



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt

3. Dezember 2020
1/8

Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Erhöhung Vaterschaftsurlaub

Entwurf Vernehmlassungsvorlage Stand 3.12.2020

1. Ausgangslage

In der Volksabstimmung vom 27. September 2020 wurde auf eidgenössischer Ebene die Einführung eines über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigten Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen angenommen (Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und Mutterschaft, Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1). Im Obligationenrecht (OR, SR 220) wird auf den gleichen Termin nArt. 329g OR eingeführt, welcher einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub garantiert. Die Gesetzesänderungen treten am 1. Januar 2021 in Kraft.

Gemäss § 43 lit. d Personalgesetz (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, welches tiefer als der Lohn ist (siehe unten Ziff. 2).

2. Anpassung des kantonalen Rechts

Mit vorliegender Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz soll der bezahlte Vaterschaftsurlaub in Anlehnung an die Regelung auf Bundesebene von fünf auf zehn Arbeitstage bzw. zwei Wochen erhöht werden. Mitarbeitende sollen künftig somit während zwei 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. besteht lediglich Anspruch auf die Entschädigung gemäss EO. Dieser Anspruch bedingt zum einen, dass die dort definierten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zum anderen beträgt die Entschädigung nur 80 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vor der Geburt, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag.

Nicht ins kantonale Personalrecht übernommen werden soll nArt. 335c Abs. 3 OR. Gemäss dieser Bestimmung wird im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber, die Kündigungsfrist um noch nicht bezogene Urlaubstage aus Vaterschaftsurlaub im Sinne von nArt. 329g OR verlängert. Diese Regelung gilt auch nicht kraft des Verweises in § 20 Personalgesetz (PG, LS 177.10). 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. nArt. 335c Abs. 3 OR, bei dem sich lediglich die Kündigungsfrist um die Urlaubstage verlängert, wird vom Verweis 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 EO.

3. Finanzielle und personelle Folgen

Die Erhöhung 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 in der EO 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 196 Franken 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. Basierend auf der Anzahl Vaterschaften in der männlichen Gesamtbevölkerung ist bei einer verhältnismässigen Anzahl Vaterschaften bei männlichen 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.

Aufgrund der neuen Regelung in der EO muss zudem der Beitragssatz der EO von heute 0,45 auf 0,5 Prozent angehoben werden. Dieser Beitrag wird hälftig zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber aufgeteilt. Die Kosten fallen ungeachtet dessen an, ob und in welchem Umfang der Kanton bezahlten Urlaub gewährt oder nicht.

Für die urlaubsbedingten Ausfälle werden keine zusätzlichen Stellen geschaffen. Die Ausfälle sind über Effizienzsteigerung und Aufgabenumverteilungen aufzufangen.

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 Verordnungsänderung soll ab 1. Januar 2021 gelten. Aufgrund der für die Vernehmlassung und deren Auswertung benötigten Zeit soll die Regelung rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Es ist damit zu rechnen, dass der hierzu nötige Regierungsratsbeschluss bis 1. April 2021 ergehen kann.

6. Zu den einzelnen Bestimmungen

Änderungen der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
VI. Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst	VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst	Anpassung an das bereits heute gültige Kapitel "C. Elternschaft"
B. Urlaub, Abordnungen		
<i>Bezahlter Urlaub</i> <i>a. Familiäre Ereignisse</i>	<i>Bezahlter Urlaub</i> <i>a. Familiäre Ereignisse</i>	
§ 85. Abs. 1 und 2 unverändert.		
³ Für familiäre Ereignisse wird wie folgt Urlaub gewährt: Ereignis Urlaub		
lit. a und b unverändert.		
c. Geburt eines eigenen Kindes 5 Arbeitstage für den Vater im 1. Lebensjahr des Kindes	Lit. c. wird aufgehoben.	Diese Bestimmung wird aufgehoben, weil der bezahlte Vaterschaftsurlaub neu unter Kapitel "C. Elternschaft" geregelt wird.
lit. d - i unverändert		

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
C. Elternschaft		
<i>Mutterschaftsurlaub</i> § 96. Abs. 1 - 4 unverändert.		
⁵ Der Vater hat im 1. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung des unbezahlten Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.	Abs. 5 wird aufgehoben.	Die entsprechende Regelung zum unbezahlten Vaterschaftsurlaub findet sich neu in § 96a VVO.
	<i>Vaterschaftsurlaub</i> § 96a	
	¹ Der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen und auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat.	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).

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		Der bezahlte Urlaub wird neu von fünf Arbeitstagen auf zwei Wochen erhöht. Zwei Wochen entsprechen zehn Arbeitstagen. Zur Bestimmung des individuellen Anspruchs in Tagen ist der Beschäftigungsgrad zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes massgebend.
	² Der bezahlte Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Der unbezahlte Vaterschaftsurlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Beim Festlegen des Zeitpunkts und der Aufteilung der Urlaube ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.	Gemäss nArt. 329g Abs. 2 OR muss der Vaterschaftsurlaub innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Entsprechend ist dies in nArt. 16j EOG geregelt. Die Bezugsdauer wird in der VVO daher ebenfalls auf sechs Monate herabgesetzt, da nach Ablauf dieser sechs Monate kein Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung gemäss EO mehr besteht. Beim unbezahlten Urlaub besteht nach wie vor ein Rahmen von einem Jahr für den Bezug.
	³ Abs. 1 und 2 gelten auch für die Angestellte, bei deren eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird, soweit nicht gleichzeitig eine Vaterschaftsurlaub gemäss Abs. 1 und 2 bezogen wird.	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.

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		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 im rechtlichen Sinne 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.
	⁴ Wird für den Urlaub Lohn ausgerichtet, steht die nach den Bestimmungen über den Erwerbsersatz ausgerichtete Entschädigung der Staatskasse zu.	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.