



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 28. Februar 2024

GR Nrn. 2021/402 und 2022/37

Motion von Natascha Wey und Markus Knauss betreffend Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrads in der jeweiligen Funktion bei Geburt oder Adoption eines Kindes, Änderung des Personalrechts (PR), GR Nr. 2021/402, sowie Motion von Natascha Wey und Marion Schmid betreffend Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen und verbindliche Sicherung der Vertretung der Person im Mutterschaftsurlaub, GR Nr. 2022/37, Anträge auf Fristerstreckung

Am 6. Oktober 2021 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Natascha Wey (SP) und Markus Knauss (Grüne) folgende Motion GR Nr. 2021/402 ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die es Eltern oder eingetragenen Partner:innen ermöglicht, nach Geburt oder Adoption eines Kindes den Beschäftigungsgrad in ihrer Funktion auf ein Mindestpensum von 60 % zu reduzieren.

Begründung:

Gemäss dem städtischen Personalrecht Art. 3, Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik, orientiert sich die Stadt Zürich «am Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern», berücksichtigt «die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben» und fördert «flexible Arbeitszeitmodelle».

So machen denn auch die Ombudsfrau in ihrem Bericht aus dem Jahr 2018 sowie auch die Fachstelle für Gleichstellung 2019 in ihrer Jahreszeitung «einblicke» deutlich, dass Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufige Themen seien.

Der Bericht der Ombudsfrau nennt dazu konkret «Schwierigkeiten beim Wunsch nach Pensumsreduktion, Anpassung der Arbeitstage und -Zeiten, Bezug eines unbezahlten Urlaubs im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub und das Beibehalten der bisherigen Leitungsfunktion trotz Pensumsreduktion». Oft tun sich gemäss dem Bericht Vorgesetzte schwer, die im Personalrecht verankerten Grundsatz umzusetzen. Als häufigster Ablehnungsgrund werde genannt, dass die betrieblichen Verhältnisse es nicht erlaubten. Zudem werde den Mitarbeitenden vielerorts das Recht auf eine Begründung der Ablehnung verwehrt.

Auch die Fachstelle für Gleichstellung berichtet in ihrer Jahreszeitung «einblicke» 2019, Seite 7, beispielhaft über einen Beratungsfall, wo es um die Vereinbarkeit von Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit geht. Ein Drittel der Beratungen der Fachstelle betrifft verwaltungsinterne Anliegen.

Zudem ist im Geschäftsbericht der Stadt Zürich 2019 das Postulat 2015/13 «Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads für Angestellte mit Betreuungspflichten» nach wie vor als unerledigt aufgeführt (S. 96). Gemäss Geschäftsbericht steht aber seit 2019 ein auf drei Jahre befristetes, kostenloses Beratungsangebot für städtische Mitarbeitende mit Betreuungspflichten zur Verfügung. Gemäss Antworten zur SA 2020/419 wird von HRZ nach wie vor nicht erhoben, wie viele Pensumreduktionen pro Jahr aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit beantragt werden und wie viele Anträge gewährt bzw. verweigert werden. Das in den PZZ der Stadt Zürich laufende Projekt, das die bestehenden Möglichkeiten für eine Reduktion des BG evaluiert, zeigt aber bereits in der Zwischenevaluation, dass ein klarer Bedarf nach einer Neuregelung besteht. Es besteht damit kein Grund auf einen weiteren Bericht zu warten, da der Handlungsbedarf schon ausgewiesen ist.



2/3

Mit Zuschrift vom 6. April 2022 liess der Stadtrat den Gemeinderat wissen, dass er aus diversen Gründen die Motion ablehne, aber bereit sei, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen. In der Folge wurde die Motion mit folgender Textänderung mit Beschluss vom 1. Juni 2022 an den Stadtrat zur Erledigung überwiesen:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die es Eltern oder eingetragenen Partner:innen ermöglicht, nach Geburt oder Adoption eines Kindes den Beschäftigungsgrad in ihrer Funktion auf ein Mindestpensum von 60% zu reduzieren, um höchstens 20 Prozent zu reduzieren. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen.

Am 2. Februar 2022 reichten die Gemeinderatsmitglieder Natascha Wey und Marion Schmid (beide SP) zudem folgende Motion GR Nr. 2022/37 ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die zusätzlich zum bestehenden Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen einen bezahlten, vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen vorsieht.

Begründung:

70 Prozent der werdenden Mütter sind zwei Wochen vor der Geburt krankgeschrieben (Bericht des Bundesrates 2018). Dies zeigt, dass die Erwartung, dass Frauen bis zur Geburt arbeiten sollen, nicht der Realität entspricht und gesundheitlich kaum haltbar ist. Nicht für alle Frauen gibt es zwingend medizinische Gründe für eine Krankschreibung. Und trotzdem wäre es auch für jene gesundheitlich besser, wenn sie möglichst erholt gebären könnten. Mit einem vorgeburtlichen Mutterschutz kann dem anspruchsvollen Moment der Geburt stärker und ehrlicher Rechnung getragen werden. So kennen auch alle EU/EFTA-Staaten mit Ausnahme der Schweiz eine Urlaubslösung vor der Geburt.

Ein vorgeburtlicher Urlaub stärkt zudem die Planungssicherheit. Stellvertretungen für den Mutterschaftsurlaub müssen ohnehin organisiert werden, mit einem vorgeburtlichen Urlaub können diese auf einen Zeitpunkt geplant werden, der realistisch ist. Dies entlastet schwangere Frauen auch vom Druck, aus Pflichtgefühl bis möglichst kurz vor der Geburt ihre volle Arbeitsleistung erbringen zu müssen.

Die Stadt Zürich ist eine grosse Arbeitgeberin und das Personalrecht der Stadt hat Signalwirkung. Zur Verbesserung des vorgeburtlichen Urlaubs sind auch nationale Bestrebungen im Gang, vgl. Motion 21.3155 Mutterschutz vor Niederkunft von Flavia Wasserfallen (SP). Die Stadt Zürich könnte hier einmal mehr vorangehen und den Schutz für werdende Mütter vor Niederkunft signifikant verbessern.

Der Vorsteher des Finanzdepartements erklärte sich mit schriftlicher Mitteilung namens des Stadtrats bereit, die Motion entgegenzunehmen. Im Rahmen der Überweisungsdebatte im Gemeinderat am 5. Oktober 2022 wurde die Motion wie folgt ergänzt und an den Stadtrat überwiesen:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, mit welcher eine Regelung im Personalrecht eingeführt wird, die zusätzlich zum bestehenden Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen einen bezahlten, vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen vorsieht. Die Vertretung der Person im Mutterschaftsurlaub wird verbindlich gesichert.

Nach Art. 126 lit. a Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR, AS 171.100) sind Motionen Anträge, die den Stadtrat verpflichten, den Entwurf für den Erlass, die Änderung oder für die Aufhebung eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderats fällt. Gemäss Art. 130 GeschO GR unterbreitet der Stadtrat dem Gemeinderat innert 24 Monaten nach der Überweisung eine Vorlage (Abs. 1). Der Stadtrat kann bis drei Monate vor Ablauf der Frist dem Gemeinderat eine Verlängerung um höchstens zwölf Monate beantragen (Abs. 2). Die Frist kann höchstens zweimal verlängert werden (Abs. 3).



3/3

Der Stadtrat beabsichtigt, die Anliegen der Motionen GR Nr. 2021/402 und GR Nr. 2022/37 mittels einer Vorlage an den Gemeinderat zur Revision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) zu erfüllen. Die beiden Motionen überschneiden sich thematisch, bei beiden geht es um Rechte der Angestellten im Zusammenhang mit Elternschaft. Zur Umsetzung der Anliegen der Motionen ist in beiden Fällen eine Revision von Art. 70 PR und der dazugehörigen Ausführungsbestimmungen angedacht. Es macht deshalb Sinn, die beiden Motionen in einem Antrag auszuarbeiten und gemeinsam in Vernehmlassung zu geben. Die Bearbeitung der Motion GR Nr. 2022/37 ist noch nicht so weit fortgeschritten, dass die Einhaltung der Frist für die Motion GR Nr. 2021/402 bis 1. Juni 2024 möglich wäre. Zudem ist ein weiteres Thema im Zusammenhang mit Elternschaft (Urlaub für den hinterlassenen Elternteil) pendent, das zusammen mit den obgenannten Motionen abgehandelt werden soll, um die Rechtsetzung und Rechtsanwendung nicht unnötig kompliziert zu machen. Diese Koordination benötigt noch etwas Vorbereitungsarbeit. Es ist absehbar, dass die Ausarbeitung der Vernehmlassungsvorlage, die Durchführung der Vernehmlassung und die Einarbeitung der Vernehmlassungseingaben nicht innert Frist der Motion GR Nr. 2021/402 bzw. GR Nr. 2022/37 durchgeführt werden können. Aus diesen Gründen ersucht der Stadtrat den Gemeinderat, die am 1. Juni 2024 bzw. 5. Oktober 2024 ablaufenden Bearbeitungsfristen bis zum 1. Februar 2025 zu verlängern. Der Stadtrat ist selbstverständlich bestrebt, diese Frist bei optimalem Verlauf nicht auszuschöpfen.

Dem Gemeinderat wird zur sofortigen materiellen Behandlung beantragt:

- 1. Die Frist zur Erfüllung der am 1. Juni 2022 überwiesenen Motion, GR Nr. 2021/402, von Natascha Wey (SP) und Markus Knauss (Grüne) vom 6. Oktober 2021 betreffend Vorlage einer Regelung im Personalrecht zur «Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption eines Kindes» wird um acht Monate bis zum 1. Februar 2025 verlängert.**
- 2. Die Frist zur Erfüllung der am 5. Oktober 2022 überwiesenen Motion, GR Nr. 2022/37, von Natascha Wey und Marion Schmid (beide SP) vom 2. Februar 2022 betreffend Vorlage einer Regelung im Personalrecht zur «Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs von drei Wochen» wird um rund vier Monate bis zum 1. Februar 2025 verlängert.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti