



Merkblatt

(vom Januar 2009)^{1, 2}

Elternschaft

Die Universität Zürich fördert gemäss den Grundsätzen der Gender Policy Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung. Die Arbeitsbedingungen bei Angestellten mit Elternschaft sind wie folgt geregelt:

1. Mutterschaftsurlaub und Lohnfortzahlung

An der Universität haben alle Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf **16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub**, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Während des Mutterschaftsurlaubs wird ungeachtet der Anstellungsart (Monats- oder Stundenlohn, Voll- oder Teilzeitarbeitspensum) der volle Lohn ausbezahlt. Die Mutter hat zudem die Möglichkeit, anschliessend unbezahlten Urlaub zu beantragen (§ 96 Abs. 4 VVO). Gemäss § 92 VVO wird er gewährt, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten.

Bei **befristeten Anstellungen** besteht der Anspruch auf bezahlten Urlaub bis zum vereinbarten Austrittstermin, falls das Institut bzw. die Abteilung den Nachweis erbringt, dass keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen war (Umkehr der Beweislast, § 97 Abs. 2 VVO). Unterbleibt der Nachweis, besteht Anspruch auf Fortsetzung der Anstellung und volle Lohnzahlung während 16 Wochen Mutterschaftsurlaub. Eine Nichtverlängerung der Anstellung von werdenden Müttern muss der Personalabteilung gegenüber durch die vorgesetzte Stelle begründet werden. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mutter das restliche Taggeld direkt von der Ausgleichskasse ausbezahlt.

Bei **SNF-finanzierten Anstellungen** kann bei der zuständigen SNF-Stelle ein Antrag auf Projektverlängerung (mit entsprechender Verlängerung der Anstellung) gestellt werden (Art. 39 SNF-Reglement, vgl. nachfolgend „Sonderregelung für SNF-Angestellte“).

Der Mutterschaftsurlaub muss schriftlich der Personalabteilung gemeldet werden. Dazu reicht das Institut bzw. die Abteilung die Verfügung für den Mutterschaftsurlaub bzw. das Mutationsformular zusammen mit dem Formular „Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung“ der Personalabteilung ein, siehe unter www.pa.uzh.ch. Die Personalabteilung beantragt daraufhin die Versicherungsgelder und schreibt sie der Kostenstelle gut.

Falls das Neugeborene mindestens 3 Wochen im Spital bleiben muss, kann die Mutter einen Aufschub des Mutterschaftsurlaubes beantragen. Die Zeit zwischen Niederkunft und Beginn des Mutterschaftsurlaubs wird als unbezahlter Urlaub oder – auf Wunsch der Angestellten und bei entsprechenden Guthaben – als Ferien- oder Kompensationstage gewährt.



Bei einer Totgeburt wird ein Mutterschaftsurlaub von acht Wochen gewährt. Sofern die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat, besteht der Anspruch von 14 Wochen.

2. Kündigungsschutz während Schwangerschaft, während und nach Mutterschaftsurlaub

Das Arbeitsverhältnis darf während der gesamten Schwangerschaft der Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht gekündigt werden. Auch nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs ist eine Kündigung unzulässig, wenn sie aufgrund der Mutterschaft erfolgt, siehe Gleichstellungsgesetz Art. 3 und 6.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Nicht-Verlängerung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft ebenfalls diskriminierend und damit unzulässig; es gilt die umgekehrte Beweislast nach Gleichstellungsgesetz, wonach der Arbeitgeber nachweisen muss, dass die Verlängerung nicht aufgrund der Schwangerschaft oder der Mutterschaft unterbleibt.

3. Schwangerschaftsbedingte Absenzen

Bis zwei Wochen vor der Geburt gilt eine schwangerschaftsbedingte Abwesenheit als Krankheitsabsenz. Die letzten zwei Wochen einer schwangerschaftsbedingten Abwesenheit vor der Geburt werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet (§ 96 Abs. 1 VVO). In diesem Fall beträgt der bezahlte Urlaub nach der Geburt noch 14 Wochen.

4. Ersatzanstellungen

Die Personalabteilung und die Gleichstellung empfehlen im Zusammenhang mit einem Mutterschaftsurlaub Ersatzanstellungen vorzunehmen, soweit der Ausfall nicht aufgrund besonderer personeller oder betrieblicher Ressourcen problemlos aufgefangen werden kann. Auch Ersatzanstellungen vor der Geburt bei längeren, schwangerschaftsbedingten Arbeitsausfällen sind möglich.

Für die Finanzierung solcher Ersatzanstellungen steht primär die Entschädigungszahlung der Ausgleichskasse gemäss EOG zur Verfügung. Diese Ersatzleistung der Ausgleichskasse EOV betragen 14 Wochen à 80 % des massgeblichen Lohnes, jedoch höchstens CHF 196.00 pro Tag. Diese Versicherungsleistungen werden der betreffenden Kostenstelle gutgeschrieben. Wenn diese die Lohnkosten der Ersatzanstellung nicht abdecken, wird die Differenz bis zu einem dem Lohn der beurlaubten Mitarbeiterin entsprechenden Maximalbetrag von der Universität (zentrales Konto) übernommen. Dazu muss vom betreffenden Institut bzw. der Abteilung ein Antrag für Budgetumbuchung bzw. Kostenrückerstattung Drittmittel an die Personalabteilung gestellt werden. Den Instituten und Abteilungen entstehen keine zusätzlichen Kosten. Formular: „Antrag Kostenrückerstattung Drittmittel“ bzw. „Antrag Budgetumbuchung Universität“ www.pa.uzh.ch.

Sonderregelung für SNF-Angestellte (Art. 39 SNF-Reglement) www.snf.ch

Bei SNF-finanzierten Stellen übernimmt der SNF die Kostendeckung für eine Ersatzanstellung; der Antrag muss direkt an den SNF gestellt werden.

Bei Projektverzögerungen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft kann dem SNF auch ein Antrag auf Verlängerung des Projekts mit entsprechender Verlängerung der Anstellung eingereicht werden. Das Antragsformular kann direkt beim SNF angefordert werden.



5. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Universität Zürich verpflichtet sich in ihrem Verhaltenskodex Gender Policy zu Arbeitsbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten für Frauen und Männer fördern.

Universitäre Kinderkrippen

Die Universität Zürich bietet ihren Angestellten mit 100%-Anstellung wie auch für Teilzeitbeschäftigte subventionierte Krippenplätze für ihre Kinder an. Anmeldungen möglichst mit Beginn der Schwangerschaft bei: www.kihz.ch.

Änderung Beschäftigungsgrad im Zusammenhang mit Elternschaft

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, kann der Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern im Zusammenhang mit Elternschaft/Kinderbetreuung auf deren Antrag und im Einvernehmen mit der vorgesetzten Stelle reduziert werden.

Eine Änderung des Beschäftigungsgrads setzt die Einwilligung der Mitarbeitenden voraus (§ 96 Abs. 3 VVO) und sollte im Sinne des Verhaltenskodex Gender Policy keine Auswirkungen auf Einstufung, Weiterbildung, Förderung etc. der betreffenden Person haben.

Vaterschaftsurlaub

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub beträgt 5 Arbeitstage (§ 85 c VVO); zudem hat der Vater Anspruch auf 1 Monat unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr des Kindes. Beim Festlegen des Zeitpunkts ist nach Möglichkeit auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Krankheit der Kinder

Bei Krankheit von Kleinkindern oder Kindern im schulpflichtigen Alter haben die Eltern für die Pflege die notwendige Zeit, jedoch höchstens 5 Arbeitstage pro Ereignis zugute (§ 85 e VVO). Die Eltern sind verpflichtet, ihr Möglichstes tun, um eine andere Betreuung zu organisieren, d.h. möglichst wenig Tage zu Hause zu bleiben.

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft und Stillzeit (Mutterschutz)

Nach § Abs. 3 VVO und Art. 35 und 36 ArG sind Schwangere und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit noch diejenige des Kindes beeinträchtigt werden. Der Schutz vor gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten während der Schwangerschaft und der Stillzeit ist zu gewährleisten. (Beachten Sie dazu die Checkliste der Abt. Sicherheit und Umwelt zur Risikoabklärung am Arbeitsplatz: www.sidi.uzh.ch.)

Gem. Art. 60 ArGV1 ist das Stillen während der Arbeitszeit zu ermöglichen und den Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu geben. Die Stillzeit gilt im ersten Lebensjahr des Kindes als Arbeitszeit sofern die Arbeitnehmerin am Arbeitsort stillt. Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich zudem bei Bedarf unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Art. 34 ArGV3). Besteht an Ihrem Arbeitsplatz keine geeignete Ruhe- und Stillmöglichkeit, können Sie Ihre Anfrage an die Abteilung Sicherheit und Umwelt (info@sidi.uzh.ch) richten. In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Betriebsdiensten versucht diese, eine geeignete Lösung zu finden.



Ganz allgemein ist auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besondere Rücksicht zu nehmen (z.B. durch Verzicht auf Einforderung von Überzeit und Gewährung von Freitagen für die Betreuung kranker Kinder, siehe §§ 84 ff. VVO).

Rechtliche Grundlagen

- a) Bund www.admin.ch
 - Gleichstellungsgesetz, insb. Art. 3, 5 und 6
 - Art. 324a, 328 ff, 336c OR
 - Arbeitsgesetz (ArG) Art. 35 ff und Art. 36
 - Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1), Art. 60
 - Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3), Art. 34
 - Erwerbsersatzgesetz (EOG) und Erwerbsersatzverordnung (EOV)
- b) Kanton <http://www.pa.uzh.ch/MA/gg1.html>
 - Personalgesetz des Kantons Zürich (PG), insb. § 20
 - Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO), insbesondere §§ 96 ff.
 - Weisung „Elternschaft“ der Finanzdirektion vom 1.1.2006
- c) Universität <http://www.pa.uzh.ch/MA/gg1.html>
 - Universitätsordnung
 - Personalverordnung der Universität, insb. § 2
 - Verhaltenskodex Gender Policy der Universität Zürich
 - Richtlinien über Nationalfondsbeiträge der Universität Zürich, insb. § 13, und Reglement über Drittmittel
- d) SNF-Reglement, insb. Art. 39, www.snf.ch

Weitere Auskünfte erteilen:

Personalabteilung, die zuständigen Personalleitungen: www.pa.uzh.ch

Gleichstellung: www.gleichstellung.uzh.ch

Sicherheit und Umwelt: www.sidi.uzh.ch

¹ Mit redaktionellen Anpassungen im Januar 2010

² Mit redaktionellen Anpassungen im Oktober 2010