



**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)¹
- 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 ver-

unmöglich machen, 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 ist die Frau empfindlicher gegen Schädigungen und Anstrengungen, die in Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz stehen. Falls Sie also schwanger sind oder noch stillen, muss die Arbeitgeberin Sie so beschäftigen, dass Ihre und die Gesundheit Ihres Kindes dabei unversehrt bleiben

¹ Für Angestellte anderer öffentlichen Verwaltungen gelten die jeweiligen Sondergesetze. Bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ist das Obligationenrecht (OR) massgebend.

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 vorzeitigen Ermüdung führenden Bewegungen und Körperhaltungen sowie Einwirkungen von Lärm, chemischer oder ionisieren-

der 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^{bis}](#), [Art. 121^{ter}](#), [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 Arbeitsleistung 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^{lit.} 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 Arbeitsverhältnissen 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 vorfallen und dadurch das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin grundlegend und unwiderruflich 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.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen dauert auch der Mutterschaftsurlaub längstens bis zum Ablauf der Befristung.

Grundsätzlich fängt der Mutterschaftsurlaub am Tag der Niederkunft an. Sie können ihn aber frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin vorbeziehen. Falls das Neugeborene länger als drei Wochen nach der Geburt im Spital betreut werden muss, kann auf Ihren Antrag die Mutterschaftsentschädigung erst dann ausgerichtet werden, wenn das Kind das Spital wieder verlässt. Einzelheiten zum Aufschub der Mutterschaftsentschädigung sind dem speziellen vom Human Resources Management der Stadt Zürich (HRZ) erlassenen Merkblatt zu entnehmen. Es kann bei der jeweiligen Personalabteilung oder bei der Fachstelle für Gleichstellung bezogen werden.

[Art. 70^{lit. b} PR; Art. 122 AB PR; Art. 16c Abs. 2 EOG, Art. 24 EOV](#)

7. Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub

In der Zeit von 8 Wochen nach der Niederkunft dürfen Sie nicht arbei-

ten (Beschäftigungsverbot). Nehmen Sie die Arbeit vor dem Ablauf des 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs 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, mit den Vorgesetzten frühzeitig, d. h. schon während der Schwangerschaft das Gespräch zu suchen.

[Art. 123, Art. 124^{bis} Abs. 1, Art. 124^{quater}, Art. 158^{bis} 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. Erkrankten 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 > 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](#)

9. 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

Donnerstagmorgen geschlossen

stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Fachintranet: 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 > Familien, Kinder & Jugendliche > Beratung > Mütter- & Väterberatung

- Mütterhilfe

Unentgeltliche Beratung und Betreuung rund um Schwangerschaft, Geburt und Kleinkind; für Schwangere, Mütter und ihre Partner oder Partnerinnen; bei psychischen oder finanziellen Notlagen, bei Beziehungs- und Erziehungskrisen; Nach telefonischer Voranmeldung

Montag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag 10.00–12.00 Uhr und 14.00–16.00 Uhr

Adresse: Badenerstr. 18, 8004 Zürich, T +41 44 241 63 43

muetterhilfe.ch

Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
Stadthausquai 17
8001 Zürich
T +41 44 412 48 68
stadt-zuerich.ch/gleichstellung