

**Vollzugsverordnung  
zum Personalgesetz (Änderung)  
Lehrpersonalverordnung (Änderung)  
Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung  
(Änderung)**

(vom 31. August 2022)

*Der Regierungsrat beschliesst:*

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999, die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 sowie die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung vom 25. Mai 1999 werden geändert.

II. Die Verordnungsänderungen treten rückwirkend auf den 1. Juli 2022 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen die 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

Der Präsident: Die Staatsschreiberin:  
Ernst Stocker Kathrin Arioli

---

## Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 31. August 2022)

*Der Regierungsrat beschliesst:*

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

Bezahlter  
Urlaub  
a. Familiäre  
Ereignisse

§ 85. <sup>1</sup> Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse. Die Bestimmungen für Ereignisse im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten gelten auch für die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner und die eingetragene Partnerin oder den eingetragenen Partner.

Abs. 2 unverändert.

<sup>3</sup> Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt:

Ereignis	Urlaub
a. Eigene Hochzeit	3 Arbeitstage
b. Hochzeit eines eigenen Kindes, von Geschwistern, eines Elternteils	1 Arbeitstag

lit. c wird aufgehoben.

lit. d–h werden zu lit. c–g.

Urlaub des  
anderen  
Elternteils

§ 96 a. <sup>1</sup> Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat hat:

- 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,
- die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist.

<sup>2</sup> Der bezahlte Urlaub 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.

<sup>3</sup> Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung steht im Umfang des bezahlten Urlaubs der Staatskasse zu.

Abs. 4 wird aufgehoben.

§ 98. <sup>1</sup> Bei der Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption wird dem angestellten Elternteil ein bezahlter Urlaub von höchstens acht Wochen gewährt.

Urlaub bei Begründung eines Pflegeverhältnisses

<sup>2</sup> Die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder das Notariatsinspektorat legen den Urlaub des angestellten Elternteils im Einzelfall fest.

<sup>3</sup> Der Urlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann wochenweise bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

### **Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 31. August 2022**

I. Das neue Recht gemäss § 96 a Abs. 1 lit. b gilt bei Geburt eines Kindes ab 1. Juli 2022.

II. Wird bei Angestellten ein Kindesverhältnis innert sechs Monaten nach Inkrafttreten der Änderung begründet, bleibt § 96 a Abs. 3 in der vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 31. August 2022 geltenden Fassung anwendbar.

III. Auf Angestellte, die ein Kind sechs Monate nach Inkrafttreten der Änderung in ein Pflegeverhältnis aufnehmen, bleibt § 98 in der vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 31. August 2022 geltenden Fassung anwendbar.

---

## **Lehrpersonalverordnung (LPVO)** **(Änderung vom 31. August 2022)**

*Der Regierungsrat beschliesst:*

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

Bezahlte  
Abwesenheiten

§ 27. Abs. 1–4 unverändert.

<sup>5</sup> Lehrpersonen müssen den bezahlten Urlaub gemäss § 96 a VVO wochenweise beziehen. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

---

# Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO)

(Änderung vom 31. August 2022)

*Der Regierungsrat beschliesst:*

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

§ 22 a. Lehrpersonen müssen den bezahlten Urlaub gemäss § 96 a VVO wochenweise beziehen. Urlaub  
des anderen  
Elternteils

---

## Begründung

### 1. Ausgangslage

In der Volksabstimmung vom 26. September 2021 wurde die «Ehe für alle» von den Schweizer Stimmberechtigten und von allen Kantonen angenommen. Gleichgeschlechtliche Paare können seit dem 1. Juli 2022 heiraten oder ihre eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandeln. Die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft ist nicht mehr möglich. Bereits bestehende eingetragene Partnerschaften können aber weitergeführt werden. Die gleichgeschlechtliche Ehe führt dazu, dass auch ein gleichgeschlechtliches Ehepaar gemeinsam ein Kind adoptieren kann. Mit der Öffnung der Ehe wird zudem die gesetzlich geregelte Samenspende in der Schweiz auch verheirateten Frauenpaaren erlaubt. Bei dieser Samenspende ist vorgeschrieben, dass der Spender in das Samenspenderregister eingetragen wird. Anonyme Samenspenden bleiben verboten.

Im Rahmen der Änderungen der Ehe für alle sieht der Bund auch eine Änderung der Erwerbsersatzordnung (EO) vor, indem er der Ehefrau der Mutter einen «Vaterschaftsurlaub» bzw. eine Erwerbsersatzentschädigung von zwei Wochen gewährt, sofern das Neugeborene aus einer gesetzlich geregelten Samenspende entstammt. Bisher hatte nur der

rechtliche Vater Anspruch darauf. Entsprechend wird auch die Regelung im Obligationenrecht (SR 220) bezüglich Urlaub auf die Ehefrau der Mutter ausgeweitet.

Die Änderungen haben formelle Folgen für den bezahlten Urlaub und die Elternschaft beim Kanton. Die Bestimmungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) bezüglich bezahlten Urlaubs und Elternschaft sind im Hinblick auf das neue eidgenössische Ehe- und Adoptionsrecht formell anzupassen. Die Möglichkeit, eine eingetragene Partnerschaft abzuschliessen, entfällt, womit einige Bestimmungen in der VVO obsolet geworden sind. Die Möglichkeit für gleichgeschlechtliche Paare eine Ehe einzugehen und gemeinsam ein Kind zu adoptieren, wirkt sich insbesondere auf den Vaterschaftsurlaub und die Adoption aus.

Mit den formellen Anpassungen sollen auch zwei kleine materielle Anpassungen vorgenommen werden. Der Kanton gewährte den «Vaterschaftsurlaub» auch eingetragenen Partnerinnen, die beim Kanton tätig sind. Künftig soll der bezahlte zweiwöchige Urlaub und der vierwöchige unbezahlte Urlaub ausschliesslich nach den Voraussetzungen der Bundesgesetzgebung gewährt werden, zumal die eingetragene Partnerschaft an Bedeutung verliert. Weiter soll im Zusammenhang mit den formellen Anpassungen des Adoptionsurlaubs auch beim Urlaub bei Begründung eines Pflegekindverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption eine materielle Anpassung vorgenommen werden.

## **2. Vernehmlassung**

Die Finanzdirektion lud mit Schreiben vom 31. März 2022 die Direktionen und die Staatskanzlei, die Sozialpartner und weitere Organisationen zur Vernehmlassung ein.

Von den insgesamt 30 angeschriebenen Adressaten gingen insgesamt 21 Rückmeldungen ein.

Soweit kein Verzicht auf eine Vernehmlassung vorgenommen wurde, begrüsst fast alle Vernehmlassungsadressatinnen und -adressaten die Anpassungen.

Die Vereinigten Personalverbände (VPV) sind gegen die Änderung des Adoptionsurlaubs. Die neue Regelung stelle gegenüber Paaren, die beide beim Kanton angestellt sind, eine Verschlechterung zur bisherigen Regelung dar. Diese Verschlechterung sei weder nachvollziehbar noch angebracht, da die Schweiz mit Blick in die Nachbarländer mit den Urlaubsbestimmungen ohnehin hinterherhinke. Eine Beibehaltung der aktuellen Praxis könnte hingegen als Arbeitgeberbranding genutzt werden.

Auch der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) sieht die Änderung des Adoptionsurlaubs als Verschlechterung an und achtet es als wichtig, dass der Maximalurlaub nach wie vor 16 Wochen statt acht Wochen betrage. Der VPOD sieht die Beibehaltung der bisherigen Regelung als vertretbar an, weil nur eine kleine Anzahl von Elternteilen den Anspruch geltend mache.

Die Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland findet die Halbierung des Adoptionsurlaubs als nicht genügend nachvollziehbar begründet. Sie findet eine Angleichung des maximalen Anspruchs an die Regelung bei einer Geburt angemessener und sinnvoller. Damit würde auch der bisher unterschiedliche Anspruch der Väter wegfallen.

Die angepasste Adoptionsurlaubsregelung stellt für Paare, die beide beim Kanton tätig sind, keine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung dar, da der Anspruch auch bei Letzterer unter beiden beim Kanton tätigen Elternteilen aufgeteilt werden muss (siehe Bericht). Damit stehen auch unter der bisherigen Bestimmung Elternpaaren, die beide beim Kanton arbeiten, zusammen höchstens 16 Wochen Urlaub zu. Damit sind Adoptiveltern, die beide beim Kanton tätig sind, gegenüber Adoptiveltern, bei denen nur ein Elternteil beim Kanton arbeitet, unter Umständen benachteiligt, da bezahlte Adoptionsurlaube bei anderen Arbeitgebern nicht an den Urlaub beim Kanton angerechnet werden. Eine Aufhebung der Anrechnung würde jedoch dazu führen, dass ein Elternpaar, das beim Kanton arbeitet, bis zu 32 Wochen Urlaub beziehen könnte, was im Hinblick auf den Urlaub bei leiblichen Eltern unverhältnismässig wäre.

Hingegen liegt auf der Hand, dass Adoptivväter gegenüber leiblichen Vätern nach wie vor bessergestellt sind, wenn auch in kleinerem Umfang. Eine Angleichung des Maximalurlaubs an die Regelung bei einer Geburt würde die unterschiedlichen Gegebenheiten bei einer Adoption ausser Acht lassen.

Der VPOD findet es problematisch, dass die eingetragene Partnerin der Mutter keinen Vaterschaftsurlaub mehr beziehen kann und spricht sich für die Beibehaltung der bisherigen Regelung aus.

Die Aufhebung des «Vaterschaftsurlaubs» für Mitarbeiterinnen, deren eingetragene Partnerin ein Kind gebärt, stellt zwar eine Verschlechterung der Bedingungen dar. Die eingetragenen Partnerinnen haben jedoch die Möglichkeit, die eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandeln zu lassen und damit in den Genuss eines «Vaterschaftsurlaubs» zu kommen. Eine Angleichung an das Bundesrecht vereinfacht den Ablauf.

### **3. Zu den einzelnen Bestimmungen**

#### **3.1 Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz**

rev§ 85 Abs. 1

Auf die separate Erwähnung der Kinder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners kann verzichtet werden. Vorausgesetzt ist das Vorliegen eines Stief(kind)verhältnisses. Dieses liegt bei einer eingetragenen Partnerschaft sowie bei einer Lebensgemeinschaft (auch bei einer gleichgeschlechtlichen) in der Regel vor.

Mit den Pflegeverhältnissen sind unentgeltliche Pflegeverhältnisse gemeint. Darunter fallen grundsätzlich Kinder, die zur späteren Adoption in ein Pflegeverhältnis aufgenommen werden (siehe § 98 VVO).

rev§ 85 Abs. 3 lit. a

Die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft ist seit 1. Juli 2022 nicht mehr möglich. Hingegen ist es seit 1. Juli 2022 möglich, eine gleichgeschlechtliche Ehe einzugehen. Dieser Sachverhalt fällt unter den Tatbestand der «eigenen Hochzeit».

rev§ 85 Abs. 3 lit. b

Die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft ist seit 1. Juli 2022 nicht mehr möglich. Hingegen ist es seit 1. Juli 2022 möglich, eine gleichgeschlechtliche Ehe einzugehen. Dieser Sachverhalt fällt unter den Tatbestand von lit. b.

§ 85 Abs. 3 lit. c

Die Aufnahme eines Kindes in ein Pflegeverhältnis erfolgt entweder im Hinblick auf eine Adoption und wird somit von § 98 abgedeckt oder das Pflegeverhältnis ist entgeltlich und fällt dann schon nach dem bisherigen Wortlaut nicht unter lit. c. Die Bestimmung kann daher aufgehoben werden.

Marginalie zu § 96a

Die Marginalie wird an die neue Regelung in Abs. 1 angepasst.

rev§ 96a Abs. 1

Mit der Öffnung der Ehe wird die gesetzlich geregelte Samenspende in der Schweiz auch verheirateten Frauenpaaren erlaubt. Bei dieser Samenspende ist vorgeschrieben, dass der Spender in das Samenspenderegister eingetragen wird. In diesem Rahmen sieht der Bund auch eine Änderung des Obligationenrechts und der Erwerbsersatzordnung vor, indem er der Ehefrau der Mutter bei Geburt eines Kindes rück-



wirkend ab 1. Juli 2022 einen Urlaub von zwei Wochen bzw. eine Erwerbsersatzentschädigung von zwei Wochen gewährt wird. Bisher hatte nur der rechtliche Vater Anspruch darauf.

Die kantonale Regelung soll an die Bundesregelung angeglichen werden. Demnach wird nur für die Ehefrau der Mutter Urlaub gewährt und nur dann, wenn die Ehefrau und Mitarbeiterin «der andere Elternteil» ist, d. h., wenn das Kind durch eine offizielle Samenspende gezeugt wurde.

Seit 1. Juli 2022 hat deshalb bei verheirateten Frauenpaaren der andere Elternteil Anspruch auf einen bezahlten und unbezahlten Urlaub.

rev§ 96a Abs. 2

Es wird der neutrale Begriff «Urlaub» verwendet.

rev§ 96a Abs. 3

Beim Kanton hatten seit Anfang 2021 auch angestellte Frauen, bei deren eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird, Anspruch auf einen «Vaterschaftsurlaub». Mit dem Wegfall der Möglichkeit, eine eingetragene Partnerschaft abzuschliessen, werden jedoch immer weniger Frauen in eingetragener Partnerschaft leben, bei der eine der Partnerinnen ein Kind gebärt. Für eingetragene Partnerinnen besteht somit in Übereinstimmung mit dem Bundesrecht kein Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub mehr.

Neu steht auch der Ehefrau der Mutter bei Geburt eines Kindes unter bestimmten Voraussetzungen eine Erwerbsersatzentschädigung zu. Diese geht im Umfang des bezahlten Urlaubs an den Arbeitgeber.

Marginalie zu § 98

Es wird der einheitliche Begriff «Pflegeverhältnis» verwendet (vgl. § 85 Abs. 1).

rev§ 98 Abs. 1

Der Urlaub bei Begründung eines Pflegeverhältnisses wird in Abs. 1–3 neu geregelt.

Mitarbeiterinnen hatten bei der Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption bisher Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von bis zu 16 Wochen. Seit einer Änderung der VVO 2005 haben auch angehende Väter Anspruch auf diesen Adoptionsurlaub.

Waren beide Elternteile beim Kanton angestellt, musste der Urlaub aufgeteilt werden, d. h., für beide zusammen war ein bezahlter Urlaub von insgesamt 16 Wochen möglich. Arbeitete nur ein Elternteil beim Kanton, konnte diesem Elternteil allein bis zu 16 Wochen Urlaub gewährt werden.

Im Vergleich zum Anspruch eines Vaters bei der Geburt eines eigenen Kindes (Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen) war der Anspruch bei Adoption somit höher.

Der bezahlte Urlaub soll daher auf acht Wochen pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter festgesetzt werden. Arbeiten beide Elternteile beim Kanton, können je bis zu acht Wochen bezahlter Urlaub gewährt werden. Damit wird der bezahlte Urlaub dem Anspruch angenähert, der angestellten Eltern beim Kanton gemeinsam gewährt wird.

Der Anspruch entsteht mit der Aufnahme des Kindes in das Pflegeverhältnis. Er endet mit dem Tod der anspruchsberechtigten Person oder mit dem Tod des Kindes.

rev§ 98 Abs. 2

Nach wie vor legen die Direktion, das zuständige oberste kantonale Gericht oder das Notariatsinspektorat den Urlaub im Einzelfall fest.

Beim Festlegen des Urlaubs ist zu berücksichtigen, dass der maximale Anspruch von acht Wochen lediglich bei Kleinkindern gewährt werden soll. Sobald die Kinder in den Kindergarten bzw. zur Schule gehen, wird grundsätzlich ein Urlaub von höchstens vier Wochen gewährt, wobei Abgrenzungen im Einzelfall festgelegt werden.

rev§ 98 Abs. 3

Auf Bundesebene ist ein Adoptionsurlaub von zwei Wochen vorgesehen, der über die EO finanziert werden soll. Gemäss Bundesregelungen soll der Urlaub innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden können. Der Urlaub kann zudem tage- oder wochenweise bezogen werden. Abs. 3 übernimmt die vorgesehene Bestimmung zum Zeitpunkt des Bezugs. Wegen der längeren Dauer des Urlaubs beim Kanton soll jedoch nur ein wochenweiser Bezug möglich sein.

### Übergangsbestimmungen

Die Angestellte, deren eingetragene Partnerin bis sechs Monate nach Inkrafttreten der Änderung ein Kind gebärt, hat Anspruch auf einen bezahlten und unbezahlten Urlaub nach altem Recht. Der Urlaub ist innert sechs bzw. zwölf Monaten nach Geburt des Kindes zu beziehen.

Das alte Recht gemäss § 98 bleibt anwendbar auf Angestellte, die ein Kind sechs Monate nach Inkrafttreten der Änderung in ein Pflegeverhältnis aufnehmen.

### **3.2 Änderung der Lehrpersonalverordnung**

Die Lehrpersonalverordnung enthält einen Verweis auf die VVO. Die materiellen Änderungen sind auch für das Lehrpersonal massgebend. Die Anpassung in der Lehrpersonalverordnung ist jedoch nur formeller Natur.

rev§ 27 Abs. 5

Es handelt sich um einen redaktionellen Nachvollzug der Anpassungen in § 96a VVO bzw. im Bundesrecht.

### **3.3 Änderung der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung**

rev§ 22a

Es handelt sich um einen redaktionellen Nachvollzug der Anpassungen in § 96a VVO bzw. im Bundesrecht.

## **4. Finanzielle und personelle Folgen**

Die vorgesehenen Änderungen sind grundsätzlich formeller Natur und werden keine Auswirkungen auf das Budget haben. Die wenigen materiellen Änderungen haben lediglich geringfügige Auswirkungen auf die Finanzen. Es sind keine zusätzlichen Stellen erforderlich.

## **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 Änderungen sollen rückwirkend auf den 1. Juli 2022 in Kraft treten, d.h. auf das Datum des Inkrafttretens der zugrunde liegenden Änderungen des Bundesrechts.