



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt

28. Juli 2023
1/9

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, Lehrpersonalverordnung, Mittelschul- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (Änderung) betreffend verlängerten Urlaub für hinterbliebene Elternteile

Vernehmlassungsvorlage 28.07.23

1. Ausgangslage

Verschiedene über die Erwerbsersatzordnung entschädigte Urlaube tragen heute zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei: der Mutterschaftsurlaub, der Urlaub des rechtlichen Vaters oder des rechtlichen anderen Elternteils (gemeinsam nachfolgend: anderer Elternteil), der Urlaub zur Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern und der Adoptionsurlaub. Wenn ein Elternteil kurz nach der Geburt verstirbt, erlischt jedoch dessen Urlaubsanspruch «ersatzlos». Die Bundesversammlung hat am 17. März 2023 deshalb beschlossen, dem hinterbliebenen Elternteil einen Urlaub zu gewähren. Mit der Übertragung des Urlaubsanspruchs auf den hinterbliebenen Elternteil soll gewährleistet werden, dass sich dieser um das Neugeborene kümmern und die neue, schwierige Situation meistern kann. Zudem soll der hinterbliebene Elternteil familiäre Aufgaben wahrnehmen können, ohne seine Erwerbstätigkeit aufgeben zu müssen.

Im Falle des Todes der Mutter kurz nach der Geburt des Kindes soll der hinterbliebene Elternteil Anspruch auf die vollen 14 Urlaubswochen der Mutter erhalten, die er ab dem Folgetag des Todes der Mutter am Stück beziehen muss. Daneben soll der zweiwöchige Urlaub des anderen Elternteils, der flexibel bezogen werden kann, bestehen bleiben. Sein Anspruch wird mithin um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verlängert. Stirbt der andere Elternteil kurz nach der Geburt des Kindes, so soll die hinterbliebene Mutter zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub Anspruch auf zwei Wochen Urlaub nach den Modalitäten des Urlaubs des anderen Elternteils haben. Ihr Anspruch wird mithin um die Dauer des Urlaubs des anderen Elternteils verlängert. Geplant sind entsprechende Änderungen im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz [EOG, SR 834.1]) sowie im Obligationenrecht (OR, SR 220), vgl. BBl 2023 783. Die Referendumsfrist ist am 6. Juli 2023 unbenutzt abgelaufen. Mit dem Inkrafttreten der Änderungen auf Bundesebene ist im ersten Halbjahr 2024 zu rechnen. Der Regierungsrat hat den Änderungsvorschlägen des Bundes am 11. Mai 2022 zugestimmt (vgl. RRB Nr. 721/2022).

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 § 96 für die Angestellten des Kantons Zürich – abweichend von der bundesrechtlichen Regelung – einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen (und nicht nur 14 Wochen) vor, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Für den anderen Elternteil sieht §96a[°]VVO bei Geburt eines Kindes einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen vor. Auch die Urlaubsansprüche nach kantonalem Recht erlöschen im Todesfall der anspruchsberechtigten Elternteile. In den personalrechtlichen Grundlagen ist derzeit keine Regelung für die Übertragung des Urlaubs im Todesfall eines Elternteils auf den hinterbliebenen Elternteil vorgesehen.

2. Anpassung des kantonalen Rechts

Der Anwendungsbereich der bisherigen Urlaubsregelung der VVO soll dahingehend erweitert werden, dass im Todesfall eines Elternteils der hinterbliebene Elternteil diesen Anspruch «übertragen» erhält. Mit der vorliegenden Änderung der VVO soll mithin der bezahlte Mutterschaftsurlaub in Anlehnung an die Regelung auf Bundesebene im Todesfall des anderen Elternteils um zwei Wochen, sowie der bezahlte Urlaub des anderen Elternteils im Todesfall der Mutter um 16 Wochen verlängert werden. Der Lohn wird für diese Dauer – zusätzlich zum dem jeweiligen Elternteil originär zustehenden Urlaub – voll ausgerichtet. Die Rahmenfristen für die Übertragung dieser Urlaube werden von den entsprechenden Bestimmungen nach EOG übernommen: Die Mutter erhält den vollen Anspruch auf den Urlaub des anderen Elternteils übertragen, wenn dieser während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes stirbt. Dieser Urlaub kann innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod bezogen werden (vgl. nArt.°16c^{bis} Abs. 1 EOG). Der andere Elternteil erhält den vollen Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub übertragen, wenn die Mutter bei der Niederkunft oder während ihres Mutterschaftsurlaubs verstirbt. Dieser verlängerte Urlaub ist unmittelbar nach dem Tod und am Stück zu beziehen (vgl. nArt.°16k^{bis} EOG). Im Ergebnis kommt dem hinterbliebenen Elternteil ein bezahlter Urlaubsanspruch von insgesamt höchstens 18 Wochen (vorbehältlich einer Verlängerung infolge Hospitalisierung des Neugeborenen gem. §°96°Abs.°2°VVO) zu.

Die Ausrichtung des vollen Lohns über eine Dauer von bis zu 18 Wochen stellt eine Besserstellung gegenüber der bundesrechtlichen Regelung dar, die einerseits aufgrund der Übertragung des Urlaubs einen Urlaubsanspruch von höchstens 16 Wochen vorsieht (vorbehältlich einer Verlängerung infolge Hospitalisierung des Neugeborenen gem. Art.°329f°Abs.°2°OR). Auf Bundesebene besteht andererseits lediglich Anspruch auf die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung (EO, [80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch Fr. 220 pro Tag]). Angesichts der Härte der Fälle und der Tragik der Umstände erscheint aber eine analoge Behandlung zu den bestehenden Urlaubsbestimmungen zur Elternschaft in der VVO gerechtfertigt: Gerade in diesen seltenen Fällen wäre es stossend, die nach kantonalem Recht bestehenden Ansprüche der Eltern nach einem Todesfall zu reduzieren.

Neben der inhaltlichen Übernahme der massgebenden neuen bundesrechtlichen Bestimmungen sind keine weiteren Anpassungen im kantonalen Recht notwendig. Die Verlängerung der Sperrfristen in Folge des verlängerten Urlaubs im neuen Art.°335c°Abs.°3 sowie im neuen Art.°336c°Abs.°1°Bst.°c^{ter}°OR wird nicht ins kantonale Personalrecht übernommen. Diese Regelung gilt auch nicht kraft des Verweises 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. Der neue Art.°335c°Abs.°3°OR, bei dem sich lediglich die Kündigungsfrist um die Urlaubstage verlängert, wird vom Verweis im PG nicht umfasst. Folglich wird auch die Kündigungsfrist nach

kantonalem Personalrecht mit Einführung des neuen Urlaubs nach den neuen nArt.°329f°Abs.°3°OR und nArt.°329g^{bis}°OR nicht verlängert. Sofern die Urlaubstage nicht bezogen werden können, werden sie auch nicht ausbezahlt. Es besteht aber nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein Anspruch auf die entsprechende Entschädigung gemäss den bundesrechtlichen Bestimmungen über den Erwerbsersatz. Die Lehrpersonalverordnung (LPVO, LS 412.311) und die Mittelschul- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO, LS 413.112) sind aufgrund der gesetzlichen Verweise in § 27 Abs. 5 LPVO und § 22a MBVVO im Sinne dieser Teilrevision ebenfalls anzupassen.

3. Finanzielle und personelle Folgen

Todesfälle aufgrund von Komplikationen nach einer Schwangerschaft oder Geburt sind sehr selten. Von 2005 bis 2021 waren laut Bundesamt für Statistik (BFS) durchschnittlich fünf von rund 82 000 Geburten betroffen. Die finanziellen Folgen, welche aufgrund der Übertragung des Mutterschaftsurlaubes sowie des Urlaubs des anderen Elternteils für den Kanton entstehen, sind aufgrund der Seltenheit dieser Tatbestände als gering einzustufen. Die hierdurch verursachten Kosten der EO werden durch das BFS schweizweit für das Jahr 2024 auf Fr. 120 000 geschätzt. Für das kantonale Personal sind die durchschnittlich jährlich anfallenden Kosten aufgrund des viel kleineren Personenkreises weitaus geringer einzuschätzen.

Die Erhöhung des Umfangs des bezahlten Urlaubs hat keine Auswirkungen auf das Budget, da die Lohnkosten insgesamt nicht ansteigen. Zudem werden die Kosten für Urlaube von bis zu 16 Wochen von der eidgenössischen EO geleistet, da der Kanton das Taggeld der EO beanspruchen kann. Für diese Dauer trägt der Kanton lediglich die Kosten der Differenz zwischen der maximalen Leistung der EO (80% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens, höchstens Fr. 220 pro Tag) und dem vollen Bruttoeinkommen der Mitarbeitenden. Für die Verlängerung des Urlaubes auf bis zu 18 Wochen sind die vollen Lohnkosten für zwei Wochen vom Kanton zu tragen. Dies entspricht auch der bisher im kantonalen Personalrecht grosszügigeren Regelung des Mutterschaftsurlaubes nach §96°VVO (16 Wochen statt 14 Wochen Urlaub nach Art.°16c°Abs.°2°EOG).

4. 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.

5. Zeitplan

Die Verwaltungsänderung soll zeitgleich mit der bundesrechtlichen Rechtsänderung in Kraft treten.

6. Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, der Lehrpersonalverordnung und der Mittelschul- und Berufsschullehrervollzugsverordnung

Bisherige Regelung	Neue Regelung
LS 177.111 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)	LS 177.111 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)
	<i>Der Regierungsrat beschliesst:</i> Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:
C. Elternschaft	C. Elternschaft
<i>Mutterschaftsurlaub</i>	<i>Mutterschaftsurlaub</i>
§ 96.	§°96.
¹ Die Angestellte hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Kalenderwochen, der frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin beginnt. Muss die Angestellte ihre Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingter Beschwerden früher niederlegen, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Niederkunft an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.	Abs. 1 unverändert.

Bisherige Regelung	Neue Regelung
² Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub entsprechend der verlängerten Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung nach der Bundesgesetzgebung über den Erwerbssersatz. 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. 2 unverändert.
³ Nach dem Mutterschaftsurlaub kann der Beschäftigungsgrad auf Gesuch der Angestellten unter Wahrung des Urlaubsanspruches reduziert werden, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen	Abs. 3 unverändert.
⁴ Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden	Abs. 4 unverändert.
	⁵ Im Falle des Todes des rechtlichen Vaters oder des rechtlichen anderen Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Angestellte Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub. Sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.
<i>Urlaub des anderen Elternteils</i>	<i>Urlaub des anderen Elternteils a. im Allgemeinen</i>
§ 96a.	§°96a.
¹ Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat hat:	Abs. 1 unverändert.
a. 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,	
b. die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist.	

Bisherige Regelung	Neue Regelung
<p>² 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.</p>	<p>² Der bezahlte Urlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Während des Bezugs des bezahlten Urlaubs nach § 96b. wird diese Rahmenfrist unterbrochen. 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.</p>
<p>³ Die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung steht im Umfang des bezahlten Urlaubs der Staatskasse zu.</p>	<p>Abs. 3 unverändert.</p>
	<p><i>b. im Falle des Todes der Mutter</i></p>
	<p>§ 96b.</p>
	<p>¹ Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während ihres Mutterschaftsurlaubs, so hat der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 16 Wochen. Dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.</p> <p>² Der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.</p> <p>³ Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach § 96 Abs. 2 VVO verlängert sich der Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.</p>
	<p>Übergangsbestimmungen zur Änderung vom xx.xx.xxxx: Das neue Recht gemäss §§ 96 Abs. 5, 96a. Abs. 2 und 96b. VVO gilt nur für Todesfälle, die ab dem Tag des Inkrafttretens der Änderungen vom xx.xx.xxxx eingetreten sind.</p>

Bisherige Regelung	Neue Regelung
LS 412.311 Lehrpersonalverordnung (LPVO)	LS 412.311 Lehrpersonalverordnung (LPVO)
	<i>Der Regierungsrat beschliesst:</i> Die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 wird wie folgt geändert:
V. Weitere Rechte und Pflichten	V. Weitere Rechte und Pflichten
<i>Bezahlte Abwesenheiten</i>	<i>Bezahlte Abwesenheiten</i>
§°27.	§°27.
¹ Zusätzlich zu den im allgemeinen Personalrecht in den §§ 84–115 VVO genannten Gründen kann auch zur beruflichen Weiterbildung, für Aufgaben im Schulwesen oder aus anderen wichtigen Gründen bezahlter Urlaub gewährt werden.	Abs. 1 unverändert.
² Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, die infolge ansteckender Krankheiten in der Familie oder in der Schule an der Ausübung ihrer Tätigkeit verhindert sind, erhalten dieselben Lohnleistungen wie im Falle eigener Erkrankung.	Abs. 2 unverändert.
³ Die gemäss §§ 85–90 VVO vorgesehenen Urlaube können nicht kompensiert werden, falls sie nicht in die Unterrichtszeit fallen. Ebenso berechtigen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst-, Zivilschutz- und Zivildienstleistungen nicht zur Kompensation während der Unterrichtszeit.	Abs. 3 unverändert.
⁴ Fallen die letzten zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin in die Schulferien, wird diese Zeit an den	Abs. 4 unverändert.

Bisherige Regelung	Neue Regelung
Mutterschaftsurlaub angerechnet. Ersucht die Lehrerin oder die Schulleiterin nach der Niederkunft um Entlassung, wird das Arbeitsverhältnis auf Ende des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs aufgelöst.	
⁵ Lehrpersonen müssen den bezahlten Urlaub gemäss § 96 a VVO wochenweise beziehen. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.	⁵ Lehrpersonen müssen die bezahlten Urlaube gemäss §§ 96 Abs. 5 und 96a. VVO wochenweise beziehen. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.
LS 413.112 Mittel- und Berufsschullehrevollzugsverordnung (MBVVO)	LS 413.112 Mittel- und Berufsschullehrevollzugsverordnung (MBVVO)
	<i>Der Regierungsrat beschliesst:</i> Die Mittel- und Berufsschullehrevollzugsverordnung vom 26. Mai 1999 wird wie folgt geändert:
V. Weitere Rechte und Pflichten	V. Weitere Rechte und Pflichten
<i>Urlaub des anderen Elternteils</i>	<i>Urlaub des anderen Elternteils und verlängerter Mutterschaftsurlaub</i>
§°22a.	§°22a.
Lehrpersonen müssen den bezahlten Urlaub gemäss § 96 a VVO wochenweise beziehen.	Lehrpersonen müssen die bezahlten Urlaube gemäss §§ 96 Abs. 5 und 96a. VVO wochenweise beziehen.