



Merkblatt

(vom Januar 2009)¹

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. Es sind alle Eltern gemeint, sowohl gleichgeschlechtliche als auch andersgeschlechtliche Elternteile – ungeachtet der Lebens- und Familienform. Die folgenden Ausführungen gelten für Mitarbeitende mit öffentlich-rechtlicher Anstellung. Bei privatrechtlichen Lehranstellungen werden die Leistungen im Einzelfall mit der zuständigen Personalleitung der Abteilung Personal geklärt.²

1. Mutterschaftsurlaub und Lohnfortzahlung

An der Universität haben Mitarbeiter*innen Anspruch auf **16 Wochen voll 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 bisherige Lohn ausbezahlt. Nach dem Mutterschaftsurlaub haben Mitarbeiter*innen grundsätzlich den Anspruch auf die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu unveränderten Bedingungen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub noch unbezahlten Urlaub zu beantragen (§ 96 Abs. 4 VVO). Ein unbezahlter Urlaub wird gewährt, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten (§ 92 VVO). Der Antrag muss über die personalverantwortliche Person des Instituts oder der Abteilung so früh als möglich eingereicht werden: Bei einem unbezahlten Urlaub von über einem Monat Dauer muss der Antrag auf Risikoversicherung bei der Pensionskasse einen Monat vor Beginn des unbezahlten Urlaubs eingetroffen sein. Ebenso muss die Unfallversicherung vor dem unbezahlten Urlaub geregelt werden (vgl. Merkblatt „Unbezahlter Urlaub“ auf der Webseite der Abteilung Personal).

Der Mutterschaftsurlaub muss als Verfügung vom Institut bzw. der Abteilung zusammen mit dem Formular „Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung“ der Abteilung Personal eingereicht werden. Die Abteilung Personal beantragt daraufhin die Versicherungsgelder und schreibt sie der Kostenstelle gut. Professor*innen reichen das Formular "Anmeldung für eine Mutterschaftsentschädigung" zusammen mit den erforderlichen Beilagen bei der Abteilung Professuren ein.

Bei Adoptionen wenden sich werdende Eltern bitte direkt an die Abteilung Personal bzw. an die Abteilung Professuren.

¹ Fassung vom April 2021 (frühere Anpassungen im Oktober 2010, Mai 2013, März und November 2015, Mai 2016, Januar und Oktober 2017, Januar und Oktober 2018, April 2019 sowie März und Dezember 2020).

² Für privatrechtliche Lehranstellungen siehe rechtliche Grundlagen S. 7.



Bei **befristeten Anstellungen** besteht Anspruch auf Mutterschaftsurlaub 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 Abteilung Personal 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 (vgl. nachfolgend „Sonderregelung für SNF-finanzierte Angestellte“).

Beitragsempfänger*innen eines Forschungskredits der UZH können die Verlängerung der Laufzeit ihres Forschungskredits beim Bereich Forschung, Innovation und Nachwuchsförderung bzw. beim UZH Grants Office beantragen. Anfallende zusätzliche Lohnkosten werden mittels Kostenrückerstattung (vgl. nachfolgend „Ersatzanstellungen“) ausgeglichen.

2. Komplikationen

Falls das Neugeborene mindestens 3 Wochen im Spital bleiben muss, kann die Mutter einen Aufschub des Mutterschaftsurlaubs 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.

Wenn es zu einer Fehlgeburt kommt, ein Kind tot geboren wird oder bei der Geburt stirbt, bestehen unterschiedliche Ansprüche bezüglich Lohnfortzahlung.³ Diesfalls ist die Abteilung Personal zu kontaktieren.

3. Kündigungsschutz während Schwangerschaft, während und nach Mutterschaftsurlaub

Nach Ablauf der Probezeit darf das Arbeitsverhältnis 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 (vgl. Gleichstellungsgesetz Art. 3 und 6).

³ Wenn ein Kind tot geboren wird oder bei der Geburt stirbt, besteht gemäss Art. 23 EOV Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung während 14 Wochen, sofern die Schwangerschaft mind. 23 Wochen gedauert hat. Von einer Fehlgeburt spricht man, wenn das Kind mit einem Gewicht unter 500 Gramm vor der 22. Schwangerschaftswoche tot geboren wird.



4. 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.

5. Ersatzeinstellungen

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

Wenn keine Ersatzanstellung vorgenommen wird, kann bei befristeten Anstellungen auch die Anstellungsdauer um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verlängert werden, falls dies dem Wunsch der Angestellten entspricht und es betrieblich möglich ist.

Für die Finanzierung solcher Ersatzanstellungen oder Anstellungsverlängerungen steht primär die Entschädigungszahlung der Ausgleichskasse gemäss EOG zur Verfügung. Die Ersatzleistungen der Ausgleichskasse EOV betragen 14 Wochen à 80 % des massgeblichen Lohnes, jedoch höchstens CHF 196.00 pro Tag und werden der betreffenden Kostenstelle gutgeschrieben. Wenn diese die Lohnkosten der Ersatzanstellung bzw. der Verlängerung nicht abdecken, wird die Differenz bis zu einem dem Lohn der beurlaubten Mitarbeiterin entsprechenden Maximalbetrag von der Universität übernommen. Dazu muss vom betreffenden Institut bzw. der Abteilung ein Antrag für Kostenrückerstattung an die Abteilung Personal gestellt werden (entsprechendes Formular „Antrag auf Kostenrückerstattung“ findet sich auf der Webseite der Abteilung Personal). Den Instituten und Abteilungen entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Sonderregelung für SNF-finanzierte UZH-Angestellte: Bei SNF-finanzierten Anstellungen entscheidet der SNF über 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 (www.snf.ch).

6. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Universität Zürich verpflichtet sich in ihrem Verhaltenskodex Gender Policy zu Arbeitsbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungspflichten für UZH-Angehörige 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 Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Elternschaft/Kinderbetreuung auf deren Antrag und im Einvernehmen mit der vorgesetzten Stelle reduziert werden (§ 96 Abs. 3 VVO). Eine Änderung des Beschäftigungsgrads setzt die Einwilligung der Mitarbeitenden voraus. Es wird empfohlen, Absprachen frühzeitig zu treffen und verbindliche Änderungen mit einer Verfügung festzulegen. Die Änderung des Beschäftigungsgrades sollte im Sinne des Verhaltenskodex Gender Policy keine Auswirkungen auf Einstufung, Weiterbildung, Förderung etc. der betreffenden Person haben.

Vaterschaftsurlaub bis 31. Dezember 2020

Bei Geburt des Kindes bis und mit 31. Dezember 2020 beträgt der bezahlte Vaterschaftsurlaub 5 Arbeitstage (ehemaliger § 85 Abs. 3 lit. c VVO); zudem hat der Vater Anspruch auf 1 Monat unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr des Kindes (ehemaliger § 96 Abs. 5 VVO). Beim Festlegen des Zeitpunkts ist nach Möglichkeit auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Zusätzlicher unbezahlter Urlaub ist zu gewähren, soweit die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten (§ 92 VVO).

Vaterschaftsurlaub ab 1. Januar 2021

Die UZH gewährt den Mitarbeitenden, welche ab dem 1. Januar 2021 Vater werden, einen voll bezahlten Urlaub im Rahmen von zwei Arbeitswochen. Der bezahlte Urlaub lässt sich am Stück beziehen oder tageweise innert 6 Monaten ab der Geburt des Kindes (§ 96a Abs. 1 und Abs. 2 VVO).

Der Anspruch auf diesen bezahlten Urlaub besteht auch bei nachträglicher Adoption oder Anerkennung des Kindes, wenn das rechtliche Vaterschaftsverhältnis innerhalb der auf die Geburt folgenden 6 Monate entsteht (§ 96a Abs. 1 VVO). Mitarbeiterinnen, deren eingetragene Partnerin Mutter wird, haben Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub, soweit nicht durch eine andere Person für dasselbe Kind Vaterschaftsurlaub bezogen wird (§ 96a Abs. 3 VVO).

Durch die EO werden der UZH ab dem 1. Januar 2021 80 % des Erwerbseinkommens zurückerstattet, welches der Vater vor der Geburt des Kindes erzielt hat, höchstens CHF 196.00 pro Tag (pro 5 bezogene Arbeitstage gibt es 2 zusätzliche Tagessätze, insgesamt maximal deren 14). Gleich wie bei der Mutterschaftsentschädigung werden die Leistungen der EO derjenigen Kostenstelle gutgeschrieben, auf der die Verbuchung der Lohnkosten erfolgt.

Der Prozess «Vaterschaftsurlaub» wird analog des Mutterschaftsurlaubs abgewickelt. Der Vaterschaftsurlaub muss jedoch nicht verfügt werden. Das von dem Mitarbeitenden unterschriebene Formular inkl. Geburtsurkunde (Formular wird nach Publikation aufgeschaltet) ist bei dem für Sie zuständigen Center of Competence einzureichen (bzw. bei privatrechtlich angestellten Lehrpersonen an das Team Dozierende Personal und bei Professor*innen an die Abteilung Professuren). Die Versicherungsgelder werden durch die Abteilung Personal bzw. durch die Abteilung Professuren beantragt und der entsprechenden Kostenstelle gutgeschrieben.



Die Anmeldung ist erst möglich, nachdem alle Urlaubstage bezogen worden sind, oder, nachdem die sechsmonatige Rahmenfrist abgelaufen ist. Bezieht der Mitarbeitende in dieser Rahmenfrist nur einen Teil des Urlaubs, wird die Entschädigung lediglich für den bezogenen Anteil ausgerichtet.

Zudem hat der Vater Anspruch auf 1 Monat unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr des Kindes (§ 96a Abs. 1 und Abs. 2 VVO). Beim Festlegen des Zeitpunkts ist nach Möglichkeit auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Zusätzlicher unbezahlter Urlaub ist zu gewähren, soweit die dienstlichen Verhältnisse dies gestatten (§ 92 VVO).

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 Abs. 3 lit. d VVO). Die Eltern sind verpflichtet, ihr Möglichstes zu tun, um eine andere Betreuung zu organisieren und damit möglichst wenige Tage zu Hause bleiben zu müssen.

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

Nach § 97 Abs. 3 VVO sowie 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 Abteilung Sicherheit und Umwelt zur Risikoabklärung am Arbeitsplatz (www.su.uzh.ch). Stillende Mütter dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

In sinngemässer Anwendung von Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 (SR 822.111) ist stillenden Müttern die für das Stillen oder Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freizugeben. Die Zeit zum Stillen oder Abpumpen (nicht aber zum Geben der Flasche) während dem ersten Lebensjahr des Kindes ist bezahlte Arbeitszeit. Die Stillzeit wird wie folgt festgelegt:

1. Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden beträgt die Dauer der Stillzeit 30 Minuten.
2. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden beträgt die Dauer der Stillzeit 60 Minuten.
3. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden beträgt die Dauer der Stillzeit 90 Minuten.

Die freigegebene Zeit gilt fürs Stillen bzw. Abpumpen im Betrieb als auch ausserhalb des Betriebs, wobei im letzten Fall der Arbeitsweg oder der Weg zur Betreuungseinrichtung nicht an die Stillzeit angerechnet wird. Die Zeit vor und nach der Arbeit, die zum Stillen verwendet wird, gilt jedoch nicht als bezahlte Stillzeit bzw. Arbeitszeit.

Massgeblich für die Dauer der bezahlten Stillzeit pro Arbeitstag ist die täglich tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inkl. Stillzeit) und nicht die Regelarbeitszeit. Es darf höchstens die Regelarbeitszeit aufgeschrieben werden. Bei Ferien, Krankheit oder anderen bezahlten Abwesenheiten wird keine Stillzeit gewährt.



Die Stillzeiten sind als bezahlte Pause mit der vorstehend angegebenen Maximaldauer zu verstehen. Während dieser Pause muss effektiv gestillt beziehungsweise Muttermilch abgepumpt werden. Wird für das Stillen weniger Zeit beansprucht als die angegebene Dauer, so darf auch nur die tatsächlich aufgewendete Zeit als Stillzeit ausgewiesen werden.

Die Stillzeiten können am Stück oder als mehrere Stillpausen bezogen werden und gelten für jedes Kind, das heisst pro zu stillendes Kind unter einem Jahr. Bei Zwillingen kann damit beispielsweise die doppelte Dauer beansprucht werden.

In Ausnahmefällen, insbesondere wenn die physiologischen Bedürfnisse des Kindes dies erfordern, sind auch Pauschallösungen denkbar und es können zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Mitarbeiter*innen über das Minimum hinausgehende Abmachungen zur Bezahlung von Stillzeiten oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Der Anspruch auf bezahlte Stillzeit ist auf das erste Lebensjahr des Kindes beschränkt.

Beanspruchte Stillzeiten müssen für die vorgesetzte Stelle erkennbar sein und sind daher in der Zeiterfassung separat auszuweisen.

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus (Art. 60 Abs. 1 ArGV1). Aus diesem Grund darf die tägliche Arbeitszeit zusammen mit der Stillzeit **maximal die vereinbarte tägliche Regelarbeitszeit** betragen, in jedem Fall aber höchstens 9 Stunden.

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich zudem bei Bedarf unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Art. 34 ArGV3). Besteht am Arbeitsplatz keine geeignete Ruhe- und Stilmöglichkeit, kann eine Anfrage an die [Abteilung Sicherheit und Umwelt](#) gerichtet werden. 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).



Rechtliche Grundlagen

Siehe Stichwortverzeichnis „Elternschaft“ unter www.pa.uzh.ch

- a) Bund ([Systematische Rechtssammlung SR](#))
 - 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 ([Gesetzessammlung ZH-Lex](#))
 - Personalgesetz des Kantons Zürich (PG), insbesondere § 20
 - Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO), insbesondere §§ 96 ff.
 - Weisung „Elternschaft“ der Finanzdirektion vom 1.7.2008⁴
- c) Universität
 - [Universitätsordnung](#)
 - [Personalverordnung der Universität Zürich](#) (PVO-UZH)
 - [Verhaltenskodex Gender Policy](#) sowie [Diversity Policy](#)
 - [Reglement über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten](#), insbesondere § 8
 - Privatrechtliche Lehranstellungen: [Art. 324a und 324b OR](#)
- d) Schweizerischer Nationalfonds
 - [SNF-Reglement](#)

Weitere Auskünfte erteilen folgende Abteilungen:

[Personal](#)

[Professuren](#)

[Gleichstellung und Diversität](#), vgl. auch die Webseite [Familie an der UZH](#)

[Sicherheit und Umwelt](#), siehe insbesondere [Zusammenstellung betr. Schwangerschaft / Mutterschutz](#)
[Forschungsförderung](#)

⁴ Auskunft erteilt die zuständige [Personalleitung](#) bzw. die Abteilung [Professuren](#).