitarbeitsmodelle, die besonders bei Frauen mit Betreuungspflichten beliebt seien, mit einem Stundenmaximum von 9 Arbeitsstunden nicht mehr gewählt werden. Zudem werden Präzisierungen zur Kontrolle gewünscht und ebenfalls zur Versetzung in eine gleichwertige / zumutbare Tätigkeit (Abs. 3 und 4). Diese Themen werden in den Erwägungen zu Art. 121 AB PR näher erläutert.

Zwei Departemente weisen zum neuen Art. 121<sup>bis</sup> AB PR (Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft) darauf hin, dass bei beengten Verhältnissen keine geeigneten Bedingungen zum Hinlegen geschaffen werden könnten (Abs. 4).

Der in Art. 121<sup>ter</sup> AB PR umschriebene Lohnanspruch bei schwangerschaftsbedingten Abwesenheiten vom Arbeitsplatz (mit und ohne Arztzeugnis) wird unterschiedlich beurteilt und eine Klärung anderer krankheits- oder unfallbedingter Absenzen betreffend gewünscht. Für Details vergleiche die Erwägungen hinten.

Weitere Einwände oder Fragen betreffen den vorbezogenen oder verschobenen Mutterschaftsurlaub (Art. 122 Abs. 2 und 4 AB PR), die Dauer des Mutterschaftsurlaubs bei einer befristeten Anstellung (Art. 122 Abs. 5 AB PR) und die Regelungen zum Stillen (Art. 124 AB PR). Kontrovers fallen insbesondere die Ansichten darüber aus, ob es möglich sein soll, die bezahlten Stillzeiten auch an Randzeiten vor und nach der Arbeit zu Hause zu beziehen.

Zum Art. 130 AB PR, Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptivverhältnisses, wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Dienstchefinnen und -chefs auch Kriterien berücksichtigen können müssten, die gegenwärtig nicht im Katalog seien, z. B. die gesundheitliche Verfassung des Kindes.

## **2.3 Verhältnis zum Arbeitsgesetz und den zugehörigen Verordnungen**

Verwaltungen der Gemeinden sind im Allgemeinen lediglich an die Art. 6, 35 und 36a ArG über den Gesundheitsschutz gebunden. Im Übrigen sind Arbeitsverhältnisse mit der Stadt Zürich dem Arbeitsgesetz grundsätzlich nicht unterworfen (Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG und Art. 3a ArG).

Für ausgewählte Betriebe der Stadt gelten hingegen sämtliche Bestimmungen zum Gesundheitsschutz, der Beschäftigung, der Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft. Dazu gehören Betriebe

- zur Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern
- zur Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie
- zur Beförderung von Personen oder Gütern
- für die Abfuhr, für die Verbrennung oder Verarbeitung von Kehrricht
- der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung (Art. 2 Abs. 2 ArG i.V.m. Art. 4 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV1, SR 822.111; Art. 17 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, Arbeitszeitgesetz, AzG, SR 822.21).

In der Stadt Zürich sind das ERZ, ewz, WVZ und VBZ. Gemäss Art. 4a ArGV1 ist das Gesetz schliesslich anwendbar auf öffentliche Krankenanstalten und Kliniken im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Assistenzärztinnen und Assistenzärzten.

Überall dort, wo das Arbeitsgesetz oder einzelne Bestimmungen davon anwendbar sind, hat die Stadt Zürich dessen Schutzbestimmungen umzusetzen. Sie darf über diese hinausgehen, aber nicht dahinter zurückbleiben (Art. 71 lit. b ArG). Dementsprechend sind die oben erwähnten Betriebe der Stadt Zürich bereits jetzt an die Mutterschutzbestimmungen des ArG und der zugehörigen Verordnungen gebunden. Das Gesundheits- und Umweltdepartement (GUD) hat darüber hinausgehend ein Reglement zum Mutterschutz erlassen, das allen Kaderärztinnen (Leitende und Oberärztinnen) die Einhaltung der Regelungen des ArG betreffend täglicher Maximalarbeitszeit und betreffend Nachtdienst während der letzten acht Schwangerschaftswochen vollumfänglich zugesteht.

Die revidierten AB PR halten die Vorgaben des ArG und der zugehörigen Verordnungen ein (mit einer Einschränkung bei der Ruhegelegenheit nach Art. 34 der Verordnung 3 zum ArG), oder gehen teilweise sogar darüber hinaus. Mit Inkraftsetzung der Revision können alle Arbeitnehmerinnen der Stadt von denselben Schutzvorschriften profitieren.

## **2.4 Parallele Revisionen von AB PR-Artikeln**

### *Motion Jacobi, Zuschläge bei Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit*

Der Gemeinderat hat an der Sitzung vom 16. April 2014 beschlossen, Art. 58 PR wie folgt zu ändern:

<sup>3</sup> *Bei regelmässigem Nacht-, Sonntags- und Feiertagsdienst besteht ein Anspruch auf die durchschnittlichen Zulagen für solche Dienste während Mutterschaftsurlaub, bei Krankheit oder Unfall sowie bei anderen unverschuldeten und unfreiwilligen Arbeitsverhinderungen. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.*

Die Umsetzung dieser Regelung soll in den Art. 176 und 176<sup>bis</sup> AB PR geregelt werden. Ein entsprechender Vorschlag wurde am 10. Dezember 2014 vom Stadtrat definitiv beschlossen (STRB Nr. 1046/2014). Dabei wurde bereits berücksichtigt, dass bei einem Beschluss des neuen Art. 121<sup>ter</sup> AB PR gemäss dieser Vorlage eine Ergänzung des Art. 176<sup>bis</sup> AB PR vorzunehmen ist, damit bei den entsprechenden bezahlten Urlauben bei wegfallender regelmässiger Nachtarbeit auch die durchschnittlichen Zulagen entsprechend weiter ausgerichtet werden.

### *Arbeitszeitrevision*

Im Dezember 2013 (STRB Nr. 1094/2013) hat der Stadtrat die Revision der AB PR-Artikel zur Arbeitszeit provisorisch beschlossen und in die Vernehmlassung gegeben. Die Revision wird insbesondere eine Neunummerierung und eine Anpassung der Terminologie mit sich bringen. In der vorliegenden Vorlage ist davon einerseits der Verweis auf die Pausenregelung (heute Art. 170 AB PR) betroffen. Aus diesem Grund wird in Dispositiv-Ziff. 2 eine Variante für den Art. 121<sup>bis</sup> Abs. 1 AB PR aufgenommen. Andererseits ist Art. 124 AB PR betref-

fen, in welchem «Ruhetagsansprüche» erwähnt werden. Der Begriff «Ruhetage» wird mit der Arbeitszeitrevision durch den Begriff «Feiertage» ersetzt.

### 3. Die revidierten Ausführungsbestimmungen im Einzelnen

#### Art. 121 Beschäftigung während der Schwangerschaft

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
(keine)	<p><b>Art. 121 Beschäftigung während der Schwangerschaft</b></p> <p><sup>1</sup><i>Schwangere Angestellte dürfen auf blosser Mitteilung hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.</i></p> <p><sup>2</sup><i>Sie dürfen nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus und in jedem Fall nicht länger als neun Stunden pro Tag arbeiten.</i></p> <p><sup>3</sup><i>Bis zur achten Woche vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin hat die Anstellungsinstanz, wenn betrieblich möglich, der schwangeren Angestellten, die Nachtarbeit leistet, eine Versetzung in eine zumutbare Tätigkeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Falls dies betrieblich nicht möglich ist, gilt Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2.</i></p> <p><sup>4</sup><i>Schwangere Angestellte dürfen ab der achten Woche vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden. Die Anstellungsinstanz hat, wenn betrieblich möglich, eine Versetzung in eine zumutbare Tätigkeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Falls dies betrieblich nicht möglich ist, gilt Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2.</i></p>

Abs. 1: Umsetzung von Art. 35a ArG. Bis anhin konnten die Angestellten der Stadt Zürich während der Schwangerschaft der Arbeit nicht ohne medizinischen Grund fernbleiben. Dies soll analog der eidgenössischen Regelung zukünftig möglich sein. Die schwangere Angestellte kann somit jederzeit der Arbeit fernbleiben, auch wenn sie sich nicht krank fühlt. Somit kann sie nur beschäftigt werden, wenn sie damit einverstanden ist. Es darf davon ausgegangen werden, dass schwangere Angestellte von dieser Möglichkeit nur Gebrauch machen, wenn sie damit auch tatsächlich ihre Gesundheit oder diejenige des Ungeborenen schützen wollen, nehmen sie dafür doch eine (gänzliche) Lohneinbusse in Kauf (Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 1 AB PR).

Abzugrenzen ist diese Abwesenheit von der Arbeitsunfähigkeit aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschwerden oder einer Arbeitsunfähigkeit aus anderen gesundheitlichen Gründen. Die Angestellte hat der vorgesetzten Stelle mitzuteilen, ob sie gemäss diesem Artikel von der Arbeit fernbleibt oder ob die Abwesenheit durch eine Krankheit oder einen Unfall bedingt ist. Abs. 1 sagt nichts über den Lohnanspruch aus. Dieser wird in Art. 121<sup>ter</sup> AB PR geregelt.

Abs. 2: Umsetzung von Art. 60 ArGV1. Die Begrenzung der Arbeitszeit auf maximal 9 Stunden stellt einen bedeutenden Teil der Schutzbestimmungen für werdende Mütter dar. Die Implementierung wurde in der überwiegenden Mehrheit der Vernehmlassungsantworten begrüsst oder nicht in Frage gestellt. Die Gesundheit der werdenden Mutter und des Ungeborenen soll nicht durch zu lange Arbeitseinsätze gefährdet werden, selbst wenn die Angestellte mit diesen einverstanden wäre. Die tägliche Arbeitszeit variiert je nach Arbeitszeitmodell. In jedem Fall darf nicht länger als neun Stunden gearbeitet werden, auch wenn eine längere tägliche Arbeitszeit vorgesehen ist. Grundsätzlich haben die Mitarbeiterinnen diesbezüglich eine Eigenverantwortung. Die Vorgesetzten müssen jedoch sicherstellen, dass die effektive Arbeitszeit der Angestellten die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschreitet. Sie haben die Mitarbeiterinnen – ab dem Zeitpunkt, in dem sie über eine bestehende Schwangerschaft

informiert wurden – umgehend darauf anzusprechen, wenn eine Überschreitung vorliegt und sie gegebenenfalls nach Hause zu schicken.

Abs. 3: Umsetzung von Art. 35b ArG. Im ArG ist vorgesehen, dass schwangeren Angestellten, die Nacharbeit leisten, eine «gleichwertige» Tagarbeit angeboten werden muss, sofern dies betrieblich möglich ist. Im Personalrecht und den Ausführungsbestimmungen wird bei Versetzungen üblicherweise von anderer Arbeit «im Rahmen der Zumutbarkeit» gesprochen, weshalb dieser Begriff auch hier verwendet wird. Zumutbar ist eine Arbeit dann, wenn sie der ursprünglichen Tätigkeit in etwa entspricht. Sie hat den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht zu werden und darf die betroffene Angestellte in ihrer Situation körperlich nicht übermässig belasten. Ob eine andere Tätigkeit zumutbar ist, muss in Hinsicht auf das konkrete Anstellungsverhältnis, die Person und die Kompetenzen der Arbeitnehmerin und die Möglichkeiten der Arbeitgeberin beurteilt werden, wobei seitens der Mitarbeiterinnen eine gewisse Toleranz erforderlich ist. Insbesondere muss die Ersatzarbeit den Fähigkeiten der Angestellten Rechnung tragen und darf keinerlei erniedrigenden oder herabsetzenden Charakter aufweisen.

Das Angebot muss unmittelbar nach Bekanntwerden der Schwangerschaft erfolgen. Wenn eine Tagarbeit aufgrund der betrieblichen Umstände nicht angeboten werden kann, hat die Angestellte Anspruch auf Lohn gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2 AB PR. Bis zur 8. Woche vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin kann die Angestellte jederzeit die Versetzung in den Tagdienst verlangen, auch wenn sie das Angebot zu Beginn der Schwangerschaft abgelehnt hat.

Abs. 4: Umsetzung von Art. 35a ArG: Diese Bestimmung stellt ein absolutes Verbot zum Schutz des ungeborenen Kindes dar. Die Regelung soll den Angestellten in der letzten Zeit vor der Geburt eine angemessene Ruhezeit während der Nacht ermöglichen und eine ausreichende Erholung von der Arbeit sicherstellen. Wie bei Abs. 3 muss die Anstellungsinstanz der Angestellten eine Versetzung in eine zumutbare Tätigkeit im Tagdienst anbieten, sofern dies betrieblich möglich ist. Falls dies nicht möglich ist, hat die Angestellte Anspruch auf Lohn gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2 AB PR.

#### Art. 121<sup>bis</sup> AB PR Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
<p><b>Art. 123 Beschäftigungserleichterung</b></p> <p><sup>1</sup>Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Angestellten ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den Pausen nach Art. 170 Abs. 3 eine Pause von zehn Minuten zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup>Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt höchstens vier Stunden pro Tag zu beschränken.</p>	<p><b>Art. 121<sup>bis</sup> Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft</b></p> <p><sup>1</sup>Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Angestellten ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den Pausen nach Art. 170 Abs. 3 eine <i>bezahlte</i> Pause von zehn Minuten zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup>Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt höchstens vier Stunden pro Tag zu beschränken.</p> <p><sup>3</sup><i>Schwangere Angestellte, die beschwerliche und gefährliche Arbeiten gemäss eidgenössischer Mutterschaftsverordnung ausüben, sind von der Dienstabteilung über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen zu informieren und anzuleiten.</i></p> <p><sup>4</sup><i>Die Dienstabteilungen sind verantwortlich, dass sich schwangere Angestellte soweit betrieblich und räumlich möglich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.</i></p>

Abs.1 und 2: Umsetzung von Art. 61 ArGV1: Diese Regelungen bestanden schon bisher und bleiben bestehen. Im Gesetzestext wird präzisiert, dass es sich um bezahlte Pausen handelt.

Abs. 3: Umsetzung von Art. 63 Abs. 4 ArGV1: Die betroffenen Frauen müssen so informiert werden, dass sie die Risiken abschätzen und die notwendigen Massnahmen verstehen können. Die Dienstabteilungen müssen die Angestellten anleiten, wie die notwendigen Massnahmen umzusetzen sind. Sie müssen die Anwendung der verlangten Schutzmassnahmen zudem kontrollieren und sie durchsetzen.

Abs. 4: Umsetzung von Art. 34 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3): Als geeignete Ruhegelegenheit ist eine bequeme Liege in einem separaten Raum zu verstehen, z. B. der Erste-Hilfe-Raum mit einer Untersuchungsliege. In kleinen Organisationseinheiten sollte wenn immer betrieblich und räumlich möglich zumindest eine Liege in einem ruhigen Raum vorhanden sein oder die Möglichkeit bestehen, die Ruhegelegenheit einer anderen Dienstabteilung in unmittelbarer örtlicher Nähe zu benutzen. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Einrichtung oder ständigen Abtrennung eines Ruhebereichs in einem andersartig genutzten, aber ruhigen Raum.

Die Bestimmung sagt nichts über eine Anrechnung der Arbeitszeit aus. Dafür gelten die allgemeinen Bestimmungen zur Anrechnung von Arbeitszeit, wobei die bezahlten Pausen (z. B. gemäss Abs. 1 und Art. 170) für das Ausruhen genutzt werden können.

#### **Art. 121<sup>ter</sup> Lohnanspruch während der Schwangerschaft**

<b>Aktuelle Regelung</b>	<b>Neue Regelung (Änderungen kursiv)</b>
<b>Art. 121 Anspruch auf Mutterschaftsurlaub</b> <sup>3</sup> Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher als zwei Wochen vor der Geburt niederlegen, besteht Lohnanspruch, wenn ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird.	<b>Art. 121<sup>ter</sup> Lohnanspruch während der Schwangerschaft</b> <sup>1</sup> <i>Bleibt die Angestellte während der Schwangerschaft der Arbeit gemäss Art. 121 Abs. 1 fern, besteht kein Lohnanspruch.</i> <sup>2</sup> <i>Kann der schwangeren Angestellten keine zumutbare Tätigkeit gemäss Art. 121 Abs. 3 und 4 angeboten werden, hat sie Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der mit 80 % des Lohnes entschädigt wird.</i>

Abs. 1: Das Recht der schwangeren Angestellten, jederzeit auf Anzeige hin von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen, generiert keinen Anspruch auf Lohn. In Arbeitszeitmodellen mit flexibler Arbeitszeit kann diese aufgeholt werden. Allenfalls kann bei negativen Arbeitszeitsaldi auch ein Lohnabzug erfolgen. Einen Lohnanspruch (Krankenlohn gemäss Art. 61 PR) hat die Angestellte nur, sofern sie die Arbeit aus gesundheitlichen Gründen (schwangerschaftsbedingt oder anderweitig) verlässt. Der Nachweis durch ein ärztliches Zeugnis richtet sich nach Art. 78 AB PR und die Abwesenheitstage gelten als Krankheitstage gemäss Art. 77 AB PR.

Abs. 2: Liegt keine gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, kann aber seitens der Anstellungsinstanz keine zumutbare Tagesarbeit gemäss Art. 121 Abs. 3 und 4 angeboten werden, hat die Angestellte (im Umfang des wegfallenden Nachtdienstes) Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der mit 80 Prozent ihres bisherigen Jahreslohnes entschädigt wird. Einige Vernehmlassungseingaben äusserten sich kritisch zur Regelung der Lohnkürzung auf 80 Prozent in den genannten Fällen und schlugen vor, zumindest für die letzten acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin, in dem ein Nachtarbeitsverbot besteht, den Lohn zu 100 Prozent auszuzahlen. Es soll jedoch an der Lösung festgehalten werden, die den Regelungen des Arbeitsgesetzes entspricht. Falls die Angestellte gesundheitlich bedingt keine (Nacht-)Arbeit leisten darf und dies gemäss Art. 78 AB PR durch ein ärztliches Zeugnis belegt, wird die Abwesenheit gemäss Art. 61 PR entschädigt. Die Abwesenheitstage gelten sodann als Krankheitstage gemäss Art. 77 AB PR.

## Art. 122 Anspruch auf Mutterschaftsurlaub

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
<p><b>Art. 121 Anspruch auf Mutterschaftsurlaub</b>  <sup>1</sup>Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, den sie frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin antreten kann.</p> <p><sup>2</sup>Ohne ärztliches Zeugnis werden Abwesenheiten von der Arbeit in den letzten zwei Wochen vor der Geburt auf den bezahlten Mutterschaftsurlaub angerechnet.</p> <p><b>Art. 122 Kündigungsschutz bei Mutterschaft</b>  <sup>2</sup>Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Urlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern nicht eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.</p>	<p><b>Art. 122 Anspruch auf Mutterschaftsurlaub</b>  <sup>1</sup>Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen. <i>Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit Ausnahme von Abs. 4 spätestens mit dem Tag der Niederkunft.</i></p> <p><sup>2</sup><i>Die Angestellte kann den Mutterschaftsurlaub frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin antreten. 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.</i></p> <p><sup>3</sup><i>Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub entsteht, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.</i></p> <p><sup>4</sup><i>Beantragt die Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes im Sinne von Art. 16c Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, verschiebt sich der Mutterschaftsurlaub entsprechend. Der vor dem Geburtstermin bezogene Mutterschaftsurlaub nach Abs. 2 wird angerechnet. Der Spitalaufenthalt des Neugeborenen muss mindestens drei Wochen betragen.</i></p> <p><sup>5</sup>Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern nicht eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden ist.</p>

Abs. 1: Der Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub bleibt gleich. Der Mutterschaftsurlaub begann schon bisher grundsätzlich mit dem Zeitpunkt der Niederkunft (mit Ausnahme von Abs. 4). Dies war aber nicht explizit in den AB PR festgehalten.

Abs. 2: Die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub zwei Wochen vor dem Geburtstermin anzutreten, bleibt bestehen. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub laut Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) dauert jedoch in jedem Fall 14 Wochen vom Tag der Geburt an. Kommt das Kind später als zum errechneten Geburtstermin zur Welt, so sind lediglich die zwei Wochen vor der Geburt als Mutterschaftsurlaub anzurechnen. Für die fehlenden Tage können z. B. Ferien bezogen werden oder sie werden von allfälligen positiven Arbeitszeitsaldi abgezogen oder es ist unbezahlter Urlaub zu gewähren. Nicht auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden dürfen der bezahlte Urlaub gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2 AB PR sowie gesundheitsbedingte Abwesenheiten aufgrund der Schwangerschaft oder Krankheit und Unfall. Für die Regelung betreffend ärztliches Zeugnis gilt Art. 78 AB PR.

Abs. 3: Selbstverständlich besteht der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub, wenn ein Kind lebensfähig geboren wird. Neu besteht der Anspruch auch im Fall, dass die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat und das Kind tot geboren wird oder während der

Geburt stirbt. Damit gewährt die Stadt Zürich in diesen Fällen analog zum voll bezahlten Mutterschaftsurlaub einen etwas weitergehenden Anspruch als den gemäss EOG vorgesehenen. Dies, um den Angestellten die nötige Erholung ohne finanzielle Einbusse zu gewähren. Bei Fehlgeburten vor der 24. Woche gelten die Bestimmungen über die Krankheit (Art. 61 PR).

Abs. 4: Bereits unter geltendem Recht besteht die Praxis, dass sich analog der eidgenössischen Regelung der Mutterschaftsurlaub verschiebt, wenn die Angestellte einen Aufschub aufgrund eines längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes verlangt. Zur Klarheit soll diese Praxis nun in die AB PR aufgenommen werden. Die Regelung entspricht inhaltlich Art. 16c Abs. 2 EOG i.V.m. Art. 24 der Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV, SR 834.11). Wie die Zeit von der Niederkunft bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs abgerechnet wird, muss im Einzelfall beurteilt werden (siehe auch Anmerkungen zu Art. 125 AB PR). Der Anspruch auf Aufschub des Mutterschaftsurlaubs besteht nur, wenn der Spitalaufenthalt des Neugeborenen mindestens drei Wochen beträgt.

Abs. 5: Gemeint ist der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gegenüber der Stadt Zürich. Dieser besteht nur, wenn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Befristung von beiden Parteien hinaus vorgesehen war. Die Verlängerung der Anstellung muss noch nicht verfügt, aber konkret besprochen und von der Anstellungsbehörde zugesagt worden sein. Ist dies nicht der Fall, kann nach EOG ungeachtet der befristeten Anstellung ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung während 14 Wochen bestehen. Für diese Ansprüche gemäss EOG ist die Ausgleichskasse zuständig.

#### **Art. 123 Beschäftigungsverbot während Mutterschaft**

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
	<p><b>Art. 123 Beschäftigungsverbot und Ersatzarbeit während Mutterschaft</b></p> <p><i><sup>1</sup>Angestellte dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</i></p> <p><i><sup>2</sup>Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub.</i></p> <p><i><sup>3</sup>Zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft ist Angestellten, die Nachtarbeit leisten, wenn betrieblich möglich eine zumutbare Tätigkeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Andernfalls besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2.</i></p>

Abs. 1: Umsetzung von Art. 35a ARG: Wie auf eidgenössischer Ebene wird mit der Revision ein absolutes Beschäftigungsverbot in den acht Wochen nach der Niederkunft festgelegt. Die Angestellte darf auch mit ihrem Einverständnis auf keinen Fall arbeiten. Weitere acht Wochen darf die Angestellte nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Diese Regelung soll einerseits die körperliche Umstellung und Rückbildung nach der Geburt erleichtern und andererseits die Frühentwicklung des Kindes durch vermehrte Zuwendung unterstützen. Materiell oder finanziell hat diese Regelung keine Auswirkungen, da die Stadt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub mit einem vollen Lohnanspruch gewährt.

Abs. 2: Art. 25 EOV bestimmt, dass die Erwerbsersatzentschädigung dahinfällt, wenn eine Angestellte die Arbeit wieder aufnimmt, auch wenn es nur zu einem kleinen Pensum ist. Der Bundesrat will damit den Mutterschaftsurlaub fördern. Diese Regelung wird nun explizit für den überobligatorischen Mutterschaftsurlaub der städtischen Angestellten festgehalten. Die Stadt müsste ansonsten im Fall, dass eine Angestellte die Arbeit vor Ablauf des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs wieder aufnimmt, den Mutterschaftsurlaub vollumfänglich selbst finanzieren und auf den Erwerbsersatz der Mutterschaftsversicherung verzichten. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung gemäss AB PR deckt sich deshalb mit der Wiederaufnahme der

Beschäftigung gemäss EOV. Bei der Arbeitsaufnahme muss es sich um eine regelmässige Beschäftigung handeln. Ausgenommen ist z. B. die einmalige Teilnahme an einer unauf-schiebbaren Sitzung. Die Bestimmung hat kaum praktische Auswirkungen. Es kommt nur sehr selten vor, dass Frauen ihre Arbeitstätigkeit vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs wieder aufnehmen.

Abs. 3: Dieser Absatz wurde aufgrund eines Vorschlags aus der Vernehmlassung aufge-nommen. Er wird aus den oben genannten Gründen nur sehr selten zur Anwendung kom-men. Wichtig ist er, wenn der Mutterschaftsurlaub vorzeitig angetreten wurde und die Ange-stellte bereits vor der 16. Woche nach der Niederkunft die Arbeit wieder antritt.

## Art. 124 Stillen

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
<p><b>Art. 124 Stillen</b></p> <p><sup>1</sup>Stillende Angestellte dürfen auch nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nur mit ihrem Einverständnis und nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus sowie nicht länger als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden.</p> <p><sup>2</sup>Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit.</p> <p><sup>3</sup>Verlässt die Angestellte den Arbeitsort zum Stillen, gilt die Hälfte dieser Abwesenheit als anrechenbare Arbeitszeit.</p> <p><sup>4</sup>Die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht auf Ruhetags- oder andere Zeitgutschriften angerechnet werden.</p>	<p><b>Art. 124 Stillen</b></p> <p><sup>1</sup>Stillende Angestellte dürfen auch nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes nur mit ihrem Einverständnis und nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus sowie nicht länger als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden.</p> <p><sup>2</sup><i>Stillenden Angestellten sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:</i></p> <p><i>a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: 30 Minuten.</i></p> <p><i>b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten.</i></p> <p><i>c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.</i></p> <p><sup>3</sup><i>Die übrige Stillzeit darf nicht mit Ferien- oder Ruhetagsansprüchen verrechnet werden.</i></p> <p><sup>4</sup><i>Die Dienstabteilungen sind verantwortlich, dass sich stillende Angestellte soweit betrieblich und räumlich möglich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.</i></p>

Abs. 1: Umsetzung von Art. 35a Abs. 1 ArG und Art. 60 ArGV1: Weil die Arbeit für stillende Frauen beschwerlich ist, dürfen sie nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Das Einverständnis ist aber in der Regel vorauszusetzen und nur im Zweifelsfall explizit einzuholen. Stillenden Müttern, die nicht arbeiten wollen, muss daher unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Regelung, dass in jedem Fall nicht länger als neun Stunden gearbeitet werden darf, bestand auch schon bisher. Wie bei der Regelung während der Schwangerschaft müssen die Vorgesetzten sicherstellen, dass die effektive Arbeitszeit der Angestellten die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschreitet.

Abs. 2: Umsetzung von Art. 60 Abs. 2 ArGV1 (revidierte Fassung in Kraft seit dem 1. Juni 2014, wobei die Revision der Verordnung notwendig war, da die Schweiz dem Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz der internationalen Arbeitsorganisation beitreten will und eine Ratifizierung nur möglich ist, wenn bezahlte Stillpausen gewährt werden.)

Das Abpumpen von Milch wird dem Stillen ausdrücklich gleichgestellt. Dies entspricht bereits der heute geltenden Praxis.

Die bezahlte Arbeitszeit beschränkt sich auf das Stillen im ersten Lebensjahr des Kindes. Die Zeiten von 30, 60 oder 90 Minuten können als eine oder mehrere Stillzeiten bezogen werden. Die bezahlte Arbeitszeit wird sowohl für das Stillen oder Abpumpen der Muttermilch innerhalb als auch ausserhalb des Betriebs gewährt. Die genannten Zeiten gelten pro Kind (z. B. bei Zwillingen werden die Zeiten verdoppelt). In der Vernehmlassung wurde einerseits gefordert, dass die Stillzeiten auch an Randzeiten vor und nach der Arbeit und zu Hause

genutzt werden können, andererseits auch genau, dass die Mitarbeiterin ihre Stillzeit nicht derart an Randzeiten beziehen kann, dass sie danach nicht mehr arbeiten kommen muss. Es soll daran festgehalten werden, dass die bezahlten Stillzeiten nicht zur Verkürzung der Arbeitszeit eingesetzt werden können (vgl. Wegleitung des SECO zur Verordnung 1 zum ArG, Art. 60, Mai 2014). In Ausnahmefällen kann eine solche Regelung im Rahmen von Art. 125 AB PR vereinbart werden.

Abs. 3: Sinn der Bestimmung ist, dass die Stillzeit nicht als Ruhezeit gilt und deshalb nicht mit Ansprüchen, die der Erholung dienen, verrechnet werden darf. Die Stillzeit, welche über die Ansprüche von Abs. 3 hinausgeht, darf nicht im Ruhezeitkonto als Negativsaldo geführt oder den Ferien belastet werden. Mit anderen Zeitguthaben wie z. B. Arbeitszeitsaldi ist aber eine Verrechnung möglich.

Abs. 4: Umsetzung von Art. 34 ArGV3: Bemerkungen siehe Art. 121<sup>bis</sup> Abs. 4 AB PR analog zur Erholungsmöglichkeit von schwangeren Frauen.

### Art. 124<sup>bis</sup> Beschäftigung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
<p><b>Art. 121 Anspruch auf Mutterschaftsurlaub</b>  <sup>4</sup>Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen.  <sup>5</sup>Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird weiterer unbezahlter Urlaub bewilligt.</p>	<p><b>Art. 124<sup>bis</sup> Beschäftigung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs</b>  <sup>1</sup>Nach dem Mutterschaftsurlaub <i>wird</i> der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten, <i>soweit betrieblich möglich, reduziert.</i>  <sup>2</sup> Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten <i>wird auf Gesuch der Angestellten</i> unbezahlter Urlaub bewilligt. <i>Ein unbezahlter Urlaub darf längstens ein Jahr dauern.</i></p>

Es wurden kleine sprachliche Anpassungen vorgenommen und ein eigener Artikel geschaffen. Inhaltlich bleibt die bisherige Regelung bestehen. Im Sinne von Art. 3 PR über die Grundsätze der Personalpolitik berücksichtigt die Stadt Zürich als Arbeitgeberin die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungspflichten und verwirklicht die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Gemäss Art. 5 AB PR ist zudem die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit durch gezielte Massnahmen wie Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen einschliesslich Kaderfunktionen zu erleichtern. Dementsprechend *kann* nicht nur unbezahlter Urlaub bewilligt werden, wenn es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, sondern es *ist* unbezahlter Urlaub zu bewilligen, wenn dies zutrifft. Der schon in Art. 136 AB PR erwähnte Hinweis, dass unbezahlte Urlaube (zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub sowie zu einem allfälligen Urlaub während der Stillzeit) nicht länger als ein Jahr dauern dürfen, wird als Präzisierung hier nochmals aufgenommen.

### Art. 125 AB PR Besondere Verhältnisse

Aktuelle Regelung	Neue Regelung
<p><b>Art. 125 Besondere Verhältnisse</b>  <sup>1</sup>Für nicht genannte weitere Urlaube gelten die Bestimmungen über Krankheit.  <sup>2</sup>Für besondere Verhältnisse im Einzelfall kann die Dienstchefin oder der Dienstchef im Einvernehmen mit Human Resources Management eine angemessene Lösung treffen.</p>	<p><b>Art. 125 Besondere Verhältnisse</b>  Für besondere Verhältnisse im Einzelfall kann die Dienstchefin oder der Dienstchef im Einvernehmen mit Human Resources Management eine angemessene Lösung treffen.</p>

Art. 125 Abs. 1 AB PR der bisherigen Regelung war wenig sinnvoll, da sich Urlaub und Krankheit gegenseitig ausschliessen. Der Absatz wird deshalb ersatzlos gestrichen.

Neu wird nur noch geregelt, dass für Einzelfälle spezielle Lösungen gefunden werden können. Denkbar ist dies beispielsweise bei Aufschub des Mutterschaftsurlaubs aufgrund eines längeren Spitalaufenthalts des Kindes (Art. 122 Abs. 4 AB PR) oder auch, wenn in Ausnahmefällen (insbesondere wenn die physiologischen Bedürfnisse des Kindes dies erfordern)

über das Minimum hinausgehende Abmachungen zur Bezahlung von Stillzeiten oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart werden sollen. Es ist die Aufgabe von HRZ, eine einheitliche Praxis sicherzustellen, weshalb die Dienstabteilungen unter dem Titel von Art. 125 AB PR nur in Absprache mit HRZ weitere Urlaube oder andere Spezialregelungen gewähren können.

### Art. 130 Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses

Aktuelle Regelung	Neue Regelung (Änderungen kursiv)
<p><b>Art. 130 Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptivverhältnisses</b></p> <p>Bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption und bei Adoption ohne vorangehendes Pflegekindverhältnis wird Art. 121 sinngemäss angewendet. Die Dienstchefin oder der Dienstchef legt den Urlaub der Mutter oder des Vaters unter Berücksichtigung des Alters des Kindes im Einvernehmen mit Human Resources Management im Einzelfall fest.</p>	<p><b>Art. 130 Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup>Bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption und bei Adoption ohne vorangehendes Pflegekindverhältnis wird <i>bezahlter Urlaub</i> gewährt.</p> <p><sup>2</sup>Die Dienstchefin oder der Dienstchef legt den Urlaub der Mutter oder des Vaters <i>insbesondere</i> unter Berücksichtigung des Alters <i>und des Gesundheitszustands des Kindes, der Betreuungssituation, der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach dem Urlaub und der Anstellungsdauer</i> im Einvernehmen mit Human Resources Management im Einzelfall fest.</p> <p><sup>3</sup><i>Die maximale Dauer des Urlaubs beträgt 16 Wochen.</i></p>

Die bisherige Regelung des Pflegekind- und Adoptionsurlaubs ist unbefriedigend, da auf die Umstände im Einzelfall keine Rücksicht genommen werden konnte. Bis anhin war nur das Alter des Kindes als Kriterium entscheidend. Da der Urlaub aber vollumfänglich von der Stadt Zürich als Arbeitgeberin finanziert wird und um die Einzelfallgerechtigkeit besser zu gewährleisten, sind weitere Kriterien für die Festlegung der Dauer des Urlaubs aufzunehmen. Die Anregungen aus der Vernehmlassung wurden aufgenommen, insbesondere eine Präzisierung, dass die Aufzählung der Kriterien nicht abschliessend ist.

Abs. 1: Grundsätzlich wird bezahlter Urlaub gewährt, um die Bindung der beurlaubten Person zum Kind zu stärken.

Abs. 2: Wie bis anhin kann der Urlaub von allen Angestellten – unabhängig vom Geschlecht – beansprucht werden. Ausschlaggebend ist die Betreuung durch die betroffene Person. Als Kriterien zur Festlegung der Länge des bezahlten Urlaubs werden das Alter des Kindes, sein Gesundheitszustand, die Betreuungssituation, die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach dem Urlaub und die Anstellungsdauer genannt. Einer/Einem Angestellten, die/der ein fünfjähriges Kind adoptiert, das zwei Wochen nach der Adoption bereits halbtags den Kindergarten besucht, wird weniger Urlaub gewährt, als einer/einem Angestellten, die/der ein Neugeborenes adoptiert, das Vollzeit betreut werden muss. Die im familiären Zusammenhang stehenden Einflussfaktoren werden im Text zuerst aufgelistet. Die Gewichtung der jeweils relevanten Faktoren muss aber immer einzelfallbezogen vorgenommen werden. HRZ stellt eine rechtsgleiche Anwendung der Kriterien sicher.

Abs. 3: Als Maximum wird 16 Wochen bezahlter Urlaub gewährt.

### Aufhebung des bisherigen Art. 122 Abs. 1 AB PR

Der bisherige Art. 122 Abs. 1 AB PR zum Kündigungsschutz bei Mutterschaft wird ersatzlos gestrichen. Der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und dem Mutterschaftsurlaub wird abschliessend von Art. 19 PR i.V.m. Art. 336c Obligationenrecht geregelt. Eine blosser Wiederholung in den AB PR ist unnötig und gemäss den Regeln der Rechtsetzung zu vermeiden (siehe Richtlinien der Rechtsetzung vom 21. Dezember 2005 des Regierungsrats des Kantons Zürich, S. 58 f.).

#### 4. Kosten

Im Jahr 2013 haben 631 von insgesamt 28 318 Angestellten ganz oder teilweise Mutterschaftsurlaub bezogen. Somit kann festgehalten werden, dass insgesamt das Mengengerüst eher klein ist.

Mit den neuen Regelungen besteht für diejenigen Angestellten, die schwangerschaftsbedingt nicht in der Nacht arbeiten und die auch nicht in den Tagdienst versetzt werden können, ein Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Art. 121<sup>ter</sup> AB PR. Einem Teil dieser Mitarbeitenden wird heute Lohnfortzahlung nach Art. 61 PR bezahlt, sodass die Mehrkosten eher gering ausfallen dürften. In Dienstabteilungen, in welchen das Nachtdienstverbot neu eingeführt werden muss, sind Kostenfolgen durch den potenziellen Bedarf, temporäre Arbeitskräfte anzustellen, denkbar. Das Recht, jederzeit von der Arbeit fernbleiben zu können (Art. 121 Abs. 1 AB PR) erfordert eine nicht zu unterschätzende betriebliche Flexibilität, generiert jedoch – mit Ausnahme von allfälligen Überstundenzuschlägen zur Erledigung der Arbeiten durch andere Angestellte – keinen Lohnanspruch und damit wenig direkte Kosten. Ausgeweitet wird der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bei einer Totgeburt. Diese Fälle sind aber so selten, dass die Zusatzkosten vernachlässigbar sind. Der Anspruch auf bezahlte Arbeitszeit während dem Stillen besteht heute schon. Es ist auch hier nicht mit erheblichen Zusatzkosten zu rechnen. Adoptionsurlaube werden jährlich im Schnitt rund zwei in der ganzen Stadtverwaltung gewährt. Die Kosten mit der neuen Regelung werden nicht höher ausfallen als bisher. Gewisse Zusatzkosten können schliesslich für das Einrichten von Ruhegelegenheiten anfallen.

#### 5. Umsetzung in den Zeitwirtschaftssystemen und Inkraftsetzungszeitpunkt

Für die Umsetzung dieser Vorlage sind Anpassungen in den Zeiterfassungssystemen und SAP HCM nötig, insbesondere die Definition der Abwesenheiten. Diese erfordern eine gewisse Vorlaufzeit. Aufgrund des Projekts «ShArP» sind bis Ende 2015 keine Anpassungen in SAP HCM möglich. Deshalb kann die vorliegende Revision erst per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt werden.

Erst mit Implementierung des neuen SAP HCM Standard Systems können neue Abwesenheitsgründe und Lohnarten programmiert werden. HRZ wird die zur Umsetzung in SAP HCM notwendigen einheitlichen Absenccodes in den dezentralen Zeitwirtschaftssystemen definieren und den Dienstabteilungen und Departementen zustellen, damit sie bis Ende 2015 programmiert werden können. Ebenfalls für dieses Vorgehen und Datum spricht, dass parallel Revisionsarbeiten an den Artikeln zu den Arbeitszeitregelungen und den Nacht- und Sonntagszulagen (Motion Jacobi) laufen (vgl. vorne Ziff. 2.4), welche zum Teil mit den hier zu revidierenden Bestimmungen in Zusammenhang stehen, ebenfalls Anpassungen an den Systemen erfordern und voraussichtlich auch auf den 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt werden können.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) vom 27. März 2002 werden gemäss Beilage geändert (Entwurf FD vom 27. Januar 2015).
2. Falls die AB PR-Revision zu den Arbeitszeitregelungen gleichzeitig mit dieser Änderung der AB PR in Kraft tritt, gelten folgende konsolidierte Fassungen von Art. 121<sup>bis</sup> Abs. 1 und Art. 124 Abs. 3 AB PR:

Art. 121<sup>bis</sup> Abs. 1 AB PR:

<sup>1</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Angestellten ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den Pausen nach Art. 161 Abs. 5 eine bezahlte Pause von zehn Minuten zu gewähren.

Art. 124 Abs. 3 AB PR:

<sup>3</sup> Die übrige Stillzeit darf nicht mit Ferien- oder Feiertagsansprüchen verrechnet werden.

3. Die Änderungen der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht gemäss Dispositiv-Ziff. 1 treten auf den 1. Januar 2016 in Kraft.
4. Die Dienstabteilungen und Departemente werden beauftragt, bis Ende 2015 die von Human Resources Management definierten Absenccodes in ihren Zeitwirtschaftssystemen zu erfassen.
5. Human Resources Management wird eingeladen, die Änderung der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht im Städtischen Amtsblatt zu publizieren.
6. Mitteilung je unter Beilage an die Stadtpräsidentin, den Vorsteher des Finanzdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrats, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, die Stadtkanzlei (Amtliche Sammlung), die Beauftragte in Beschwerdesachen Ombudsfrau, die Fachstelle für Gleichstellung und Human Resources Management.

Für getreuen Auszug  
die Stadtschreiberin



**«Revision der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, Umsetzung der Motion von Alan David Sangines und Christine Seidler, GR Nr. 2012/71, zum Gesundheitsschutz bei Mutterschaft»**

Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) vom 27. März 2002 mit seitherigen Änderungen werden wie folgt geändert:

**Art. 121 Beschäftigung während der Schwangerschaft**

<sup>1</sup> Schwangere Angestellte dürfen auf blosser Mitteilung hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.

<sup>2</sup> Sie dürfen nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus und in jedem Fall nicht länger als 9 Stunden pro Tag arbeiten.

<sup>3</sup> Bis zur achten Woche vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin hat die Anstellungsinstanz, wenn betrieblich möglich, der schwangeren Angestellten, die Nachtarbeit leistet, eine Versetzung in eine zumutbare Tätigkeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Falls dies betrieblich nicht möglich ist, gilt Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2.

<sup>4</sup> Schwangere Angestellte dürfen ab der achten Woche vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden. Die Anstellungsinstanz hat, wenn betrieblich möglich, eine Versetzung in eine zumutbare Tätigkeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Falls dies betrieblich nicht möglich ist, gilt Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2.

**Art. 121<sup>bis</sup> Schutzmassnahmen während der Schwangerschaft**

<sup>1</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Angestellten ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Arbeitsstunde zusätzlich zu den Pausen nach Art. 170 Abs. 3 eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren.

<sup>2</sup> Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt höchstens 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

<sup>3</sup> Schwangere Angestellte, die beschwerliche und gefährliche Arbeiten gemäss eidgenössischer Mutterschaftsverordnung ausüben, sind von der Dienstabteilung über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen zu informieren und anzuleiten.

<sup>4</sup> Die Dienstabteilungen sind verantwortlich, dass sich schwangere Angestellte, *so weit betrieblich und räumlich möglich*, unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

**Art. 121<sup>ter</sup> Lohnanspruch während der Schwangerschaft**

<sup>1</sup> Bleibt die Angestellte während der Schwangerschaft der Arbeit gemäss Art. 121 Abs. 1 fern, besteht kein Lohnanspruch.

<sup>2</sup> Kann der schwangeren Angestellten keine zumutbare Tätigkeit gemäss Art. 121 Abs. 3 und 4 angeboten werden, hat sie Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der mit 80 Prozent des Lohnes entschädigt wird.

### **Art. 122 Anspruch auf Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen. Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit Ausnahme von Abs. 4 spätestens mit dem Tag der Niederkunft.

<sup>2</sup> Die Angestellte kann den Mutterschaftsurlaub frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin antreten. 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.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub entsteht, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

<sup>4</sup> Beantragt die Angestellte den Aufschub der Mutterschaftsentschädigung wegen längeren Spitalaufenthalts des neugeborenen Kindes i.S.v. Art. 16c Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, verschiebt sich der Mutterschaftsurlaub entsprechend. Der vor dem Geburtstermin bezogene Mutterschaftsurlaub nach Abs. 2 wird angerechnet. Der Spitalaufenthalt des Neugeborenen muss mindestens drei Wochen betragen.

<sup>5</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub bis zum vereinbarten Austrittsdatum, sofern nicht eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden ist.

### **Art. 123 Beschäftigungsverbot und Ersatzarbeit während Mutterschaft**

<sup>1</sup> Angestellte dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub.

<sup>3</sup> Zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft ist Angestellten, die Nachtarbeit leisten, wenn betrieblich möglich, eine zumutbare Tätigkeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anzubieten. Andernfalls besteht Anspruch auf einen bezahlten Urlaub gemäss Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 2.

### **Art. 124 Stillen**

<sup>1</sup> Stillende Angestellte dürfen auch nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nur mit ihrem Einverständnis und nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus sowie nicht länger als 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Stillenden Angestellten sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: 30 Minuten,
- b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten,
- c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.

<sup>3</sup> Die übrige Stillzeit darf nicht mit Ferien- oder Ruhetagsansprüchen verrechnet werden.

<sup>4</sup> Die Dienstabteilungen sind verantwortlich, dass sich stillende Angestellte, *so weit betrieblich und räumlich möglich*, unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

**Art. 124<sup>bis</sup> Beschäftigung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs**

<sup>1</sup> Nach dem Mutterschaftsurlaub wird der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten, so weit betrieblich möglich, reduziert.

<sup>2</sup> Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird auf Gesuch der Angestellten unbezahlter Urlaub bewilligt. Ein unbezahlter Urlaub darf längstens ein Jahr dauern.

**Art. 125 Besondere Verhältnisse**

Für besondere Verhältnisse im Einzelfall kann die Dienstchefin oder der Dienstchef im Einvernehmen mit Human Resources Management eine angemessene Lösung treffen.

**Art. 130 Urlaub bei Begründung eines Pflegekind- oder Adoptionsverhältnisses**

<sup>1</sup> Bei der Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption und bei Adoption ohne vorangehendes Pflegekindverhältnis wird bezahlter Urlaub gewährt.

<sup>2</sup> Die Dienstchefin oder der Dienstchef legt den Urlaub der Mutter oder des Vaters insbesondere unter Berücksichtigung des Alters und des Gesundheitszustands des Kindes, der Betreuungssituation, der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach dem Urlaub und der Anstellungsdauer im Einvernehmen mit Human Resources Management im Einzelfall fest.

<sup>3</sup> Die maximale Dauer des Urlaubs beträgt 16 Wochen.