



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 Oktober 2022 (frühere Anpassungen im Oktober 2010, Mai 2013, März und November 2015, Mai 2016, Januar und Oktober 2017, Januar und Oktober 2018, April 2019, März und Dezember 2020, April 2021 sowie Oktober 2021).

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 Qualifikationsstellen (**Doktorierende, Assistierende, Postdoktorierende und Oberassistenten**) erfolgt in der Regel eine Anstellungsverlängerung gestützt auf §15 Abs. 4 PVO-UZH.

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 unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens 2 Wochen im Spital bleiben muss, verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um bis zu 8 Wochen³. Voraussetzung ist, dass die Mutter nachweisen kann, dass sie bereits zum Zeitpunkt der Niederkunft beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs weiter zu arbeiten⁴. Für allfälligen weiteren bezahlten Urlaub siehe unten, Ziff. 6 «Schwer kranke oder verunfallte Kinder».

Wenn es zu einer Fehlgeburt kommt, ein Kind tot geboren wird oder bei der Geburt stirbt, bestehen unterschiedliche Ansprüche bezüglich Lohnfortzahlung.⁵ 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 Gesetzesänderung per 1. Juli 2021, Art. 16c EOG.

⁴ Siehe auch <https://www.families.uzh.ch/de.html>.

⁵ 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. Ersatzanstellungen

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 sehr geringe zusätzliche Kosten⁶.

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.

⁶ Kosten von Ersatzanstellungen werden ab 1.1.2022 je hälftig durch die Fakultäten/Zentralen Dienste und das zentrale Budget getragen.



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.

Urlaub des anderen Elternteils

Anspruch auf einen bezahlten Urlaub hat einerseits der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist (Entstehung des Kindsverhältnisses kraft der Ehe mit der Mutter oder durch Anerkennung) oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird (Entstehung des Kindsverhältnisses durch Anerkennung oder gerichtlichen Entscheid, rückwirkend auf den Zeitpunkt der Geburt). Andererseits besteht der Anspruch für die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist. Die Ehefrau der Mutter erhält somit einen bezahlten Urlaub, sofern das Neugeborene aus einer gesetzlich geregelten Samenspende entstammt.

Der Anspruch der Ehefrau der Mutter gilt bei Geburten ab dem 1. Juli 2022. Mitarbeiterinnen, bei deren eingetragener Partnerin ein Kindsverhältnis mit Geburt begründet wird, behalten ihren bisherigen Anspruch auf bezahlten Urlaub bei Geburten bis Ende 2022.

Der bezahlte Urlaub beträgt zwei Wochen. Er kann innert sechs Monaten nach Geburt des Kindes wochen- oder tageweise bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen (§ 96a Abs. 2 VVO).

Durch die EO werden der UZH 80 % des Erwerbseinkommens zurückerstattet, welches der andere Elternteil 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 «Urlaub des anderen Elternteils» wird analog des Mutterschaftsurlaubs abgewickelt. Der Urlaub des anderen Elternteils muss jedoch nicht verfügt werden. Das unterschriebene Formular inkl. Geburtsurkunde 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 die/der Mitarbeitende in dieser Rahmenfrist nur einen Teil des Urlaubs, wird die Entschädigung lediglich für den bezogenen Anteil ausgerichtet.

Zudem hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr des Kindes (§ 96a Abs. 1 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).

Urlaub bei Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption (Adoptionsurlaub)

Bei der Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption wird dem angestellten Elternteil ein bezahlter Urlaub von höchstens acht Wochen gewährt. Arbeiten beide Elternteile bei der UZH, können je bis zu acht Wochen bezahlter Urlaub gewährt werden (§ 98 Abs. 1 VVO).

Der volle Adoptionsurlaub wird insbesondere bei der Adoption von Kleinkindern gewährt. Sobald die Kinder in den Kindergarten bzw. zur Schule gehen, wird in der Regel ein Urlaub von höchstens vier Wochen gewährt.

Der Anspruch entsteht mit der Aufnahme des Kindes in das Pflegeverhältnis. Der Urlaub kann innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes am Stück oder wochenweise bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen (§ 98 Abs. 3).

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.

Schwer kranke oder verunfallte Kinder⁷

Für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes kann Urlaub nach den Bedingungen des [Erwerb ersatzgesetzes](#) (EOG) bis zu höchstens 14 Wochen beantragt werden. Dies bedingt kumulativ folgende Voraussetzungen: Das Kind ist minderjährig, gesundheitlich schwer beeinträchtigt im Sinne von Art. 16o [EOG](#) und die Erwerbstätigkeit muss von dem Elternteil für die Betreuung dieses Kindes unterbrochen werden⁸.

⁷ Gesetzesergänzung per 1. Juli 2021, Art. 329i OR, Art. 16n ff. EOG, die vom Kanton Zürich mit RRB 2021-725 vom 30. Juni 2021 mit Wirkung ab 1. Juli 2021 im Sinne einer Übergangsregelung vorläufig als anwendbar erklärt wurde.

⁸ Siehe auch [Merkblatt der Sozialversicherungsanstalt](#), SVA.



Anträge sind mit den Vorgesetzten zu besprechen und bei der Abteilung Personal zu beantragen. Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, wird der Lohn während dem Betreuungsurlaub zu 80% durch die Erwerbsersatzentschädigung ausgeglichen und der Kostenstelle gutgeschrieben.

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.

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](#)
- e) Sozialversicherungsanstalt Zürich (SVA)
 - [Merkblätter](#)



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](#)