

An das Stadtparlament

W i n t e r t h u r

Änderung des Personalstatuts der Stadt Winterthur (PST) vom 12. April 1999 betreffend Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» und Anpassung Adoptionsurlaub

Antrag:

1. Das Personalstatut der Stadt Winterthur (PST) vom 12. April 1999 wird gemäss Beilagen geändert.
2. Der Stadtrat bestimmt die Inkraftsetzung der Änderungen gemäss vorstehender Ziff. 1.
3. Mit dem Beschluss gemäss vorstehender Ziff. 1 wird die Motion betreffend Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter umgesetzt und damit als erledigt abgeschrieben.

Weisung:

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 in vergleichbarer Thematik weiterer Anpassungsbedarf im Bereich des Adoptionsurlaubes 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. Die Bestimmung im städtischen Personalrecht, welche durch die Umsetzung der Motion betroffen ist, soll gleichzeitig an die erfolgten Neuerungen angeglichen werden.

2. Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter»

2.1 Inhalt der Motion

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 Mutterschaftsurlaubes. 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).

2.2 Umsetzung im PST/VVO PST

2.2.1 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 Beilagen, Art. 59 Abs. 1 PST). Des Weiteren ist ebenfalls in dieser Bestimmung zu regeln, wie im Fall einer Geburt vor oder nach dem errechneten Geburtstermin mit diesem Urlaubsanspruch verfahren wird. 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 lag der Anteil der Geburten mit einer Schwangerschaftsdauer von mehr 41 Wochen im Jahr 2022 bei 0,6 %. Um dieser Situation gerecht zu werden, soll der bezahlte Urlaub bei einer Geburt nach dem errechneten Termin entsprechend verlängert werden. Der Anspruch besteht somit bis zur tatsächlichen Geburt – unabhängig von der ursprünglichen Jahresplanung. Eine solche Regelung erscheint sowohl aus administrativer Sicht als auch unter praktischen Gesichtspunkten sinnvoll. Viele städtische Mitarbeiterinnen sind kurz vor der Geburt ohnehin arbeitsunfähig, sodass die Stadt die Kosten der Lohnfortzahlung in jedem Fall tragen müsste.

Die detaillierten Ausführungsbestimmungen werden gestützt auf Art. 58 Abs. 3 PST vom Stadtrat in der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) 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.

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. In der Regel sind die betroffenen Mitarbeiterinnen aufgrund fortschreitender Schwangerschaft arbeitsunfähig und beziehen Lohnfortzahlung oder künftig den dreiwöchigen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub.

2.2.2 Anpassung der Vollzugsverordnung (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. Sobald das Stadtparlament die Änderung des Personalstatus beschlossen hat, wird der Stadtrat ohne Aufschub die in seine Zuständigkeit fallenden Anpassungen der Vollzugsverordnung vornehmen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass bei dieser Gelegenheit im Bereich der familiären Urlaube weitere Anpassungen der VVO PST erfolgen werden (hinsichtlich des Urlaubs für den anderen Elternteil sowie für den hinterbliebenen Elternteil).

Neu wird der Stadtrat in Art. 64 Abs. 1 E-VVO PST festlegen, dass der Anspruch auf bezahlten vorgeburtlichen Urlaub frühestens drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin beginnt. Anspruch auf den Urlaub haben alle Mitarbeiterinnen, die 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. 1a E-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. 1a E-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. 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.

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 geltendem 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

3.1 Ausgangslage

Die Vorlage auf Bundesebene 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 Familienmodell 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. Die Marginalie von Art. 59 PST lautete dementsprechend auf «Mutterschaft» (der Vater ist vom 16-wöchigen bezahlten Urlaub ausgeschlossen). Diese Regelung entspricht nicht mehr den aktuellen gesetzlichen Vorgaben und ist daher 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).

3.2 Umsetzung PST/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 entsprechend der Marginalie «Mutterschaft» und gemäss Art. 64 Abs. 4 VVO PST der Mutter zugesprochen wurde. Neu soll der Höchstanspruch auf bezahlten Urlaub im Fall einer Adoption auf acht Wochen pro Elternteil 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 ist 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 bei städtisch angestellten Elternteilen 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 vorgesehene städtische Regelung, die einen Urlaubsanspruch von acht Wochen bei 100 % Lohn bis zum Alter von 12 Jahren gewährt, ist daher auch unter Berücksichtigung der geänderten Bestimmungen grosszügig.

Der Stadtrat wird die Bedingungen für den Bezug des Adoptionsurlaubs in der Vollzugsordnung zum Personalstatut (VVO PST) konkretisieren.

Das neue Recht für den Adoptionsurlaub soll für Angestellte gelten, die ab dem Inkrafttreten der Änderungen ein Kind zur Adoption aufnehmen. Bereits entstandene Urlaubsansprüche bleiben bestehen.

4. Vernehmlassung Personalverbände

Die drei anerkannten Personalverbände PvW, VPOD, Polizeibeamtenverband (PBV) und zusätzlich der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer SBK wurden zu dieser Vorlage zur Vernehmlassung eingeladen (vgl. Art. 64 PST). Der PvW, der VPOD und SBK begrüssen die Vorlage. Der PBV hat sich nicht vernehmen lassen.

Während PvW und VPOD keinerlei Anpassungen beantragen, wünscht der SBK im Rahmen des vorliegenden Regelungsgegenstandes in der Hauptsache eine Änderung betreffend den Adoptionsurlaub, wonach für den Fall, dass nur ein Adoptivelternteil bei der Stadt Winterthur angestellt

ist, dieser einen 16-wöchigen bezahlten Urlaub beziehen können soll (unabhängig des Geschlechts).¹ Die Vernehmlassungsvorlage verfolgt hingegen das Ziel einer gleichberechtigten Regelung für beide Elternteile, indem sie unabhängig vom Geschlecht sowie davon, ob beide oder nur ein Elternteil bei der Stadt Winterthur angestellt sind, einen Anspruch auf jeweils 8 Wochen bezahlten Urlaub vorsieht. Diesem Anliegen des SBK wird daher nicht entsprochen. Die weiteren, begrifflichen (nicht inhaltlichen) Anpassungsvorschläge im Gesetzestext (bspw. «vorgeburtlicher bezahlter Urlaub» anstelle «bezahlter Urlaub») werden zur Kenntnis genommen. Aus systematischen Gründen wird auch im Wortlaut an der vernehmlasssten Vorlage festgehalten.

5. Prüfung der Anpassung Vollzugsverordnung Lehrpersonal

Die Anpassung des Personalstatuts und der entsprechenden Vollzugsverordnung haben auch Auswirkungen auf den Bereich der kommunalen Lehrpersonen. Gemäss Art. 3 Abs. 1 und 2 der Vollzugsverordnung für das Lehrpersonal und weitere schulische Funktionen vom 13. Juli 2022 (VVO Lehrpersonal) richten sich die Ausführungsbestimmungen für städtische Lehrpersonen im Rahmen des Personalstatuts und der nachfolgenden Bestimmungen nach dem kantonalen Recht. Allerdings hält Art. 14 VVO Lehrpersonal fest, dass für (städtische) Lehrpersonen in Bezug auf Urlaub und Beschäftigung die gleichen Bedingungen wie für das Verwaltungspersonal gelten, d.h. die VVO PST anwendbar ist.

Damit kommt es bezüglich des vorgeburtlichen Urlaubs und des Adoptionsurlaubs zu unterschiedlichen Regelungen für städtische Lehrpersonen im Vergleich mit den kantonalen Lehrpersonen (die im gleichen Schulzimmer tätig sind). Dies führt in der Umsetzung zu erheblichen Problemen, insbesondere bei Doppelanstellungen (Personen mit sowohl einer kantonalen wie auch kommunalen Anstellung). Es ist daher zu überprüfen, ob und wie die VVO Lehrpersonal an die neue Regelung angepasst werden soll.

6. Weiteres Vorgehen und Inkraftsetzung

Sobald die vorliegende Änderung des Personalstatuts vom Stadtparlament beschlossen ist, nimmt der Stadtrat die entsprechenden Anpassungen auf der Ebene der Vollzugsverordnungen vor. Der Zeitpunkt der Inkraftsetzung beider Erlassänderungen wird anschliessend vom Stadtrat festgelegt.

Die Berichterstattung im Stadtparlament ist dem Vorsteher des Departements Präsidiales übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon

¹ Auf die weiteren Anträge des SBK gemäss Vernehmlassung vom 5. Dezember 2024, die sich nicht auf den Regelungsgegenstand dieser Weisung beziehen, wird in einem separaten Stadtratsbeschluss zur Änderung der VVO PST eingegangen.

Beilagen:

1. Synoptische Darstellung der Änderungen des Personalstatuts (PST) inkl. Kommentar
2. Änderung des Personalstatuts (PST)

Beilage 1 zur Weisung betr. Änderung des Personalstatuts der Stadt Winterthur (PST) vom 12. April 1999 betreffend Umsetzung der Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» und Anpassung Adoptionsurlaub

Aktuelle Rechtslage	Beantragte Anpassung	Bemerkungen
Personalstatut vom 12. April 1999, Stand 1. Januar 2024 (PST, SRS 1.4.5-1)		
3 Rechte der Angestellten		
3.5 Weitere Rechte		
Art. 59 Mutterschaft	Art. 59 Mutterschaft und Adoption	
¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab Niederkunft. Auf Wunsch der Angestellten kann der Mutterschaftsurlaub bis zu vier Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin angetreten werden.	¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab Niederkunft sowie auf einen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen. Erfolgt die Niederkunft vor oder nach dem ärztlich errechneten Geburtstermin, verkürzt oder verlängert sich der vorgeburtliche Urlaub entsprechend. Auf Wunsch der Angestellten kann der Mutterschaftsurlaub bis zu vier Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin angetreten werden.	Für den Mutterschafts- und vorgeburtlichen Urlaub wird eine gemeinsame gesetzliche Grundlage geschaffen, womit die Motion «Mutterschaftsurlaub für werdende Mütter» umgesetzt wird. Die Option, den Mutterschaftsurlaub vorzeitig anzutreten, wird durch die Einführung des vorgeburtlichen Urlaubs hinfällig. Für die Festlegung des Beginns des vorgeburtlichen Urlaubs ist der ärztlich errechnete Geburtstermin massgebend. Der vorgeburtliche Urlaub kann sich daher abhängig davon, ob die Niederkunft vor oder nach dem errechneten Geburtstermin erfolgt, entweder verkürzen oder verlängern. Darüber hinaus ist der Stadtrat gestützt auf Art. 58 Abs. 3 PST für die Regelung der Einzelheiten in der VVO PST zuständig.
² Bei Übernahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt.	² Bei der Aufnahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Pflege und Erziehung zwecks späterer Adoption wird ein bezahlter Urlaub von acht Wochen pro Elternteil gewährt.	Umformulierung in Anlehnung an die Regelung zur Adoptionsentschädigung im Erwerbsersatzgesetz (EOG). Bisher stand der 16-wöchige Urlaub ausschliesslich der Mutter zu, was angesichts der Möglichkeit der Adoption durch gleichgeschlechtliche Paare nicht mehr zeitgemäss ist. Künftig haben beide angestellten Elternteile Anspruch auf jeweils acht Wochen Adoptionsurlaub. Der Begriff der Adoption richtet sich nach den Art. 264a und

Aktuelle Rechtslage	Beantragte Anpassung	Bemerkungen
		264b ZGB. Ein Anspruch auf Adoptionsurlaub besteht nicht bei einer Stiefkindadoption gemäss Art. 264c Abs. 1 ZGB.



Stadt Winterthur

[Fundst. od. Gesch.-Nr.]

Arbeitsversion

Änderung des Personalstatuts (PST)

Änderung vom [Datum]

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: –
Geändert: **1.4.5-1**
Aufgehoben: –

Das Stadtparlament

beschliesst:

I.

Der Erlass SRS 1.4.5-1 (Personalstatut (PST) vom 12. April 1999) (Stand 1. Januar 2025) wird wie folgt geändert:

Art. 59 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

Mutterschaft und Adoption (Überschrift geändert)

¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ab Niederkunft sowie auf einen bezahlten vorgeburtlichen Urlaub von drei Wochen. Erfolgt die Niederkunft vor oder nach dem ärztlich errechneten Geburtstermin, verkürzt oder verlängert sich der vorgeburtliche Urlaub entsprechend.

² Bei der Aufnahme eines Kindes bis zu zwölf Jahren zur Adoption wird ein bezahlter Urlaub von acht Wochen pro Elternteil gewährt.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

[Abschlussklausel]

[Ort], [Datum]

Das Stadtparlament