



Arbeiten bei der Stadt Zürich

Was Mütter und Väter wissen sollten

Von einer familienfreundlichen Personalpolitik profitieren alle: Frauen, weil sie ihre Karriere nicht wegen des Kinderwunsches aufgeben müssen; Männer, weil sie auch Familienväter sein können; die Stadt als Arbeitgeberin, weil sie zufriedene und motivierte Mitarbeitende gewinnt.

Das vorliegende Informationsblatt gibt Ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten, die Sie als betreuungspflichtige Eltern gemäss Personalrecht haben, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Als Arbeitgeberin hat sich die Stadt Zürich zum Ziel gesetzt, ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Dieser Grundsatz ist im Personalrecht verankert. Damit Eltern ihre Erziehungs- und Betreuungsaufgaben erfüllen können, fördert die Arbeitgeberin Stadt Zürich Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle, auch auf Führungsebene. Noch ist die Arbeit zwischen Frauen und Männern im Erwerbs- und Familienleben ungleich verteilt: In der Stadtverwaltung arbeiten gut sieben von zehn Frauen Teilzeit, bei den Männern sind es gut drei von zehn.

Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht, Art. 5

«Die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit ist durch gezielte Massnahmen wie Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen einschliesslich Kaderfunktionen, flexible Arbeitsmodelle und Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs zu erleichtern.»

Haben Sie Fragen?

Wenden Sie sich an die Fachstelle für Gleichstellung,
T +41 44 412 48 68, 8.30 bis 12.00 Uhr und 13.30 bis 17.00 Uhr
Donnerstagsmorgen geschlossen

Intranet: fach-zfg.intranet.stzh.ch > Themen > Vereinbarkeit Familie & Beruf

Internet: stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > Familie & Beruf
> Fragen & Antworten

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das steht im Personalrecht

Das Personalrecht (PR) und die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) der Stadt Zürich enthalten eine Reihe von Bestimmungen, Mitarbeitenden mit Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.¹ Hier sind die wichtigsten Ansprüche zusammengefasst.

Schwangerschaft²

Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. In der Probezeit ist jeder Kündigungsgrund möglich, ausser derjenige der Schwangerschaft.

[Art. 17ff. PR](#)

Wird die Mitarbeiterin während der letzten zwei Wochen vor der Geburt krank, muss sie ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Sonst werden die zwei Wochen an den bezahlten Mutterschaftsurlaub angerechnet.

[Art. 122 Abs. 2 AB PR](#)

Ist die Mitarbeiterin während der Schwangerschaft krank oder muss sie wegen Schwangerschaftsbeschwerden die Arbeit vorzeitig niederlegen, hat sie Lohnanspruch, wenn sie ein ärztliches Zeugnis vorlegt.

[Art. 61 PR und Art. 78 AB PR](#)

Stillzeit

Für das Stillen oder das Milchabpumpen muss die erforderliche Zeit freigegeben werden. Im ersten Lebensjahr des Kindes wird davon als bezahlte Arbeitszeit angerechnet: 30 Minuten bei Tagesarbeitszeit von bis zu vier Stunden; 60 Minuten bei Tagesarbeitszeit von mehr als vier Stunden und 90 Minuten bei Tagesarbeitszeit von mehr als sieben Stunden.

[Art. 124 Abs. 2 AB PR](#)

Bezahlter Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit wird der bisherige Lohn ausbezahlt. Der Mutterschaftsurlaub kann frühestens zwei Wochen vor dem Geburtstermin angetreten werden.

Bei befristeten Anstellungen verlängert sich die Anstellung bis zum Ende des Urlaubs von 16 Wochen, wenn die Befristung im Mutterschaftsurlaub endet. Wenn ein Neugeborenes direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss, verlängert sich der Anspruch der Mutter auf Mutterschaftsentschädigung um die Dauer der Hospitalisierung, aber um höchstens 56 Tage.

[Art. 122, Art. 122^{bis}, Art. 122^{ter} AB PR](#)

Bezahlter Vaterschaftsurlaub

Der Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen, zu beziehen innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes.

[Art. 70 lit. e PR, Art. 124^{er} AB PR](#)

Keine Ferienkürzung bei bezahltem Urlaub

Für bezahlten Mutter- und Vaterschaftsurlaub und für Betreuungsurlaub gemäss Art. 129bis erfolgt keine Kürzung.

[Art. 117 Abs. 4 AB PR](#)

Unbezahlter Urlaub bei Mutter- oder Vaterschaft

Bei Mutter- oder Vaterschaft wird unbezahlter Urlaub im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis längstens ein Jahr bewilligt. Bis zu einer Dauer von 13 Wochen kann der Urlaub nur verweigert werden, wenn eine Abwägung mit den persönlichen Interessen der oder des Angestellten ergibt, dass die betrieblichen Interessen überwiegen. Die Anstellungsinstanz muss begründen, weshalb die betrieblichen Interessen an der Urlaubsverweigerung höher zu gewichten sind. Der Urlaub ist in den ersten zwei Lebensjahren des Kindes und in ganzen Wochen zu beziehen. Soweit betrieblich möglich, kann der Bezug in Tagen bewilligt werden. Besteht ein Arbeitszeitguthaben, kann dessen Kompensation angeordnet und entsprechend weniger Urlaub bewilligt werden.

[Art. 124^{quater} AB PR](#)

Mutter- oder Vaterschaftsurlaub in eingetragenen Partnerschaften

Angestellten, bei deren eingetragener Partnerin oder eingetragenen Partner oder gleichgeschlechtlicher Ehepartnerin oder gleichgeschlechtlichem Ehepartner ein Kindesverhältnis mit Geburt durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung begründet wird, wird bezahlter und unbezahlter Mutter- oder Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 124ter und 124^{quater} gewährt.

[Art. 70 lit. f PR, Art. 124^{quinquies} AB PR](#)

Adoption, Pflegekind

Bei der Adoption eines Kindes oder der Aufnahme eines Pflegekindes im Hinblick auf eine spätere Adoption wird bezahlter Urlaub gewährt. Der Urlaub kann von der Mutter oder dem Vater bezogen werden. Die Dauer des bezahlten Urlaubs hängt ab vom Alter und dem Gesundheitszustand des Kindes, von der Betreuungssituation, der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses

nach dem Urlaub und der Anstellungsdauer und wird im Einzelfall von der Dienstchefin oder dem Dienstchef im Einvernehmen mit Human Resources Management festgelegt. Die Höchstgrenze liegt bei 16 Wochen.

[Art. 130 AB PR](#)

Unbezahlter Elternurlaub

Väter und Mütter können für dringende Betreuungsaufgaben unbezahlten Urlaub nehmen, wenn der bezahlte Urlaub bereits ausgeschöpft ist.

[Art. 134 lit. e AB PR](#)

Weitere unbezahlte Urlaube, insbesondere Elternurlaube und für die Betreuung oder Pflege Angehöriger, können im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bewilligt werden. Ein unbezahlter Urlaub darf längstens ein Jahr dauern.

[Art. 136 AB PR](#)

Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf Kinderbetreuung

Nach dem Mutterschaftsurlaub wird das Pensum auf Gesuch der Angestellten «soweit betrieblich möglich» reduziert.

[Art. 124^{bis} Abs. 1 AB PR](#)

Die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermöglichen sämtlichen Angestellten in allen Funktionen Teilzeitarbeit, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf, ausser betriebliche Gründe erfordern ein Vollzeitpensum.

[Art. 158^{bis} AB PR](#) ³

Wenn das Kind krank ist

Städtische Angestellte erhalten für die Betreuung oder Pflege gesundheitlich beeinträchtigter Familienmitglieder, soweit diese nicht anderweitig organisiert werden kann, die notwendige Zeit, maximal drei Arbeitstage pro Ereignis.

[Art. 129 lit. g AB PR](#)

Bezahlter Urlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder

¹ Angestellte mit einem Kind haben Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen, wenn:

- a. das Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist; und
- b. die Voraussetzungen für eine Betreuungsentschädigung gemäss Art. 16n-16s Erwerbsersatzgesetz (EOG) erfüllt sind.

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten ab dem ersten Urlaubstag zu beziehen.

[Art. 129bis AB PR](#)

Zusatztage für Alleinerziehende

Alleinerziehende Eltern können für die Betreuung der Kinder zusätzlich maximal sechs weitere Arbeitstage pro Jahr bezahlten Urlaub beanspruchen. Das gilt nicht nur bei Krankheit, sondern auch bei unvorhergesehenen Ereignissen, zum Beispiel wenn die Betreuungsperson oder die Schule ausfällt.

[Art. 129 lit. h AB PR](#)

Militär- oder andere Dienste des Partners, der Partnerin

Leistet der Ehemann oder Lebenspartner Zivilschutz-, Zivil- oder Militärdienst und muss die Mitarbeiterin die Betreuung der Kinder übernehmen, kann sie

für diese Zeit Urlaub nehmen bei 50 Prozent des Lohnes. Diese Regel gilt auch für Mitarbeiter, die während der Dienste ihrer Ehefrau oder Partnerin die Kinder betreuen.

[Art. 129 lit. i AB PR](#)

Kinder- und Ausbildungszulagen

Mitarbeitende mit einem Erwerbseinkommen von mindestens CHF 7170.– pro Jahr (Stand 2023) haben Anspruch auf Ausrichtung der Kinderzulagen. Diese betragen ab Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 12. Altersjahres CHF 200.– pro Monat und ab Vollendung des 12. Altersjahres bis zum 16. Altersjahr CHF 250.–. Für erwerbsunfähige Jugendliche beträgt die Kinderzulage von Geburt bis zum 12. Altersjahr CHF 200.– und vom 12. Altersjahr bis zum 20. Altersjahr CHF 250.–. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch ergänzende Familienzulagen entrichtet werden. Vom 16. Altersjahr bis zum Ende der Ausbildung, jedoch längstens bis zum 25. Altersjahr, wird eine Ausbildungszulage von monatlich CHF 250.– bezahlt. Allerdings besteht kein Anspruch auf diese Zulage, wenn das Kind bzw. der oder die Jugendliche ein Einkommen erzielt, das höher ist als die maximale volle AHV-Rente (CHF 2450.– pro Monat bzw. CHF 29 400.– pro Jahr).

[Art. 63 PR](#); [Art. 93 AB PR](#); [FamZG](#)

Die aktuellste Version der personalrechtlich relevanten Bestimmungen sowie weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u.a. zu Teilzeitarbeit, mobilem Arbeiten und Jobsharing) finden Sie im Fachintranet der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG).

Intranet: fach-zfg.intranet.stzh.ch > Themen > Vereinbarkeit Familie & Beruf

1 Das Personalrecht ist nicht anwendbar auf Lehrpersonen der Volksschule, die gemäss kantonalem Recht dem Lehrpersonalgesetz unterstellt sind. Weitere Ausnahmen siehe Art. 1, Art. 3 und Art. 4 PR. Das Personalrecht (Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals) und die Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht gelten seit dem 1. Juli 2002.

2 Ausführliche Informationen zum Thema «Schwangerschaft/Mutterschaft» sind im separaten Merkblatt der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG) zu finden.

3 Zum Verfahren betreffend Wechsel des Beschäftigungsgrades vgl. Richtlinie des Finanzvorstands vom 01. Juni 2012

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hier gibt es weitere Informationen

Zahlen und Fakten

stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Zahlen & Fakten > Familie & Beruf

Erwerbs- und Hausarbeit

Informationen, Literaturhinweise und Links für Mütter, Väter und Unternehmen
fairplay-at-home.ch
fairplay-at-work.ch
Gemeinsam Regie führen
ebg.admin.ch > Arbeit > Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beratung für Unternehmen und/oder Einzelpersonen

fachstelle-und.ch
teilzeitkarriere.ch

Beratungsangebot für Eltern und Bezugspersonen

Mütter- und Väterberatung der Stadt Zürich: stadt-zuerich.ch/sd
> Ich brauche Unterstützung > Beratung
projuventute.ch/de/elternberatung
elternnotruf.ch
archezuerich.ch/arche-fuer-familien

Broschüren und Merkblätter

«Schwangerschaft – Mutterschaft. Merkblatt für Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich» erhältlich bei der Fachstelle für Gleichstellung,
T +41 44 412 48 68

Familienergänzende Kinderbetreuung

Betreuungsangebote für Vorschulkin-der in der Stadt Zürich; Anlaufstellen in den Quartieren; online-Suche nach freien Krippenplätzen
stadt-zuerich.ch/kinderbetreuung

Informationen zu Kindergarten, Schule und Betreuung im Hort
stadt-zuerich.ch/betreuung

Betreuungsangebote in den Zürcher Gemeinden
zh.ch > Familie > Angebote für Familien > Familienergänzende Betreuung

Private Angebote für Beratung, Vermittlung von Betreuungspersonen und -plätzen
profawo.ch
familizy.ch
srk.zuerich.ch > Suchen Sie Unterstützung > Notsituationen > Kinderbetreuung zu Hause

Weitere Internet-Adressen
kibesuisse.ch
spielgruppe.ch

Hinweis: Die Fachstelle für Gleichstellung bietet keine Gewähr für die Qualität der verlinkten Angebote.