

**Personalamt des Kantons Zürich**

Abteilung Personalrecht

Walcheplatz 1

8090 Zürich

- per Mail -

Zürich, 25. Januar 2021

**Stellungnahme zur Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz  
Anpassung Vaterschaftsurlaub**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Einladung zur Stellungnahme und nehmen im Folgenden Stellung zur vorgeschlagenen Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs.

**Grundsätzliche Überlegungen**

Der Vaterschaftsurlaub wurde am 27. September 2020 mit knapp 60 % Ja-Stimmen angenommen. Dieses überdeutliche Resultat ist Ausdruck davon, dass die rechtliche Lage weit hinter den gesellschaftlichen Bedürfnissen steht: Väter können, sollen und wollen mehr Verantwortung in der Erziehung der Kinder übernehmen.

Ein Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen ist dafür das Minimum. Der Kanton Zürich hat bei der Umsetzung einen Spielraum, den er nutzen soll. Zumal er zur Umsetzung der Gleichstellung auch gleichzeitig Strategien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen verfolgt. Ein möglichst langer und gut bezahlter Vaterschaftsurlaub muss ein Teil dieser Strategie sein. Ein Vaterschaftsurlaub, der über den neuen gesetzlichen Anspruch hinausgeht, positioniert den Kanton Zürich als fortschrittlichen und attraktiven Arbeitgeber.

**5 Tage weg, 10 Tage dazu**

Der VPOD spricht sich klar für eine Erhöhung der bestehenden 5 Tage um die in der Abstimmung gutgeheissenen 10 Tage aus. Ein Vaterschaftsurlaub von 3 Wochen ist selbst für einen fortschrittlichen Arbeitgeber 2021 noch keine Glanzleistung. Beim gesetzlichen Minimum von 2 Wochen zu bleiben wäre eine grosse Enttäuschung und der Kanton Zürich stünde weit hinter zahlreichen grossen Arbeitgebern der Privatwirtschaft.

### **Finanzielle Erwägungen**

In den Unterlagen der Finanzdirektion steht zum einen, dass die «Kosten fast vollständig kompensiert» werden und dass die «*zusätzlichen* Lohnkosten für die zweite Urlaubswoche weitestgehend von der Entschädigung für beide Wochen abgedeckt werden».

Das *Ja* zur Abstimmung sollte den angestellten Vätern und ihren Familien zugutekommen und nicht den Arbeitgebern. Ein moderner Vaterschaftsurlaub soll und darf einen modernen Arbeitgeber auch etwas kosten. Die neue Regelung würde im Vergleich zur vorherigen Situation gar eine finanzielle Besserstellung für den Kanton bedeuten. So hat das Personalamt auch auf eine Ausführung der «dritten Variante» verzichtet, um zu verhindern «unerwünschte Stellungnahmen hervorzurufen». Der Kanton Zürich sollte die Gelegenheit nutzen, eine Entscheidung im Sinne der Angestellten und nicht zur Schonung der Finanzen zu fällen.

### **100 % Lohn**

Der VPOD begrüsst grundsätzlich, dass der Bezug des Vaterschaftsurlaubs bei 100 % Lohn möglich ist. Dies unter Berücksichtigung der Überlegung, dass Väter und zweite Elternteile keine finanziellen Einbussen haben.

### **Stellvertretungen müssen möglich sein**

Bei Lehrpersonen ist die Installierung von Vikariaten in der Vorlage vermerkt. In anderen Direktionen wird davon ausgegangen, dass die Stellvertretungen intern abgedeckt werden. Der Einsatz von bezahlten Stellvertretungen für die Dauer des Vaterschaftsurlaub muss aber möglich sein und gefördert werden. Die Arbeitslast würde sonst vor- und nach dem Vaterschaftsurlaub für die Väter erhöht, was dem Sinn eines Urlaubs entgegenläuft, Zeit und Energie für den Familienzuwachs zu haben. Die zusätzliche Belastung der ArbeitskollegInnen während des Vaterschaftsurlaubs stellt zudem einen Hinderungsgrund dar, den Vaterschaftsurlaub zu beziehen: Niemand will seine Absenz den ArbeitskollegInnen zumuten.

### **Eingetragene Partnerschaft**

Der VPOD begrüsst, dass der Kanton den zweiten Elternteil unabhängig vom Geschlecht für den Vaterschaftsurlaub berücksichtigt. Damit ist der Kanton als Arbeitgeber auf der Höhe der gesellschaftlichen Entwicklung.

Freundliche Grüsse,  
Für den VPOD Zürich

Sandra Vögeli  
VPOD Sektion Kanton  
sandra.voegeli@vpod-zh.ch

Anna-Lea Imbach  
VPOD Sektion Lehrberufe  
anna-lea.imbach@vpod-zh.ch