Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Änderung)

Lehrpersonalverordnung (Änderung)

Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (Änderung)

(vom 31. März 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999, die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 sowie die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 werden geändert.

II. Diese Änderungen werden rückwirkend auf den 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen diese Verordnungsänderungen und Dispositiv II Satz 1 kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Verordnungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:	Die Staatsschreiberin:
Silvia Steiner	Kathrin Arioli

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 31. März 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

Titel nach § 77:

VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

Bezahlter Urlaub

§ 85. Abs. 1 und 2 unverändert.

a. Familiäre Ereignisse

[3] Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:

Ereignis	Urlaub

lit. a und b unverändert.

lit. c wird aufgehoben.

lit. d–i werden zu lit. c–h.

Mutterschaftsurlaub

§ 96. Abs. 1–4 unverändert.

Abs. 5 wird aufgehoben.

Vaterschaftsurlaub

§ 96 a. [1] Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat.

[2] Der bezahlte Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Der unbezahlte Urlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung der Urlaube ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

[3] Abs. 1 und 2 gelten auch für Angestellte, bei deren eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird, soweit nicht durch eine andere Person für dasselbe Kind Vaterschaftsurlaub gemäss Abs. 1 und 2 bezogen wird.

[4] Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung steht im Umfang des bezahlten Vaterschaftsurlaubs der Staatskasse zu.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. März 2021

Der bezahlte Vaterschaftsurlaub gemäss § 96 a Abs. 1 gilt bei Geburt eines Kindes ab dem 1. Januar 2021.

Lehrpersonalverordnung (LPVO)

(Änderung vom 31. März 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 wird wie folgt geändert:

§ 10. Abs. 1–3 unverändert. Arbeitszeit der Lehrpersonen

[4] §§ 118–134 VVO sind nicht anwendbar.

§ 27. Abs. 1–4 unverändert. Bezahlte Abwesenheiten

[5] Lehrpersonen müssen den bezahlten Vaterschaftsurlaub gemäss § 96 a VVO wochenweise beziehen. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO)

(Änderung vom 31. März 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

Vaterschaftsurlaub

§ 22 a. Lehrpersonen müssen den bezahlten Vaterschaftsurlaub gemäss § 96 a VVO wochenweise beziehen.

Begründung

1. Ausgangslage

In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde auf eidgenössischer Ebene Art. 329g in das Obligationenrecht (OR, SR 220) eingefügt, der einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub garantiert. Finanziert wird der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO) (Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und Mutterschaft, Erwerbsersatzgesetz [EOG, SR 834.1]). Diese Gesetzesänderungen sind am 1. Januar 2021 in Kraft getreten.

Gemäss § 43 lit. d des Personalgesetzes (PG, LS 177.1) regelt der Regierungsrat die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, Elternschaft und Weiterbildung. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) sieht in § 85 Abs. 3 lit. c für den Vater bei Geburt eines eigenen Kindes einen bezahlten Urlaub von fünf Arbeitstagen im 1. Lebensjahr des Kindes vor. Gemäss § 96 Abs. 5 VVO hat der Vater im ersten Lebensjahr des Kindes zudem Anspruch auf einen

Monat unbezahlten Urlaub. Im Gegensatz zur Regelung auf Bundesebene gewährt das kantonale Personalrecht somit schon heute den angestellten Vätern für fünf Tage den vollen Lohn, während die eidgenössischen Bestimmungen lediglich Anspruch auf das Taggeld der EO einräumen, das tiefer als der Lohn ist (siehe nachfolgend Ziff. 2).

Mit vorliegender Änderung der VVO soll der bezahlte Vaterschaftsurlaub in Anlehnung an die Regelung auf Bundesebene von fünf auf zehn Arbeitstage bzw. zwei Wochen verlängert werden. Mitarbeiter sollen künftig somit während zweier Wochen den vollen Lohn erhalten, während sie im Vaterschaftsurlaub sind.

Die Ausrichtung des vollen Lohns ist eine Besserstellung gegenüber der Regelung im OR. Diese sieht zwar ebenfalls einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Dieser Urlaub ist jedoch nicht bezahlt bzw. es besteht lediglich Anspruch auf die Entschädigung gemäss EOG. Dieser Anspruch bedingt zum einen, dass die im Bundesrecht definierten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zum anderen beträgt die Entschädigung nur 80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch Fr. 196 pro Tag.

Nicht in das kantonale Personalrecht übernommen werden soll Art. 335c Abs. 3 OR, wonach im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist um noch nicht bezogene Urlaubstage aus Vaterschaftsurlaub im Sinne von Art. 329g OR verlängert wird. Diese Regelung gilt auch nicht kraft der Verweisung in § 20 PG. Zwar wird dort unter der Marginalie Kündigung zur Unzeit festgehalten, dass sich Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit nach den Bestimmungen des OR richten. Damit wird jedoch auf Art. 336c OR verwiesen. Art. 335c Abs. 3 OR, bei dem sich lediglich die Kündigungsfrist um die Urlaubstage verlängert, wird von der Verweisung im PG hingegen nicht umfasst. Demzufolge verlängert sich nach Personalrecht die Kündigungsfrist nicht. Sofern die Urlaubstage nicht bezogen werden können, werden sie auch nicht ausbezahlt. Es besteht aber auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss EOG.

2. Vernehmlassung

Die Finanzdirektion lud mit Schreiben vom 3. Dezember 2020 die Direktionen und die Staatskanzlei, die Sozialpartner und weitere Organisationen zur Vernehmlassung ein. Von 28 angefragten Stellen reichten 23 (mit den einzelnen Fachhochschulen 25) eine Vernehmlassungsantwort ein.

Die Rückmeldungen waren fast ausnahmslos positiv. Soweit kein Verzicht auf eine Vernehmlassung erfolgte, begrüssten alle Vernehmlassungsadressaten die Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs.

Die Vereinigten Personalverbände (VPV) waren jedoch der Auffassung, dass den Vätern analog den Müttern ebenfalls zwei Wochen mehr bezahlter Urlaub als das Minimum zustehe und sprachen sich für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von vier Wochen aus. Die VPV kritisierten zudem, dass für Mütter im Gegensatz zu den Vätern nach wie vor kein Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub bestehe, und hielten fest, dass ein Anspruch auf zwei Monate unbezahlter Urlaub für Mütter angemessen wäre. Der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) sprach sich ebenfalls für einen längeren bezahlten Vaterschaftsurlaub, d.h. für mindestens drei Wochen, aus. Aus Sicht des Regierungsrates ist aufgrund der aktuellen Finanzlage des Kantons ein weitergehender Vaterschaftsurlaub nicht vertretbar. Zudem geht die Vorlage in anderen Punkten über das Bundesrecht hinaus (Lohn statt nur Erwerbsersatz, gleichgeschlechtliche Paare).

Die Sozialpartner äusserten sich überdies kritisch zur Aussage in der Vorlage, dass für die urlaubsbedingten Ausfälle keine zusätzlichen Stellen geschaffen würden und die Ausfälle über Effizienzsteigerung und Aufgabenumverteilungen aufzufangen seien. Aus Sicht des Regierungsrates ist aufgrund der gegenwärtigen Finanzlage des Kantons eine Stellenschaffung im Zusammenhang mit der Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs nicht vertretbar.

Die Überführung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von den Urlaubstatbeständen in den §§ 85 ff. VVO in einen neuen Paragrafen mit der Integration des bereits bestehenden unbezahlten Vaterschaftsurlaubs wurde von den Vernehmlassungsadressaten positiv beurteilt bzw. nicht kritisiert. Die rückwirkende Inkraftsetzung auf den 1. Januar 2021 wurde ebenfalls befürwortet. Der Einbezug von gleichgeschlechtlichen Partnerinnen in die Regelung wurde für zeitgemäss befunden bzw. nicht kritisiert.

Bezüglich des neuen § 96a Abs. 1 VVO wurde angeregt, dass die Bemerkung in den Erläuterungen «Zur Bestimmung des individuellen Anspruchs in Tagen ist der Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes massgebend.» in den Gesetzestext aufgenommen werden solle, um Streitigkeiten zu vermeiden. Darauf wird verzichtet, zumal auch unter dem bisherigen Recht keine entsprechenden Streitigkeiten bekannt sind. Zudem wird die Weisung Elternschaft im Handbuch Personalrecht mit Ausführungen zum Vaterschaftsurlaub ergänzt werden.

3. Zu den einzelnen Änderungen

3.1 Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst

Der Titel wird an das bereits heute gültige Kapitel «C. Elternschaft» angepasst.

§ 85. Abs. 3 lit. c

Die Regelung wird aufgehoben, weil der bezahlte Vaterschaftsurlaub neu unter Kapitel «C. Elternschaft» geregelt wird.

§ 96. Abs. 5

Abs. 5 von § 96 VVO wird aufgehoben. Die entsprechende Regelung zum unbezahlten Vaterschaftsurlaub findet sich neu in rev§ 96a VVO.

rev§ 96a. Vaterschaftsurlaub

Abs. 1: Wie im Bundesrecht wird neu klargestellt, dass sowohl beim bezahlten als auch beim unbezahlten Urlaub grundsätzlich der rechtliche Vater anspruchsberechtigt ist (siehe aber Abs. 3). Anspruch haben Männer, die zum Zeitpunkt der Geburt der rechtliche Vater des Kindes sind (Entstehung des Kindsverhältnisses kraft der Ehe mit der Mutter oder durch Anerkennung) oder dies während der ersten sechs Monate danach werden (Entstehung des Kindsverhältnisses durch Anerkennung oder gerichtlichen Entscheid, rückwirkend auf den Zeitpunkt der Geburt).

Der bezahlte Urlaub wird neu von fünf Arbeitstagen auf zwei Wochen verlängert. Zwei Wochen entsprechen zehn Arbeitstagen. Zur Bestimmung des individuellen Anspruchs in Tagen ist der Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes massgebend. Reduziert ein Vater den Beschäftigungsgrad nach der Geburt des Kindes beispielsweise von 100% auf 80%, besteht ein Anspruch auf 84 Stunden, was bei reduziertem Pensum 12½ Tagen zu 6 Stunden 43 Minuten entspricht. Bei Angestellten im Stundenlohn mit unregelmässigen Einsätzen ist in der Regel der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorangehenden zwölf Monate massgebend, sofern für die betreffende Zeit der Abwesenheit kein konkreter Einsatzplan vorliegt.

Abs. 2: Gemäss Art. 329g Abs. 2 OR muss der Vaterschaftsurlaub innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Entsprechend ist dies in Art. 16j EOG geregelt. Die Bezugsdauer wird in der VVO daher ebenfalls auf sechs Monate verkürzt, da nach Ablauf dieser sechs Monate kein Anspruch des Arbeitgebers auf die Vater-

schaftsentschädigung gemäss EOG mehr besteht. Beim unbezahlten Urlaub besteht nach wie vor ein Rahmen von einem Jahr für den Bezug.

Abs. 3: Gemäss § 85 Abs. 1 VVO gelten die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern auch für Stief- und Pflegeverhältnisse und für die Kinder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners.

Im neuen § 96a Abs. 3 VVO wird dies für den bezahlten und unbezahlten Urlaub ausdrücklich festgehalten. Anspruch auf einen bezahlten und unbezahlten Urlaub haben somit auch eingetragene Partnerinnen von Frauen, die ein Kind gebären. Zu beachten ist, dass in diesen Fällen kein Anspruch auf EO-Entschädigung besteht, da auf Bundesebene der Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung auf die Väter beschränkt ist.

Sofern der rechtliche Vater des Kindes den bezahlten oder unbezahlten Vaterschaftsurlaub nach Abs. 1 und 2 beim Kanton bezieht, verfällt der Anspruch für die eingetragene Partnerin und Stiefmutter des Kindes.

Abs. 4: Dieser Absatz entspricht der Regelung in § 115 Abs. 1 Satz 1 VVO und verhindert, dass in Fällen, in denen zuerst unbezahlter und anschliessend bezahlter Vaterschaftsurlaub bezogen wird, eine von der EO ausbezahlte Entschädigung zu Unrecht beim Angestellten verbleibt.

Übergangsbestimmung

Es wird klargestellt, dass für den Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub der Zeitpunkt der Geburt des Kindes (nach dem 31. Dezember 2020) und nicht etwa der Zeitpunkt des Bezugs des Urlaubs (bei früher geborenen Kindern) massgebend ist.

3.2 Änderungen der Lehrpersonalverordnung

Vorbemerkungen

Die Lehrpersonalverordnung enthält eine Verweisung auf die VVO. Da sich die Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub in der VVO verschieben, muss auch die Lehrpersonalverordnung angepasst werden. Die Lehrpersonen sollen den bezahlten Vaterschaftsurlaub zudem nach wie vor nur wochenweise beziehen können. Entsprechend ist auch diesbezüglich eine Änderung in der Lehrpersonalverordnung vorzunehmen.

§ 10. Abs. 4

Da § 96 Abs. 5 VVO aufgehoben und der Anspruch für einen einmonatigen unbezahlten Vaterschaftsurlaub neu in rev§ 96a geregelt wird, muss § 10 Abs. 4 LPVO angepasst werden. Der bisherige Ausschluss eines Anspruchs auf einen einmonatigen unbezahlten Vaterschaftsurlaub wird neu in rev§ 27 Abs. 5 LPVO geregelt.

rev§ 27. Abs. 5

Der tageweise Bezug des bezahlten Vaterschaftsurlaubs ist für die Lehrpersonen der Volksschule aus verschiedenen Gründen nicht sinnvoll. Die Arbeitszeit an einem Arbeitstag lässt sich bei den Lehrpersonen nicht eindeutig bestimmen, da diese neben dem Präsenzunterricht noch andere, meist zeitlich ungebundene Arbeiten erledigen und diese nur teilweise in einer Zeiterfassung notieren müssen. Die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrperson wird als Wochenlektionen festgelegt. Bei einer Absenz einer Lehrperson müssen Vikariate (Stellvertretungen) eingerichtet und entsprechende Anstellungen begründet werden. Ein tageweiser Bezug führt zu einem sehr hohen administrativen Aufwand für die Schulen, Gemeinden und den Kanton. Die Bestimmungen zur Ausrichtung von Erwerbsersatz-Taggeldern beruhen auf Arbeitszeitmodellen, wie sie die Verwaltung kennt. Deshalb wird der Bezug des Vaterschaftsurlaubs bei den Lehrpersonen der Volksschule auf den wochenweisen Bezug beschränkt.

Das Arbeitsmodell der Lehrpersonen lässt wesentlich mehr Spielraum zu als beim übrigen Staatspersonal. Auf Antrag kann ein unbezahlter Urlaub gewährt werden.

3.3 Änderungen der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung

rev§ 22a.

Der tageweise Bezug des bezahlten Vaterschaftsurlaubs ist für die Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen aus verschiedenen Gründen nicht sinnvoll. Die Arbeitszeit an einem Arbeitstag lässt sich bei den Lehrpersonen nicht eindeutig bestimmen, da diese neben dem Präsenzunterricht noch andere, meist zeitlich ungebundene Arbeiten erledigen. Die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrperson wird in § 14 Abs. 1 MBVVO in Wochenlektionen festgelegt. Bei der Absenz einer Lehrperson müssen Stellvertretungen eingerichtet und entsprechende Anstellungen begründet werden. Ein tageweiser Bezug führt zu einem sehr hohen administrativen Aufwand für die Schulen. Die Bestimmungen zur Ausrichtung von Erwerbsersatz-Taggeldern beruhen auf Arbeitszeitmodellen, wie sie die Verwaltung kennt.

Deshalb wird der Bezug des Vaterschaftsurlaubs auch bei den Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen auf den wochenweisen Bezug beschränkt.

4. Finanzielle und personelle Folgen

Die Vergrösserung des Umfangs des bezahlten Urlaubs hat nur minime Auswirkungen auf das Budget, da die Lohnkosten insgesamt nicht ansteigen. Zwar wird der Lohn neu für zehn statt für fünf Arbeitstage ausgerichtet. Mit der Einführung der Vaterschaftsentschädigung im EOG per 1. Januar 2021 kann der Kanton jedoch für den Lohn, den er während des Urlaubs bezahlt, das Taggeld der EO beanspruchen. Anstelle des vollen Lohns für fünf Arbeitstage zahlt der Kanton in der Regel für die zehn Arbeitstage «lediglich» die Differenz zwischen der maximalen Leistung der EO (80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens, höchstens Fr. 196 pro Tag) und dem vollen Bruttoeinkommen. Es ist davon auszugehen, dass die «zusätzlichen» Lohnkosten für die zweite Urlaubswoche für Angestellte des Kantons weitestgehend von der Entschädigung der EO für beide Wochen abgedeckt werden. Beruhend auf der Anzahl Vaterschaften in der männlichen Gesamtbevölkerung ist bei einer verhältnismässigen Anzahl Vaterschaften bei kantonalen Angestellten von weniger als 400 neuen Vätern pro Jahr auszugehen. Für die zusätzliche Woche bezahlten Urlaubs ist damit im Durchschnitt mit «zusätzlichen» Lohnkosten im Umfang von Fr. 874 000 zu rechnen. Dem stehen Ansprüche gegenüber der EO für zwei Wochen Urlaub im Umfang von schätzungsweise Fr. 800 000 gegenüber.

Für die urlaubsbedingten Ausfälle werden keine zusätzlichen Stellen geschaffen. Die Ausfälle sind über Effizienzsteigerung und Aufgabenumverteilungen aufzufangen. Ausgenommen davon sind Vikariate und Stellvertretungen für Lehrpersonen.

5. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegenden Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1) durchzuführen.

6. Inkraftsetzung

Die Verordnungsänderungen sollen ab 1. Januar 2021 gelten. Aufgrund der für die Vernehmlassung und deren Auswertung benötigten Zeit soll die Regelung rückwirkend auf den 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt werden.