

**Vollzugsverordnung
zum Personalgesetz
Lehrpersonalverordnung
Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung
(Änderung vom 10. Januar 2024)**

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. Januar 2024 in Kraft.

III. Gegen diese Verordnungsänderungen und Dispositiv II 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. Dem Lauf der Beschwerdefrist und der Einreichung einer Beschwerde wird die aufschiebende Wirkung entzogen.

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

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:
Mario Fehr

Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 10. Januar 2024)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

Mutterschafts-
urlaub

§ 96. Abs. 1–4 unverändert.

⁵ Stirbt der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil 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.

Urlaub des
anderen
Elternteils
a. im
Allgemeinen

§ 96 a. Abs. 1 unverändert.

² Der bezahlte Urlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Während des Bezugs des bezahlten Urlaubs nach § 96 b 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.

Abs. 3 unverändert.

b. im Falle
des Todes der
Mutter

§ 96 b. ¹ Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während ihres Mutterschaftsurlaubs, 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.

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.

³ Bei Hospitalisierung des Neugeborenen gemäss § 96 Abs. 2 VVO verlängert sich der Urlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 10. Januar 2024

Die Änderung vom 10. Januar 2024 ist anwendbar auf Todesfälle, die sich ab dem Inkrafttreten ereignet haben.

Lehrpersonalverordnung (LPVO)

(Änderung vom 10. Januar 2024)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

§ 27. Abs. 1–4 unverändert.

⁵ Lehrpersonen müssen die bezahlten Urlaube gemäss §§ 96 Abs. 5 und 96 a VVO wochenweise beziehen. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Bezahlte
Abwesenheiten

Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO)

(Änderung vom 10. Januar 2024)

Der Regierungsrat beschliesst:

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

§ 22 a. Lehrpersonen müssen die bezahlten Urlaube gemäss §§ 96 Abs. 5 und 96 a VVO wochenweise beziehen.

Urlaub des
anderen
Elternteils und
verlängerter
Mutterschafts-
urlaub

Begründung

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 eidgenössischen Räte haben deshalb am 17. März 2023 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.

Stirbt die Mutter kurz nach der Geburt des Kindes, erhält der hinterbliebene Elternteil Anspruch auf die vollen 14 Urlaubswochen der Mutter, die er ab dem Folgetag des Todes der Mutter am Stück beziehen muss. Daneben bleibt der zweiwöchige Urlaub des anderen Elternteils, der flexibel bezogen werden kann, bestehen. Sein Anspruch wird mithin um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verlängert. Stirbt der andere Elternteil kurz nach der Geburt des Kindes, erhält die hinterbliebene Mutter zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub Anspruch auf zwei Wochen Urlaub nach den Modalitäten des Urlaubs des anderen Elternteils. Ihr Anspruch wird mithin um die Dauer des Urlaubs des anderen Elternteils verlängert. Der Regierungsrat hat den Änderungsvorschlägen des Bundes bereits am 11. Mai 2022 zugestimmt (vgl. RRB Nr. 721/2022). Die entsprechenden Änderungen im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz [EOG, SR 834.1]) sowie im Obligationenrecht (OR, SR 220, vgl. BBl 2023 783) sind am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

2. Anpassungen im kantonalen Personalrecht

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.

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 und 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. Art. 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. Art. 16k^{bis} EOG). Im Ergebnis kommt dem hinterbliebenen Elternteil ein bezahlter Urlaubsanspruch von insgesamt höchstens 18 Wochen (vorbehältlich einer Verlängerung infolge Hospitalisierung des Neugeborenen gemäss § 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 gemäss Art. 329f Abs. 2 OR). Auf Bundesebene besteht andererseits lediglich Anspruch auf die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung (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, aber tragischen Fällen wäre es stossend, die nach kanto-

nalem Recht bestehenden Ansprüche der Eltern nach einem Todesfall zu kürzen.

Neben der inhaltlichen Übernahme der massgebenden bundesrechtlichen Bestimmungen sind keine weiteren Anpassungen im kantonalen Recht notwendig. Die Verlängerung der Sperrfristen infolge des verlängerten Urlaubs in Art. 335c Abs. 3 OR sowie in Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{ter} OR wird nicht in das kantonale Personalrecht übernommen. 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 nicht umfasst. Folglich wird auch die Kündigungsfrist nach kantonalem Personalrecht mit Einführung des neuen Urlaubs nach Art. 329f Abs. 3 OR und Art. 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 Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung (MBVVO, LS 413.112) sind aufgrund der gesetzlichen Verweisungen in § 27 Abs. 5 LPVO und § 22a MBVVO im Sinne dieser Teilrevision ebenfalls anzupassen.

3. Vernehmlassung

Die Finanzdirektion lud mit Schreiben vom 28. Juli 2023 die Direktionen und die Staatskanzlei, die Sozialpartner und weitere Organisationen zur Vernehmlassung ein.

Von den insgesamt 30 angeschriebenen Adressaten gingen 23 Rückmeldungen ein. Soweit kein Verzicht auf eine Vernehmlassung vorgenommen wurde, begrüsst alle Vernehmlassungsadressatinnen und -adressaten die Anpassungen. Aus Sicht einiger Verbände der Vereinigten Personalverbände (VPV) sei nicht einzusehen, weshalb der Urlaubsbezug bei Lehrpersonen nicht auch tageweise möglich sein soll und Lehrpersonen keinen Anspruch auf unbezahlten Urlaub hätten. Der Vernehmlassungsvorlage mit den Bestimmungen und Erläuterungen zu den Änderungen der VVO und den damit in Zusammenhang stehenden Anpassungen der LPVO und der MBVVO stimmen die VPV aber zu.

Alle Vernehmlassungen äusserten sich mithin zustimmend zu den Änderungen der VVO sowie den damit zusammenhängenden Anpassungen der LPVO und der MBVVO oder verzichteten auf eine Stellungnahme. Die Kritik der VPV in Bezug auf die Behandlung der Lehrpersonen richtet sich gegen das bestehende Recht und steht in keinem direkten Zusammenhang mit der hier relevanten Änderung des Bundesrechts.

4. Zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 96 Abs. 5

Es kann auf die vorausgehenden allgemeinen Ausführungen verwiesen werden.

§ 96a Abs. 2

Gemäss EOG wird die Rahmenfrist von sechs Monaten für den Bezug des Urlaubs des anderen Elternteils unterbrochen, wenn der Mutterschaftsurlaub für den hinterbliebenen Elternteil gewährt wird (vgl. Art. 16k^{bis} Abs. 4 EOG). Diese Bestimmung wird in die VVO übernommen.

§ 96b Abs. 1

Seit der Anpassung des ZGB vom 18. Dezember 2020 («Ehe für alle») besteht das Kindesverhältnis dann zur Mutter und zu deren Ehefrau (in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft), wenn sie zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes miteinander verheiratet sind und das Kind nach den Bestimmungen des Fortpflanzungsmedizingesetzes vom 18. Dezember 1998 (SR 810.11) gezeugt wurde (Art. 255a Abs. 1 ZGB). Das Kindesverhältnis kann aber nicht durch spätere Anerkennung begründet werden. Die Anerkennung ist nur durch den (biologischen) Vater möglich (vgl. Art. 252 Abs. 2 und 260 Abs. 1 ZGB). Mithin bestehen die Urlaubsansprüche gemäss § 96a Abs. 1 VVO lediglich für den rechtlichen Vater und für die Ehefrau der Mutter und zudem für Letztere nur dann, wenn die Ehefrau «den anderen Elternteil» gemäss Art. 255a Abs. 1 ZGB darstellt, das heisst, wenn das Kind durch eine offizielle Samenspende gezeugt wurde.

§ 96b. Abs. 2

Gemäss Art. 329g^{bis} Abs. 2 OR hat der rechtliche Vater oder der rechtliche andere Elternteil Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen

danach begründet wird. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit führte in ihrem Bericht vom 19. August 2022 dazu aus: «Absatz 2 hält fest, zu welchem Zeitpunkt das Kindesverhältnis begründet sein muss. Wenn es erst nach dem Tod der Mutter begründet wird, aber vor Ablauf der 14 Wochen, besteht ein Anspruch auf den Urlaub. Der Urlaub beginnt jedoch auf jeden Fall am Tag nach dem Tod der Mutter. Wenn das Kindesverhältnis erst nach ihrem Tod begründet wird, hat der andere Elternteil folglich Anspruch auf den restlichen Urlaub ab dem Zeitpunkt, an dem das Kindesverhältnis begründet wird. Falls das Verfahren zur Anerkennung des Kindes bereits läuft, ist es in der Praxis jedoch möglich, dem Arbeitnehmer den Urlaub bereits ab dem Tag nach dem Tod zu gewähren. Dieses Vorgehen ist rechtsgültig, da die Vaterschaft rückwirkend auf den Zeitpunkt der Geburt anerkannt wird. Der Anspruch auf den Urlaub besteht hingegen erst zum Zeitpunkt der Anerkennung. Wenn das Kindesverhältnis nicht begründet wird, sind die bezogenen Urlaubstage zu kompensieren und die erhaltenen Tagelöhner zurückzuzahlen.» Die bundesrechtliche Regelung soll im kantonalen Recht übernommen werden.

Übergangsbestimmungen

Es wird klargestellt, dass sich die Geltung des neuen Rechts nach dem Zeitpunkt des Eintritts des Todesfalls richtet.

4.2 Änderungen der Lehrpersonalverordnung

Die Lehrpersonalverordnung enthält eine Verweisung auf die VVO. Die materiellen Änderungen sind auch für das Lehrpersonal massgebend. Die Anpassung in der Lehrpersonalverordnung ist rein formeller Natur.

§ 27 Abs. 5

Es handelt sich um einen redaktionellen Nachvollzug der Anpassungen in §§ 96 Abs. 5 und 96a VVO bzw. im Bundesrecht.

4.3 Änderungen der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung

Die Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung enthält eine Verweisung auf die VVO. Die materiellen Änderungen sind auch für das Mittel- und Berufsschullehrpersonal massgebend. Die Anpassung in der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung ist rein formeller Natur.

§ 22a

Es handelt sich um einen redaktionellen Nachvollzug der Anpassungen in §§ 96 Abs. 5 und 96a VVO bzw. im Bundesrecht.

5. 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, die aufgrund der Übertragung des Mutterschaftsurlaubs 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 Erweiterung 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 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 Urlaubs 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 Mutterschaftsurlaubs nach § 96 VVO (16 Wochen statt 14 Wochen Urlaub nach Art. 16c Abs. 2 EOG).

Es sind keine zusätzlichen Stellen erforderlich.

6. 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.

7. Inkraftsetzung

Die Änderungen sollen auf das Datum des Inkrafttretens der zugrunde liegenden Änderungen des Bundesrechts in Kraft treten.

Da der Bund erst im November 2023 die Änderung des Bundesrechts auf den 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt hat und sich die Verwaltungsänderungen zugunsten der Rechtsunterworfenen auswirken, wird der Beschwerdefrist und einer allfälligen Beschwerde gegen die Verwaltungsänderungen die aufschiebende Wirkung entzogen (§ 25 Abs. 3 Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 [LS 175.2]).