



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 2. November 2022

GR Nr. 2022/527

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts und der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht betreffend Mutter- und Vaterschaftsurlaube in gleichgeschlechtlichen Ehen

1. Ausgangslage

Per 1. Juni 2021 trat die Teilrevision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht [PR, AS 177.100]) und der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR, AS 177.101) betreffend Urlaube bei Mutter- und Vaterschaft in Kraft (vgl. Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 254/2021). Seither gelten für die städtischen Angestellten attraktivere Urlaubsregelungen. Gleichzeitig wurden mit der genannten Revision die Ansprüche von Stiefeltern in eingetragenen Partnerschaften im Personalrecht ausdrücklich erwähnt. So haben Angestellte, bei deren eingetragener Partnerin oder eingetragendem Partner ein Kindesverhältnis mit Geburt bzw. durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung begründet wird, Anspruch auf einen bezahlten Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub von vier Wochen (Art. 70 lit. f PR und Art. 124^{quinquies} i. V. m. Art. 124^{ter} AB PR). Ausserdem wird unbezahlter Urlaub bis längstens ein Jahr bewilligt (Art. 124^{quinquies} i. V. m. Art. 124^{quater} AB PR).

Nach der Annahme der nationalen Volksabstimmung über die «Ehe für alle» und entsprechender Anpassung der übergeordneten Rechtsgrundlagen auf Bundesebene können gleichgeschlechtliche Paare seit dem 1. Juli 2022 heiraten oder ihre eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandeln. Im städtischen Personalrecht ist diese Rechtsänderung nachzuvollziehen.

2. Änderungen des Personalrechts

Selbstverständlich soll für die Gewährung von Mutter- und Vaterschaftsurlaub kein Unterschied gemacht werden zwischen Angestellten in eingetragenen Partnerschaften und in der neu möglichen gleichgeschlechtlichen Ehe. In entsprechender Auslegung der aktuellen Regelungen und in Anwendung von Art. 128 Abs. 2 AB PR sowie des Gleichbehandlungsgebots sind Angestellten in gleichgeschlechtlichen Ehen bereits heute dieselben Urlaube zu gewähren (vgl. zum Ganzen auch STRB Nr. 410/2020 Kapitel 5.1). Trotzdem ist das Personalrecht explizit um die gleichgeschlechtliche Ehe zu ergänzen.

Aktuell sind in Art. 70 lit. f PR und im Titel von Art. 124^{quinquies} AB PR als anspruchsberechtigte Personen (angestellte) «Stiefeltern» genannt. Der Grund dafür ist, dass in eingetragenen Partnerschaften bei der Geburt eines Kindes der einen Partnerin bzw. nach darauffolgender Anerkennung oder Feststellung der Vaterschaft des einen Partners ein Stiefkindverhältnis zur anderen Partnerin oder zum anderen Partner entsteht (vgl. zum Ganzen STRB Nr. 410/2020 Kapitel 5.1). In gleichgeschlechtlichen Ehen gilt grundsätzlich dasselbe. Wenn jedoch die Mutter im Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes mit einer Frau verheiratet ist und das Kind nach den Bestimmungen des Fortpflanzungsmedizingesetzes vom 18. Dezember 1998 (SR 810.11) durch eine Samenspende gezeugt wurde, gilt die Ehefrau der Mutter nicht als Stiefmutter,



2/3

sondern als der andere Elternteil (Art. 255a Abs. 1 Schweizerisches Zivilgesetzbuch, ZGB, SR 210). Auf die zu gewährenden bezahlten und unbezahlten Mutterschaftsurlaube hat das zwar keinen Einfluss, doch ist deshalb der Terminus «Stiefeltern» im städtischen Personalrecht ersatzlos zu streichen, damit auch der letztgenannte Fall mitumfasst ist.

Änderung von Art. 70 lit. f PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (revidierter Text <i>fett und kursiv</i>)
<p>Art. 70 Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Vaterschaft, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst Der Stadtrat regelt [...] f. den Anspruch von angestellten Stiefeltern in eingetragenen Partnerschaften auf bezahlten Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, der mindestens vier Wochen beträgt.</p>	<p>Art. 70 Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Vaterschaft, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst Der Stadtrat regelt: [...] f. den Anspruch von Angestellten Stiefeltern in eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Ehen auf bezahlten Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, der mindestens vier Wochen beträgt.</p>

Änderung von Art. 124^{quinquies} AB PR

Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag (revidierter Text <i>fett und kursiv</i>)
<p>Art. 124^{quinquies} Mutter- oder Vaterschaftsurlaub von Stiefeltern in eingetragenen Partnerschaften Angestellten, bei deren eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner ein Kindesverhältnis mit Geburt bzw. durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung begründet wird, wird bezahlter und unbezahlter Mutter- oder Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 124^{ter} und 124^{quater} gewährt.</p>	<p>Art. 124^{quinquies} Mutter- oder Vaterschaftsurlaub von Stiefeltern in eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Ehen Angestellten, bei deren eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner oder gleichgeschlechtlicher Ehepartnerin oder gleichgeschlechtlichem Ehepartner ein Kindesverhältnis mit Geburt, bzw. durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung begründet wird, wird bezahlter und unbezahlter Mutter- oder Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 124^{ter} und 124^{quater} gewährt.</p>

3. Kosten

Da die Mutter- und Vaterschaftsurlaube wie erwähnt bereits heute auch in gleichgeschlechtlichen Ehen wie in eingetragenen Partnerschaften gewährt werden, entstehen mit dieser Revision keine zusätzlichen Kosten.

4. Verzicht auf Vernehmlassung

Auf eine Vernehmlassung wird verzichtet, weil im Ergebnis bloss die Änderung von übergeordnetem Bundesrecht nachvollzogen wird, ohne dass die Revision in materieller Hinsicht etwas verändert. Die (weiterhin) bestehenden Ansprüche auf Mutter- und Vaterschaftsurlaube in rechtlich formalisierten gleichgeschlechtlichen Beziehungen wurden denn auch, was den Inhalt betrifft, bereits mit STRB Nr. 915/2019 in Vernehmlassung gegeben.



3/3

5. KMU-Regulierungsfolgenabschätzung

Gemäss Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und dem zugehörigen Leitfadens ist im Rahmen der Vorbereitung von Stadtratsgeschäften eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) betreffend kleinere und mittlere Betriebe (KMU) durchzuführen, wobei die Ergebnisse dieser Abschätzung in dieser Vorlage darzustellen sind. Diese Vorlage betrifft nur Arbeitsverhältnisse mit der Stadt. KMU sind von der beantragten Teilrevision von PR und AB PR nicht betroffen. Weitere Ausführungen zur RFA erübrigen sich daher.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals wird gemäss Beilage (datiert vom 2. November 2022) geändert.**
- 2. Der Stadtrat setzt die Änderungen in Kraft.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti



Beilage 1 zu GR Nr. 2022/527

2. November 2022

AS Nr. 177.100

**Verordnung über das Arbeitsverhältnis des
städtischen Personals (Personalrecht, PR)**

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

Der Stadtrat regelt:

lit. a–e unverändert.

- f. den Anspruch von Angestellten in eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Ehen auf bezahlten Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, der mindestens vier Wochen beträgt.