



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt
Personalrecht

Vernehmlassungsbericht

Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz betreffend Anpassung an «Ehe für alle» und Adoptionsurlaub

Datum 24. Mai 2022



1. Ausgangslage

Am 26. September 2021 haben die Schweizer Stimmberechtigten über die Ehe für alle abgestimmt und diese angenommen. Gleichgeschlechtliche Paare können ab dem 1. Juli 2022 heiraten oder ihre eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandeln. Die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft wird nicht mehr möglich sein. Bereits bestehende eingetragene Partnerschaften können aber weitergeführt werden. Die gleichgeschlechtliche Ehe führt dazu, dass auch ein gleichgeschlechtliches Ehepaar gemeinsam ein Kind adoptieren kann. Die Änderungen haben formelle Auswirkungen auf Bestimmungen in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) zum bezahlten Urlaub und zur Elternschaft.

Als Auswirkung der Ehe für alle sieht der Bund auch eine Änderung der Erwerbsersatzordnung vor, indem er der Ehepartnerin der Mutter eine Erwerbsersatzentschädigung von zwei Wochen gewähren wird, sofern das Kind aus einer gesetzlich geregelten Samenspende entstammt. Bisher hatte nur der rechtliche Vater Anspruch darauf. Das Obligationenrecht (OR) wird bezüglich Urlaubs entsprechend ebenfalls auf die Ehepartnerin der Mutter ausgeweitet. Es ist vorgesehen, die kantonale Regelung betreffend Urlaub bei Geburt eines Kindes an die Regelung des Bundes anzugleichen, indem der Urlaub auch der Ehepartnerin der Mutter gewährt werden soll. Da die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft nicht mehr möglich sein wird, soll im kantonalen Recht Frauen bei eingetragener Partnerschaft kein bezahlter «Vaterschaftsurlaub» mehr gewährt werden.

Schliesslich soll auch die Regelung in der VVO betreffend Adoptionsurlaub materiell angepasst werden, indem der maximale Urlaubsanspruch für die Aufnahme eines Kindes in ein Pflegeverhältnis im Hinblick auf eine Adoption pro Elternteil beim Kanton nur noch acht statt 16 Wochen betragen soll.

2. Adressaten und Frist

Die Einladung zur Vernehmlassung erfolgte mittels Schreiben vom 31. März 2022. Die Adressaten wurden gebeten, innert einer verkürzten Vernehmlassungsfrist bis am 10. Mai 2022 zum Entwurf der Vollzugsverordnung Stellung zu nehmen. Folgende Adressaten wurden im Rahmen der Vernehmlassung angeschrieben und um Rückmeldung gebeten:

- Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei
- Finanzkontrolle
- Kantonaler Ombudsmann
- Datenschutzbeauftragte
- Parlamentsdienste des Kantonsrates
- Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte
- Hochschulen der Zürcher Fachhochschulen
- Zürcher Verkehrsverbund
- Universität Zürich
- Zentralbibliothek
- Universitätsspital Zürich
- Kantonsspital Winterthur

- Psychiatrische Universitätsklinik Zürich
- Integrierte Psychiatrie Winterthur
- Zentrum für Gehör und Sprache
- Forensisches Institut Zürich (FOR)
- BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich
- Gebäudeversicherung Kanton Zürich
- Vereinigte Personalverbände des Kantons Zürich (VPV)
- VPOD Schweiz
- Verband der Gemeindepräsidenten des Kantons Zürich (GPV)
- Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute (VZGV)

3. Vernehmlassungsergebnis

3.1. Art und Anzahl der Rückmeldungen

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

3.2. Rückmeldungen

Zustimmung FIKO, DSB, UZH, ZHdK, USZ, GVZ, VZGV, GPVZH
Verzicht auf Stellungnahme Ombudsstelle, Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte, Zentralbibliothek
Weitere Stellungnahmen
VPV Den Anpassungen in Bezug auf die Urlaubsbestimmungen stimmen die VPV vollumfänglich zu. Die VPV stellt jedoch mit Irritation fest, dass mit der Änderung bezüglich Adoptionsurlaub, für Paare, welche beide beim Kanton angestellt sind, eine Verschlechterung zur bisherigen Regelung stattfindet. Diese Verschlechterung ist weder nachvollziehbar noch angebracht – insbesondere mit Blick in die Nachbarländer hinkt die Schweiz mit den Urlaubsbestimmungen meilenweit hinterher, auch aus diesem Blickwinkel stellen wir diesen beabsichtigten Schachzug entschieden in Frage. Eine Beibehaltung der aktuellen Praxis könnte hingegen ganz im Gegenteil als Arbeitgeberbranding genutzt werden. Im Übrigen stellen wir generell fest, dass bei formalen Gesetzesanpassungen die Versuchung offenbar gross ist, bei den Arbeitnehmerrechten jeweils einen Abbau vorzunehmen. Wir werden das in Zukunft genau mitverfolgen und uns gegen diese Tendenz zur Wehr setzen.
VPOD Wir sehen diese Anpassungen vor allem als formale Angleichungen.



Die Revision von § 98 Abs 1 ist problematisch. Bislang wurde kantonalen Angestellten bei Adoption eines Kindes bis zu 16 Wochen bezahlten Urlaub gewährt. Durch die Revision wird die Maximaldauer des Urlaubs bei der Begründung eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine spätere Adoption für Mitarbeitende auf 8 Wochen reduziert mit der Begründung, dass der Anspruch bei Adoption im Vergleich zum Anspruch eines Vaters bei der Geburt eines eigenen Kindes höher war. Wir sehen diese Revision als Verschlechterung an und erachten es als wichtig, dass der in § 98 Absatz Maximalurlaub nach wie vor 16 Wochen statt 8 Wochen beträgt. Angesichts der Tatsache, dass eine voraussichtlich überschaubare Anzahl von Elternteilen diesen Anspruch geltend machen werden, sehen wir die Beibehaltung der bisherigen Regelung als vertretbar an.

Darüber hinaus finden wir es problematisch, dass bei eingetragenen Partnerschaften Mütter keinen Vaterschaftsurlaub mehr beziehen können. Trotz der gewährten Übergangsfrist von 6 Monaten finden wir diese Änderung stossen und sprechen uns für die Beibehaltung der bisherigen Regelung aus.

IPW

Mit den formellen Anpassungen, die aufgrund der per 1. Juli 2022 in Kraft tretenden "Ehe für alle" mit der Möglichkeit der gemeinsamen Adoption eines Kindes und der gesetzlichen Samenspende für Frauenpaare nötig werden, sind wir einverstanden.

Die vorgeschlagene Halbierung des Anspruchs auf bezahlten Urlaub beim Begründen eines Pflegeverhältnisses im Hinblick auf eine Adoption erscheint uns nicht genügend nachvollziehbar begründet. Eine Angleichung des maximalen Anspruchs an die Regelung bei einer Geburt erschiene uns – wenn schon – angemessen und sinnvoller. Damit würde auch der bisher unterschiedliche Anspruch der Väter wegfallen. Die Beschränkung dieser Urlaubsregelung auf Kleinkinder resp. deren Reduktion auf höchstens 4 Wochen ab Kindergarten-Alter erachten wir als gerechtfertigt.

Die vorgeschlagenen Übergangsbestimmungen erscheinen uns verhältnismässig und praktikabel.

4. Fazit

Die meisten Vernehmlassungen äusserten sich zustimmend zu den Änderungen der VVO oder verzichteten auf eine Stellungnahme.

4.1. Anpassung des Adoptionsurlaubs

Die VPV sind gegen die Änderung. Die neue Regelung stelle 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 VPOD sieht die Änderung des Adoptionsurlaubs als Verschlechterung an und erachtet 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.

Das IPW findet die Halbierung des Adoptionsurlaubs als nicht genügend nachvollziehbar begründet. Es 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, zumal der Anspruch auch bei letztere unter beiden beim Kanton tätigen Elternteilen aufgeteilt werden muss (siehe Weisung). Damit stehen auch unter der bisherigen Bestimmung Elternpaaren, die beide beim Kanton arbeiten, zusammen maximal 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, indem 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.

4.2. «Vaterschaftsurlaub» bei eingetragenen Partnerschaften

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.