

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

(Änderung vom 1. September 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird geändert.

II. Die Verordnungsänderung tritt rückwirkend auf den 1. Juli 2021 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen die Verordnungsänderung 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 Verordnungsänderung und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Die Staatsschreiberin:
Jacqueline Fehr Kathrin Arioli

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 1. September 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

Mutter-
schaftsurlaub

§ 96. Abs. 1 unverändert.

² Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub entsprechend der verlängerten Ausrichtung der Mutterschaftentschädigung nach der Bundesgesetzgebung über den Erwerbsersatz. Hat die Angestellte ihren Urlaub bereits zwei Wochen vor der Niederkunft angetreten oder war sie die letzten zwei Wochen vor der Niederkunft wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden abwesend, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

Abs. 3 und 4 unverändert.

Besondere
Verhältnisse

§ 97. Abs. 1 wird aufgehoben.

Abs. 2–4 werden zu Abs. 1–3.

Begründung

1. Ausgangslage

Am 18. Dezember 2020 verabschiedeten die eidgenössischen Räte die Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG, SR 834.1). Die Rechtsänderung trat am 1. Juli 2021 in Kraft.

Gemäss der neuen Regelung haben Mütter, deren Kinder direkt nach der Geburt mehr als zwei Wochen im Spital verbleiben müssen, Anspruch auf eine längere Mutterschaftentschädigung. Die Dauer des Anspruchs auf die Mutterschaftentschädigung verlängert sich um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber 56 Tage, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen ununterbrochen im Spital verbleiben muss (Art. 16c Abs. 3 EOG). Die Mutterschaftentschädigung nach EOG beträgt 80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch Fr. 196 pro Tag.

Zuvor sah das EOG lediglich vor, dass der Anspruch auf die Mutterschaftentschädigung aufgeschoben werden kann, wenn das Neugeborene direkt nach der Geburt länger als drei Wochen im Spital bleiben muss. Allerdings bestand gemäss EOG für die Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen kein Erwerbsersatzanspruch für die Mutter, und auch die Höchstdauer des Aufschubs war nicht geregelt.

Weil § 96 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) auf die bisherige Regelung im EOG verweist, muss die Bestimmung in der VVO an die neue Regelung im EOG angepasst werden. Beim Kanton wird den Angestellten während des Mutterschaftsurlaubs der volle Lohn bezahlt. Dies soll künftig auch für die Verlängerung bei Hospitalisierung des Neugeborenen gelten. Ebenfalls angepasst werden soll § 97 Abs. 1 VVO betreffend Kündigungsschutz, da dieser bereits durch das Personalgesetz (PG, LS 177.10) gewährleistet ist.

2. Verzicht auf Vernehmlassung

Auf eine Vernehmlassung zur Vorlage wurde verzichtet, zumal sich der Regierungsrat 2018 zu den Änderungen auf Bundesebene äussern konnte. Er hat sich zustimmend zu den Änderungen im EOG und im Obligationenrecht (OR, SR 220) ausgesprochen (vgl. RRB Nr. 560/2018).

3. Bemerkungen zu den Änderungen der einzelnen Verordnungsbestimmungen

§ 96. Mutterschaftsurlaub

Abs. 2 wird an die neuen Art. 16c Abs. 3 und 16d Abs. 2 EOG sowie den neuen Art. 24 der Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (SR 834.11; in Kraft seit 1. Juli 2021) angepasst. Gemäss Art. 16c Abs. 3 EOG verlängert sich bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen die Dauer der Ausrichtung des Erwerbsersatzanspruchs um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, wenn:

- a. das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt und
- b. die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Gemäss Art. 16d Abs. 2 EOG endet der Anspruch bei Hospitalisierung des Neugeborenen mit dem Ende der Verlängerung nach Art. 16c Abs. 3 EOG.

Diese Voraussetzungen sollen auch für den Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs beim Kanton gelten. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs wird nur gewährt, wenn die Mutter im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs die bisherige oder eine andere Anstellung beim Kanton weiterzuführen. Keine Rolle spielt, ob die Mutter geplant hat, nach dem bezahlten Urlaub Ferien oder einen unbezahlten Urlaub zu beziehen oder den Beschäftigungsgrad zu ändern.

Wie in Art. 16d Abs. 2 EOG festgehalten ist, endet der Anspruch bei Hospitalisierung des Neugeborenen mit dem Ende der Verlängerung nach Art. 16c Abs. 3 EOG. Bei kantonalen Angestellten endet der Anspruch entsprechend, wobei der bezahlte Urlaub 16 Wochen dauert, sofern nicht zwei Wochen vor Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet wurden, weil die Angestellte die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen musste.

Das Neugeborene muss mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben, damit eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs beansprucht werden kann. Dauert der Spitalaufenthalt des Neugeborenen weniger als zwei Wochen, beträgt die Zahl der Taggelder bei Mutterschaft weiterhin 98 Tage. Ebenfalls kein Anspruch auf Verlängerung der Mutterschaftsentschädigung besteht, wenn der Gesundheitszustand des Kindes nach der Rückkehr nach Hause einen erneuten Spitalaufenthalt erfordert. Dies gilt auch für die angepasste Bestimmung in der VVO. Sofern kein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung gemäss EOG

für die Verlängerung wegen Hospitalisierung des Neugeborenen besteht, verlängert sich auch der Mutterschaftsurlaub beim Kanton nicht.

§ 97. Besondere Verhältnisse

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich gemäss § 20 Abs. 1 PG nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Damit verweist bereits die oberste kantonale Erlassstufe im Personalrecht auf Art. 336cf. OR.

Mit dem neuen Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Art. 329f Abs. 2 OR kündigen. Der Kündigungsschutz wird folglich um die tatsächliche Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen verlängert, höchstens aber um acht zusätzliche Wochen gegenüber der heutigen Regelung.

Bereits aufgrund der Verweisung im Personalgesetz gilt somit nach Ablauf der Probezeit einerseits der bisherige Kündigungsschutz gemäss § 97 Abs. 1 VVO während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin. Andererseits umfasst die Verweisung auch den Kündigungsschutz vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} in Verbindung mit Art. 329f Abs. 2 OR. Eine Wiederholung auf Verordnungsstufe ist vor diesem Hintergrund nicht nötig, weshalb Abs. 1 von § 97 VVO aufgehoben werden kann, ohne dass dies am Kündigungsschutz etwas ändern würde.

4. Finanzielle und personelle Folgen

Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen hat nur geringfügige finanzielle Auswirkungen, da der Kanton für den gewährleisteten Lohn das Taggeld der EO beanspruchen kann.

Für die urlaubsbedingten Ausfälle werden grundsätzlich keine zusätzlichen Stellen geschaffen. Die Ausfälle sind über Effizienzsteigerung und Aufgabenumverteilungen aufzufangen. Ausgenommen davon sind Vikariate und Stellvertretungen für Lehrpersonen. Die Ausfälle werden gegebenenfalls auch durch Aushilfen aufgefangen, die wegen des Mutterschaftsurlaubs angestellt werden. Aufgrund der Entschädigung der EO ist der Grossteil dieses Personalaufwands über die Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich finanziert.

5. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegende Verordnungsänderung hat 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 Verordnungsänderung soll ab 1. Juli 2021 gelten. Die Regelung soll deshalb rückwirkend auf den 1. Juli 2021 in Kraft gesetzt werden.