



**Merkblatt für Mitarbeiterinnen  
der Stadt Zürich**

# **Schwanger- schaft – Mutterschaft**

**Sie arbeiten für die Stadt Zürich und sind soeben Mutter geworden? Möglicherweise sind Sie momentan noch in freudiger Erwartung oder die Familienplanung steht erst bevor. Schwangerschaft und Mutterschaft haben in rechtlicher Hinsicht verschiedene Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.**

**Dieses Merkblatt informiert Sie über Ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft. Die darin enthaltenen Aussagen sind jedoch genereller Natur und können eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Zu beachten ist zudem, dass dieses Merkblatt auf Arbeitsverhältnisse mit der Stadt Zürich (nachfolgend: die Arbeitgeberin) zugeschnitten ist.**

## **1. Gesetzliche Grundlagen**

- Personalrecht der Stadt Zürich (PR) und die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR)<sup>1</sup>
- Art. 6, Art. 35 und Art. 36a des Arbeitsgesetzes (ArG), die darauf abgestützten Bestimmungen in der Verordnung 1 (ArGV 1) und Verordnung 3 (ArGV 3) zum Arbeitsgesetz sowie die Mutterschutzverordnung
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)
- Erwerbsersatzordnungsgesetz (EOG) und die dazugehörige Verordnung (EOV)

## **2. Anstellung**

Aufgrund des Diskriminierungsverbots des Gleichstellungsgesetzes ist die Arbeitgeberin grundsätzlich nicht berechtigt, sich beim Vorstellungsgespräch über eine allfällige Schwangerschaft bzw. generell über Ihre Familienplanung zu erkundigen, es sei

denn, die Schwangerschaft würde die Arbeit bzw. die Tätigkeit objektiv verunmöglichen, was insbesondere aus gesundheitlichen Gründen (z. B. Arbeit mit giftigen Stoffen) oder bei Berufen, in denen die äussere Erscheinung von zentraler Bedeutung ist, der Fall sein kann. Dies trifft indessen nur ausnahmsweise zu (z. B. Model, Tänzerin) und gilt nicht für alle Berufe, die mit körperlicher Anstrengung verbunden sind.

Als Arbeitnehmerin müssen Sie die Arbeitgeberin über eine Schwangerschaft grundsätzlich nicht informieren. Das gilt auch für die Zeit während des Arbeitsverhältnisses. Je früher Sie dies aber tun, desto eher können die nötigen Schutzvorkehrungen getroffen und/oder Abmachungen bzgl. des Wiedereinstiegs nach dem Mutterschaftsurlaub gemacht werden.

[Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG](#)

## **3. Gesundheitsschutz**

Während der Schwangerschaft und unmittelbar nach der Niederkunft sind Sie empfindlicher gegen Schädigungen und Anstrengungen, die in Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz stehen. Falls Sie also schwanger

---

<sup>1</sup> Für Angestellte anderer öffentlicher Verwaltungen gelten die jeweiligen Sondergesetze. Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ist das Obligationenrecht (OR) massgebend.

sind oder noch stillen, muss die Arbeitgeberin Sie so beschäftigen, dass Ihre und die Gesundheit Ihres Kindes dabei unversehrt bleiben können. So dürfen Schwangere und Stillende nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit und nie länger als neun Stunden pro Tag arbeiten. Sie dürfen auf bloße Mitteilung hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Insofern können sie nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Erfolgen solche Abwesenheiten jedoch aus anderen Gründen als schwangerschafts-, krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit, besteht kein Lohnanspruch.

Ihre Dienstabteilung ist dafür verantwortlich, dass Sie sich während der Schwangerschaft oder der Stillzeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (soweit betrieblich und räumlich möglich). Sie dürfen nur dann gefährliche und beschwerliche Arbeiten verrichten, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass gesundheitliche Belastungen durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden können. Bei hauptsächlich stehend zu verrichtenden Tätigkeiten muss Ihnen bei Schwangerschaft ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden gewährt werden; ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat dürfen solche Tätigkeiten höchstens vier Stunden pro Tag dauern.

Die Mutterschutzverordnung führt aus, welche Tätigkeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden können und zählt Tätigkeiten auf, bei denen eine Gefährdung von Mutter und Kind vermutet wird. Dies sind: Arbeiten bei Kälte, Hitze oder Nässe; das Bewegen schwerer Lasten; die zur vorzeitiger

Ermüdung führenden Bewegungen und Körperhaltungen sowie Einwirkungen von Lärm, chemischer oder ionisierender Strahlung.

Leisten Sie Nachtarbeit, muss Ihnen die Anstellungsinstanz eine zumutbare Tagestätigkeit (zwischen 6 und 20 Uhr) anbieten. Zumutbar ist eine Tagestätigkeit dann, wenn sie ungefähr gleichwertig ist und in etwa der ursprünglichen Tätigkeit entspricht. Ist dies betrieblich nicht möglich, haben Sie Anspruch auf einen mit 80 Prozent Ihres Lohnes entschädigten Urlaub. Diese Regelung gilt während der Schwangerschaft sowie zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft. Ab der 8. Woche vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin sind Nachtdienstesätze bei Schwangeren selbst dann verboten, wenn sie mit der Nachtarbeit einverstanden wären.

[Art. 35 ArG](#); [Art. 121](#), [Art. 121<sup>bis</sup>](#), [Art. 121<sup>ter</sup>](#), [Art. 123 Abs. 2](#) und [Art. 124 Abs. 1](#) und 4 AB PR; [Art. 62 ArGV 1](#); [Mutterschutzverordnung](#)

#### **4. Arbeitsunfähigkeit, Lohnfortzahlung und Ferienkürzung**

Sollten Sie infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaftsbeschwerden voll oder teilweise arbeitsunfähig sein und können Sie deshalb an der Arbeit gar nicht oder nur zu bestimmten Zeiten erscheinen, müssen Sie Ihre Vorgesetzten unverzüglich darüber informieren. Ist die Arbeitsunfähigkeit vorübergehend, sind Sie verpflichtet, spätestens ab dem siebten Krankheitstag ein ärztliches Zeugnis einzureichen. In Zweifelsfällen kann die vorgesetzte Stelle schon vorher ein ärztliches Zeugnis verlangen. Die Höhe und Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 61 PR.

Sollten Sie während längerer Zeit wegen der Arbeitsunfähigkeit an der Ar-

beitsleistung verhindert sein, darf die Arbeitgeberin Ihren Ferienanspruch ab dem 91. Tag der Abwesenheit pro rata temporis kürzen. Wegen bezahltem und unbezahltem Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen darf die Ferienkürzung bereits ab dem ersten Tag der Abwesenheit vorgenommen werden. Von dieser Regelung ist jedoch der Mutterschaftsurlaub ausgenommen – für diese Art von Urlaub darf keine Ferienkürzung erfolgen.

[Art. 61 PR](#); [Art. 77– 87 AB PR](#); [Art. 117 Abs. 2<sup>lit.</sup> a, b und c](#) sowie [Abs. 4 AB PR](#)

## **5. Kündigung und Kündigungsschutz**

### **5.1. Kündigung durch die Arbeitgeberin**

Die Arbeitgeberin darf das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Sperrfrist). Dieser Schutz beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft auch ohne Kenntnis derselben. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung ist nichtig und daher wirkungslos. Hat die Arbeitgeberin jedoch die Kündigung vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, wird dadurch die Kündigungsfrist gestoppt. Sie läuft erst nach dem Ablauf der vorhin erwähnten Sperrfrist weiter. Eine während der Probezeit ausgesprochene Kündigung ist zwar gültig und das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der siebentägigen Kündigungsfrist. Die Kündigung darf jedoch nicht wegen Schwangerschaft/Mutterschaft erfolgen. Sonst wäre sie im Sinne des Gleichstellungsgesetzes diskriminierend.

Der Kündigungsschutz kommt ausschliesslich bei unbefristeten Arbeits-

verhältnissen zum Zuge. Ein befristete Arbeitsverhältnis endet auch bei Schwangerschaft/Mutterschaft ohne Weiteres zum festgelegten Zeitpunkt. Vorbehalten bleibt die fristlose Kündigung, die jederzeit aus wichtigen Gründen ausgesprochen werden kann, d.h. auch während der Schwangerschaft. Demnach muss aber etwas besonders Schwerwiegendes vorkommen und dadurch das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin grundlegend und unwiderrufflich zerstört werden, sodass eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar wäre (z. B. Diebstahl, Körperverletzung, etc.). Generelle Aussagen zu den wichtigen Gründen für eine fristlose Kündigung sind jedoch schwierig, weshalb es jeweils einer Beurteilung im Einzelfall braucht.

[Art. 19 PR i.V.m. Art. 336c OR](#); [Art. 20 PR](#) und [Art. 21 PR](#); [Art. 3 Abs. 1](#) und [2 GIG](#)

### **5.2. Kündigung durch die Arbeitnehmerin**

Als Arbeitnehmerin können Sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist jederzeit, d. h. auch während der Schwangerschaft kündigen. Falls aber noch keine Zusage für eine neue Stelle vorliegt, ist dies grundsätzlich nicht zu empfehlen, da Sie während der Schwangerschaft auf dem Arbeitsmarkt verminderte Chancen haben und unter Umständen auch den Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung bei Mutterschaft verlieren können.

Möchten Sie nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren, müssen Sie auf Ende des Mutterschaftsurlaubs unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen oder versuchen, mit der Arbeitgeberin die vorzeitige Beendigung

des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis zu vereinbaren.

[Art. 16 PR](#), [Art. 22 PR](#)

## **6. Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung**

Als Mitarbeiterin der Stadt Zürich haben Sie Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Kalenderwochen zu vollem Lohn. Somit sieht die Stadt Zürich für ihre Angestellten grosszügigere Leistungen vor als das durch das EOG vorgeschriebene Minimum (14 Wochen zu 80 Prozent Lohn). Der Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub entsteht, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

Seit dem 1. Januar 2023 gilt Art. 122ter AB PR, wo der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung bei befristeten Anstellungen geregelt wird. Wenn die befristete Anstellung im Mutterschaftsurlaub endet, verlängert sich die Anstellung bis zum Ende des Urlaubs von 16 Wochen, höchstens aber bis zum Beginn einer anderen Anstellung. Falls Sie bei Ablauf der Befristung schwanger sind, soll die zuständige HR-Stelle prüfen, ob Sie bei Ihrer Anstellungsinstanz weiterbeschäftigt werden können, falls Sie das wünschen. Für Assistenzärztinnen, die nach Assistenzärztinnen- und -ärztereglement (AAR) angestellt sind, gilt die Sonderregelung, dass ihre Anstellung bis zum Ablauf des Mutterschaftsurlaubes verlängert wird, wenn die Befristung während der Schwangerschaft endet. Grundsätzlich fängt der Mutterschaftsurlaub am Tag der Niederkunft an. Sie können ihn aber frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin vorbeziehen. Wenn das Neugeborene direkt nachder

Geburt ununterbrochen für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss, verlängert sich der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung, aber höchstens um 56 Tage. Einen Aufschub der Mutterschaftsentschädigung gibt es nicht mehr. Auf die Verlängerung haben Sie Anspruch, wenn Sie nachweisen können, dass Sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sein wollten.

[Art. 70 lit. b PR](#); [Art. 122 AB PR](#); [Art. 16c Abs. 2 EOG](#), [Art. 24 EO](#)V

## **7. Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub**

In der Zeit von 8 Wochen nach der Niederkunft dürfen Sie nicht arbeiten (Beschäftigungsverbot). Nehmen Sie die Arbeit vor dem Ablauf des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubes auf, entfällt der weitere Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, selbst wenn die Wiederaufnahme der Arbeit zu einem kleineren Pensum geschieht. Dies gilt beispielsweise jedoch nicht für Gespräche mit Vorgesetzten über den Wiedereinstieg oder die einmalige Teilnahme an einer unaufschiebbaren Sitzung.

Sofern Sie mit der Arbeitgeberin nichts anderes vereinbart haben, müssen Sie nach dem Mutterschaftsurlaub die Arbeit im bisherigen Beschäftigungsgrad unaufgefordert wiederaufnehmen. Zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin vgl. Punkt 5.2.

Mütter und Väter sind in Bezug auf den unbezahlten Urlaub nach der Geburt eines Kindes gleichgestellt. Es wird unbezahlter Urlaub im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis längstens ein Jahr bewilligt. Die Bewilligung eines

bis zu 13 Wochen dauernden Urlaubes darf nur verweigert werden, wenn die betrieblichen Interessen die persönlichen Interessen überwiegen. Die Anstellungsinstanz muss begründen, weshalb die betrieblichen Interessen an der Urlaubsverweigerung höher zu gewichten sind. Besteht ein Arbeitszeitguthaben, kann dessen Kompensation angeordnet und entsprechend weniger Urlaub bewilligt werden. Die Reduktion des Beschäftigungsgrades im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub wird soweit betrieblich möglich bewilligt. Eine Richtlinie des Finanzvorstehers regelt das Verfahren bezüglich Änderung des Arbeitspensums infolge Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Sie kann bei der Fachstelle für Gleichstellung bezogen werden. Sowohl beim unbezahlten Urlaub als auch bei der Reduktion des Beschäftigungsgrades empfiehlt es sich, dass Sie mit den Vorgesetzten frühzeitig, d. h. schon während der Schwangerschaft das Gespräch suchen.

[Art. 123](#), [Art. 124<sup>bis</sup>](#) [Abs. 1](#), [Art. 124<sup>quater</sup>](#), [Art. 158<sup>bis</sup>](#) AB PR; [Richtlinie des Finanzvorstandes vom 1. Juli 2012](#).

## **8. Unbezahlter Urlaub**

Beim Bezug eines unbezahlten Urlaubs von mehr als 30 Tagen ist folgendes zu beachten: Ab dem 31. Tag des unbezahlten Urlaubs muss bei der Unfallversicherung der Stadt Zürich (UVZ) eine Abredeversicherung abgeschlossen sein, damit der Versicherungsschutz während maximal weiterer sechs Monaten gewährt bleibt.

[PR Art. 86](#)

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit oder Unfall besteht ab einer ununterbrochenen Arbeitsleistung von einem Jahr ein Lohnanspruch von 180 Tagen zu 100 Prozent und danach bis gesamthaft 550 Tagen zu 80 Prozent. Bei einer Anstellung von unter einem Jahr reduziert sich dieser Anspruch. Erkranken Sie während des unbezahlten Urlaubs und die Arbeitsunfähigkeit dauert bis Ende des Urlaubs an, besteht erst ab dem ersten Arbeitstag wieder eine Absicherung durch die Lohnfortzahlung.

[PR Art. 61](#)

Die Mitgliedschaft bei der Pensionskasse wird durch den unbezahlten Urlaub nicht unterbrochen. Während des unbezahlten Urlaubs entfallen die Sparbeiträge. Die persönlichen und die städtischen Risikobeiträge werden auch für die Dauer des unbezahlten Urlaubs geleistet. Die persönlichen Risikobeiträge werden mit dem ersten nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs fällig werdenden Lohn verrechnet. Sie sind während des unbezahlten Urlaubs somit für die Risiken Invalidität und Tod versichert.

Kinder- und Ausbildungszulagen werden nach Antritt des unbezahlten Urlaubs noch während des laufenden Monats und der drei darauf folgenden Monate ausgerichtet.

## **9. Reduzierter Beschäftigungsgrad**

Um abzuschätzen, wie ein allfällig reduzierter Beschäftigungsgrad auf Ihren Lohn oder Ihre spätere Rente auswirkt, können Sie vorgängig verschiedene Situationen auf der Website der PKZH simulieren. Registrieren Sie sich dafür unter [pkzh.ch](http://pkzh.ch) > Webportal

## 10. Stillen

Für das Stillen oder das Milchabpumpen muss Ihnen die erforderliche Zeit freigegeben werden. Im ersten Lebensjahr des Kindes werden folgende Zeiten als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit bis vier Stunden; 60 Minuten bei Beschäftigung von mehr als vier

Stunden und 90 Minuten bei täglicher Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden. Die übrige Stillzeit darf nicht im Ruhezeitkonto als Negativsaldo geführt oder den Ferien belastet werden. Mit anderen Zeitguthaben wie z.B. Arbeitszeitsaldi ist aber eine Verrechnung möglich. Bzgl. Gesundheitsschutz und Beschäftigung von stillenden Arbeitnehmerinnen vgl. Punkt 3.

[Art. 124 AB PR 1](#)

## 11. Auskunft und Beratung

Auskunft und Beratung bieten

### – Ihre jeweilige Personalabteilung

### – Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich

Stadthausquai 17, 8001 Zürich, T +41 44 412 48 68

Von Montag bis Freitag: 8.30–12.00 Uhr und 13.30–17.00 Uhr

Donnerstagsmorgen geschlossen

[stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellung)

Fachintranet: [fach-zfg.intranet.stzh.ch](http://fach-zfg.intranet.stzh.ch) > Themen > Vereinbarkeit Familie & Beruf

### – Mütter und Väterberatung der Stadt Zürich

Die Beratungsstellen in den Quartieren unterstützen bei Fragen zu Pflege, Entwicklung und Erziehung, Kinderbetreuung, Besuchsrechtsregelungen.

Telefonische Beratung oder direkt vor Ort. Für Telefonnummern und Öffnungszeiten der Beratungsstelle je nach Quartier vgl. Website

[stadt-zuerich.ch/sd](http://stadt-zuerich.ch/sd) > Familien, Kinder & Jugendliche > Beratung > Mütter- & Väterberatung

### – arche Für Familien

Unentgeltliche Beratung und Betreuung rund um Schwangerschaft, Geburt und Kleinkind; für Schwangere, Mütter und ihre Partner\*innen; bei psychischen oder finanziellen Notlagen, bei Beziehungs- und Erziehungskrisen. Begegnungsort, Sozialberatung und psychologische Beratung sowie sozialpädagogische und psychodynamisch orientierte Familienbegleitung und Besuchsbegleitung.

Nach telefonischer Voranmeldung

Montag–Donnerstag, 9–12 Uhr und 13.30–15.30 Uhr

Adresse: Zeughausstrasse 60, 8004 Zürich, T +41 44 241 63 43

[archezuerich.ch](http://archezuerich.ch) > Begegnungsort für Familien > Wir sind für Sie da!

Stadt Zürich  
Fachstelle für Gleichstellung  
Stadthausquai 17  
8001 Zürich  
T +41 44 412 48 68  
[stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://stadt-zuerich.ch/gleichstellung)