

**Aktenauflage, wird nicht
im Weisungsheft abgedruckt**

GEMEINDE ZOLLIKON



Totalrevision Vollzugsverordnung (VVO) 2010

Gegenüberstellung der bisherigen VVO 2003 und der revidierten VVO 2010 mit Kommentaren

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
Art. 1 Grundsatz		1. Grundsatz
<p>¹Diese Vollzugsverordnung enthält Bestimmungen über die Anwendung der Personalverordnung der Gemeinde Zollikon vom .</p> <p>²Soweit diese Verordnung keine abweichenden Bestimmungen enthält, gilt das kantonale Recht.</p>	<p><i>Die Vollzugsverordnung wird vom Gemeinderat erlassen und enthält Bestimmungen über die Anwendung der Personalverordnung. Sie ergänzt und präzisiert das kantonale Personalrecht in der Anwendung auf Gemeindeebene.</i></p>	<p>Diese Verordnung regelt den Vollzug der Personalverordnung der Gemeinde Zollikon.</p>
Art. 2 Geltungsbereich		
<p>¹Die Vollzugsverordnung gilt für die Mitarbeitenden, die vom Gemeinderat gestützt auf die ihm gemäss Gemeindeordnung zustehende Kompetenz angestellt werden.</p> <p>²Sie ist nicht anwendbar für alle Mitarbeitenden, die von der Schulpflege gestützt auf die ihr gemäss Gemeindeordnung zustehende Kompetenz angestellt werden.</p>		
Art. 3 Aufgaben der Geschäftsleitung		
<p>¹Die Geschäftsleitung (die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber, die Abteilungsleitungen und die Personalleitung) ist verantwortlich für die einheitliche Umsetzung der Personalverordnung und den Ausführungsbestimmungen.</p> <p>²Die Personalleitung unterstützt und berät die Linienvorgesetzten bei der Erfüllung ihrer Führungsaufgaben.</p> <p>³Die Personalleitung arbeitet in personalrechtlichen Belangen mit der Leitung der Schulverwaltung zusammen.</p>	<p><i>Der Geschäftsleitung kommt bei der einheitlichen Umsetzung des Personalrechts eine wichtige Bedeutung zu. Die Personalleitung unterstützt und entlastet die Linienvorgesetzten insbesondere auch bei administrativen Aufgaben, bei der Rekrutierung, bei der Ausstellung von Arbeitszeugnissen usw.</i></p> <p><i>Damit die Abstimmung in personalrechtlichen Belangen zwischen der Gemeinde und der Schule sichergestellt ist, arbeitet die Personalleitung mit der Leitung der Schulverwaltung zusammen.</i></p>	

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
Art. 4 Mitsprache des Personals		
<p>¹Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht der Personalvertretung das Recht auf Vernehmlassung zu.</p> <p>²Die Personalvertretung besteht aus fünf bis sieben Mitgliedern aus dem Kreis der Mitarbeitenden. Die Mitglieder werden jeweils im Januar in einer geheimen Wahl für die Amtsdauer von vier Jahren bestimmt. Die Wahl wird vom Personaldienst durchgeführt. Maximal zehn Sitzungen pro Jahr gelten als Arbeitszeit.</p> <p>³Die Personalvertretung hat das Recht, mit der Personalleitung und der Gemeindeschreiberin bzw. Gemeindeschreiber sowie dem Gemeinderat und der Pensionskassenkommission Gespräche zu verlangen. Diese Zusammenarbeit ermöglicht den sozialpartnerschaftlichen Umgang.</p> <p>⁴Der Gemeinderat und die Mitarbeitenden werden regelmässig über die Arbeit der Personalvertretung informiert. Die Personalvertretung hat das Recht, die Mitarbeitenden in der Regel einmal jährlich zu einer Vollversammlung einzuladen. Für die Teilnehmenden gilt die Vollversammlung als Arbeitszeit (max. zwei Stunden).</p> <p>⁵Bei Bedarf kann die Personalvertretung die Unterstützung der Gemeinderatskanzlei bzw. des Personaldienstes beanspruchen.</p>	<p><i>Art. 4 PVO</i></p> <p><i>Mit der Institutionalisierung der Personalvertretung wird gleichzeitig die bisherige Personalkommission aufgehoben. In der PVO sind die Aufgaben der Personalvertretung - die Wahrung der Interessen der Mitarbeitenden - festgehalten. Mit der neuen Regelung wird die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/in gestärkt.</i></p> <p><i>Die Personalvertretung hat das Recht, jederzeit Gespräche mit allen wichtigen Organen zu verlangen.</i></p>	
Art. 5 Anstellungskompetenz		5. Lohn
<p>Der Gemeinderat delegiert die Anstellungskompetenz an die Ressortvorstände und soweit zulässig an die Verwaltung. Davon ausgenommen sind die Anstellung folgender Funktionen: Gemeindeschreiber/in und deren Stellvertretung sowie Substitut/in, Abteilungsleitungen und Personalleitung, Leitung Steueramt, Leitung Gemeindepolizei, Betriebsbeamtin oder -beamte und Stellvertretung, Zivilstandsbeamt/innen, Leitung Wohn- und Pflegezentrum und Leitung Badeanlagen.</p>	<p><i>Art. 5 PVO</i></p> <p><i>Diese Regelung ermöglicht es, den Gemeinderat zu entlasten.</i></p>	<p>Der Gemeinderat legt als Anstellungsinstanz den Anfangslohn fest.</p> <p>...</p>

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
Art. 6 Besondere Arbeitsverhältnisse		
<p>Als besondere Arbeitsverhältnisse, die mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden, gelten</p> <p>a. Lehrverhältnisse,</p> <p>b. stundenweise Beschäftigungen, sofern die Beschäftigung weniger als 40 Stunden pro Monat beträgt,</p> <p>c. Aushilfsdienstverhältnisse, sofern die Aushilfstätigkeit nicht länger als 6 Monate dauert,</p> <p>d. bis auf 12 Monate befristete Arbeitsverhältnisse.</p>	<p><i>Art. 6 PVO</i></p>	
		2. Beginn und Ende des Dienstverhältnisses
	<p><i>Art 8 und 9 PVO</i></p> <p><i>Die Leistungen der Personalvorsorgekasse werden im Vorsorgereglement geregelt.</i></p>	<p>Das Dienstverhältnis der Angestellten beginnt mit dem Tag des Stellenantritts. Es endet für Angestellte, die nach dem 01.01.1990 eingetreten sind, am Ende des Kalendermonats der Vollendung des 62. Altersjahres. Mit ausdrücklicher Zustimmung der zuständigen Behörde kann ihre Pensionierung bis zum 65. Altersjahr aufgeschoben werden.</p> <p>Für die vor dem 01.01.1990 eingetretenen Angestellten endet das Dienstverhältnis bei Erreichen des AHV-Alters am Ende des Geburtsmonats.</p> <p>Wird ein Angestellter infolge Krankheit oder Invalidität in seiner Arbeitsfähigkeit so eingeschränkt, dass ihm die Erfüllung seiner Arbeit nicht mehr möglich ist, ordnet die zuständige Behörde seine Pensionierung an.</p>
		3. Vorzeitige Pensionierung
		<p>Alle Angestellten können frühestens auf den Zeitpunkt der Vollendung des 60. Altersjahres die vorzeitige Pensionierung verlangen.</p>

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
<p>Art. 9 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall</p> <p>¹Bei Krankheit wird der Lohn der Angestellten während längstens zwei Jahren ausgerichtet, nämlich während zwölf Monaten zu 100%, anschliessend während zwölf Monaten zu 80%.</p> <p>²Der Arbeitgeber übernimmt die Hälfte der Prämien für die Krankentaggeldversicherung.</p> <p>³Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung erhalten die Angestellten den vollen Lohn während längstens zwölf Monaten, ab 13. Monatslohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Invalidität werden 80% ausbezahlt.</p>	<p><i>Im Unterschied zum Kanton, der aufgrund seiner Grösse über keine Krankentaggeldversicherung verfügt, muss sich eine kleine Verwaltung gegen krankheitsbedingte Ausfälle ihrer Mitarbeitenden versichern. Die Mitarbeitenden ihrerseits profitieren von einem zweijährigen Versicherungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit. Eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Prämien ist gerechtfertigt.</i></p> <p><i>Die Krankentaggeldversicherung wurde 2009 eingeführt. Die Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden wurde aufgeschoben, weil diese in der neuen Vollzugsverordnung geregelt werden sollte.</i></p>	<p>11. Abwesenheit wegen Krankheit und/oder Unfall</p> <p>Arbeitsverhinderungen wegen Krankheit oder Unfall sind dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Übersteigt die Absenz aus gesundheitlichen Gründen fünf Tage, ist unaufgefordert ein Arzzeugnis einzureichen; der Vorgesetzte kann auch bei kürzerer Absenz ein Arzzeugnis anfordern.</p> <p>Bei Krankheit wird die Besoldung des Angestellten während längstens zwölf Monaten voll bezahlt.</p> <p>Dauert eine Erkrankung länger als zwölf Monate, ist mit der Wiederaufnahme der Arbeit aber zu rechnen, so kann die zuständige Behörde eine weitere Besoldungsfortzahlung gewähren.</p> <p>Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung erhalten die Angestellten die volle Besoldung während längstens zwölf Monaten, ab 13. Monatsbesoldung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Invalidität 80%. Im Übrigen gelten die Bestimmungen nach kantonalem Recht.</p>
<p>Art. 10 Lohnfortzahlung im Todesfall</p>		<p>4. Lohnfortzahlung im Todesfall</p>
<p>Hinterlässt ein verstorbener Angestellter der Gemeinde die Ehegattin oder Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, werden ihnen der Lohn im Monat des Todes und vier weitere Monatslöhne ausgerichtet.</p>	<p><i>Die Zolliker Regelung ist etwas grosszügiger als das kantonale Recht, das lediglich eine Lohnfortzahlung während drei Monaten vorsieht.</i></p>	<p>Hinterlässt ein verstorbener Angestellter der Gemeinde den Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, werden ihnen die Besoldung im Monat des Todes und vier weitere Monatsbesoldungen ausgerichtet.</p>
<p>Art. 11 Unfallversicherung</p>		<p>12. Unfallversicherung</p>
<p>¹Der Gemeinderat regelt die Versicherung der Angestellten nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung für Berufs- und Nichtbetriebsunfälle, bei letzteren unter Festlegung des von den Angestellten zu tragenden Prämienanteils. Die Angestellten sind privat zu versichern.</p> <p>²Ansprüche der Angestellten gegen einen haftpflichtigen Dritten gehen im Umfang der kommunalen Leistung auf die Gemeinde über.</p> <p>³Bei Nichtbetriebsunfällen stehen den Angestellten die gleichen Leistungen zu wie bei Berufsunfällen.</p>		<p>Der Gemeinderat regelt die Versicherung der Angestellten nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung für Berufs- und Nichtbetriebsunfälle, bei letzteren unter Festlegung des von den Angestellten zu tragenden Prämienanteils. Die Angestellten sind privat zu versichern.</p> <p>Ansprüche der Angestellten gegen einen haftpflichtigen Dritten gehen im Umfang der kommunalen Leistung an die Gemeinde über.</p> <p>Bei Nichtbetriebsunfällen stehen den Angestellten die gleichen Leistungen zu wie bei Berufsunfällen.</p>

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
Art. 12 Mitarbeiterbeurteilungen und Zielvereinbarungen		
Mitarbeiterbeurteilungen und Zielvereinbarungsgespräche sind jährlich durchzuführen. Sie bilden die Grundlage für individuelle Lohnanpassungen gemäss Artikel 8.	<p><i>Art. 15 PVO</i> <i>Die Mitarbeitenden haben Anspruch, dass ihre Arbeitsleistung, im Sinne der Wertschätzung, mindestens einmal jährlich besprochen wird.</i></p>	<p>Art. 25 PVO 2003 Mitarbeiterbeurteilung Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Exekutive regelt die Einzelheiten.</p>
Art. 13 Dienstaltersgeschenk		8. Zulagen
<p>¹Den langjährigen Angestellten bezahlt die Gemeinde nach 10, 15, 20, 30, 35 und 45 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk von je einem Monatslohn. Nach Vollendung von 25 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk anderthalb und nach Vollendung von 40 Dienstjahren zwei Monatslöhne.</p> <p>²Ein Teilbetrag pro rata temporis des nächstfälligen Dienstaltersgeschenkes wird ausgerichtet, wenn bei Auflösung des Dienstverhältnisses mindestens 21 Jahre Gemeindedienst zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenkes nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen. Der Anteil wird nicht ausgerichtet, wenn die Voraussetzungen gemäss § 28 Abs. 4 lit. a bis d der kantonalen Personalverordnung erfüllt sind.</p> <p>³Soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, können die Abteilungsleitungen anstelle des Dienstaltersgeschenkes Urlaub gewähren. Ein Monatslohn entspricht 22 Ferientagen.</p>		<p>...</p> <p>Den langjährigen Angestellten bezahlt die Gemeinde nach 10, 15, 20, 30, 35 und 45 Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk von je einer Monatsbesoldung. Nach 25 Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk anderthalb und nach 40 Dienstjahren zwei Monatsbesoldungen.</p> <p>Ein Teilbetrag pro rata temporis des nächstfälligen Dienstaltersgeschenkes wird ausgerichtet, wenn bei Auflösung des Dienstverhältnisses mindestens 21 Jahre Gemeindedienst zurückgelegt sind und bis zur Fälligkeit des nächsten Dienstaltersgeschenkes nicht mehr als vier Dienstjahre fehlen.</p> <p>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, kann die zuständige Behörde anstelle des Dienstaltersgeschenkes Urlaub gewähren.</p>

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
Art. 14 Arbeitszeit		
<p>Es gilt die kantonale Regelung mit folgenden Anpassungen:</p> <p>¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit in besonderen Fällen sowie die Schliessung der Verwaltung über Weihnacht und Neujahr.</p> <p>²Für die Anordnung dauernder fixer Arbeitszeiten oder Arbeit nach Dienstplan muss einmalig die Zustimmung der Personalleitung und der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers eingeholt werden.</p>	<p><i>Die Arbeitszeit und die Ruhetage waren bisher in verschiedenen Reglementen festgehalten.</i></p> <p><i>Die kantonalen Vorgaben zur Arbeitszeit sind klar und einfach zu handhaben und können mit geringer Anpassung übernommen werden.</i></p>	<p>In diversen Reglementen, insbesondere im Arbeitszeitreglement und Gleitzeitreglement geregelt.</p>
	<p><i>Kantonales Recht</i></p> <p><i>Arbeitszeiten ausserhalb üblicher Dienstzeiten oder Dienstpläne sind künftig nicht mehr automatisch mit Überzeit gleichzusetzen. Überzeit liegt nur dann vor, wenn die Vorgesetzten - im Normalfall im Voraus - schriftlich den Auftrag für Zusatzaufgaben erteilen, die (meist) auch nicht im Stellenbeschrieb vorgesehen sind.</i></p> <p><i>Das frühere Arbeitszeitmodell ging von klaren Dienstplänen mit fixen Dienstzeiten aus. Entsprechend wurden in einigen Bereichen alle Einsätze, die in die dienstfreien Zeiten fielen, als Überzeit definiert (Arbeitszeitreglement Art. 11). Überzeit wurde je nach Tag- und Nachtzeit bzw. Wochentag unterschiedlich abgegolten und dies unabhängig davon, ob die Zeiten tatsächlich innerhalb einer Jahresarbeitszeit normal kompensiert werden konnten oder nicht.</i></p>	<p>Überzeit</p> <p>Bestimmungen in diversen Reglementen.</p>
Art. 15 Überzeitzuschlag		
<p>Angestellte bis Lohnband 5 (von 10 Lohnbändern) wird bei Zeitausgleich für Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25 % gewährt.</p>	<p><i>Grundsätzlich gilt kantonales Recht. Weil die Gemeinde ein vom Kanton abweichendes Lohnkonzept hat, muss die Abgeltung kommunal geregelt werden.</i></p>	

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
Art. 16 Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst		
<p>Soweit der Gemeinderat für einzelne Betriebe keine separaten Reglemente erlässt, gilt die kantonale Regelung mit folgenden Anpassungen:</p> <p>¹Für sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende Arbeitsleistungen in der Nacht zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie an Samstagen und Sonntagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr wird eine Vergütung von Fr. 5.50 pro Stunde ausgerichtet.</p> <p>²Sobald der Kanton eine höhere Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit einführt, richtet sich die Vergütung nach den kantonalen Vorgaben.</p> <p>³Die Angestellten erhalten für einen Nachtdienst von mindestens vier Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr pro geleistete Stunde eine Zeitgutschrift von 20 % zur Kompensation. Die kommunalen Ruhetage sind einem Sonntag gleichgestellt.</p>		
Art. 17 Pikettdienst		
<p>¹Der Gemeinderat kann bei besonderen dienstlichen Verhältnissen für Angestellte Pikettdienst anordnen.</p> <p>²Es gelten die kantonalen Regelungen mit folgenden Ergänzungen und Anpassungen:</p> <p>³Pikettdienst ist die Bereitschaft, ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit innert nützlicher Frist aufzunehmen.</p> <p>⁴Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch mit Fr. 3.00 pro Stunde vergütet.</p> <p>⁵Der Gemeinderat kann für besondere Arbeitsverhältnisse separate Regelungen treffen.</p>	<p><i>Abkehr von den Tages- Nachtpauschalen und Vereinheitlichung der Ansätze. Der Stundenansatz garantiert die Gleichbehandlung. Die höheren Ansätze als beim Kanton lassen sich dadurch rechtfertigen, dass die Mitarbeitenden bei der Gemeinde weit häufiger Pikettdienst leisten müssen, als die Mitarbeitenden des Kantons. Zudem anerkennt das kantonale Personalamt, dass die heutige Pikett-Entschädigung des Kantons nicht konkurrenzfähig ist.</i></p>	<p>Bestimmungen in diversen Reglementen.</p>

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
<p>Art. 18 Ruhetage, Öffnungszeiten</p> <p>Es gilt die kantonale Regelung mit folgenden Anpassungen: ¹Anstelle des Fasnachtmontags gilt in Zollikon der Chilbimontag als Ruhetag. ²Zusätzlich werden auch die Nachmittage des Sechseläutens und des Knabenschliessens wie im Bezirk Zürich als halbe Ruhetage gewährt. ³Der Gemeinderat legt die Öffnungszeiten der Verwaltung und der Betriebe fest.</p>		<p>9. Ruhetage</p> <p>In der Gemeindeverwaltung gilt die Fünftageweche. Folgende Tage gelten als öffentliche Ruhetage, an denen nicht gearbeitet wird: Die Sonntage, Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, 1. August sowie Weihnachts- und Stephanstag. Die gleiche Regelung gilt für die Lokalfeiertage, nämlich den Berchtoldstag, den Sechseläuten - Nachmittag und den Chilbi - Montag. An den beiden Vortagen vor Karfreitag und Auffahrtstag sowie am 24. Dezember und am 31. Dezember ist um 12.00 Uhr Arbeitsschluss. Vorbehalten bleiben besondere Anordnungen über Pikettdienste, Schichtbetrieb und Vorverlegung des Arbeitsschlusses.</p>
<p>Art. 19 Ferien</p> <p>¹Der ordentliche Ferienanspruch richtet sich nach kantonalem Recht. ²Allen Mitarbeitenden stehen zusätzlich zum ordentlichen Ferienanspruch jährlich zwei weitere Ferientage zu. ³Sobald der Kanton den ordentlichen Ferienanspruch um mehr als die zwei zusätzlichen Ferientage erhöht, richtet sich der gesamthafte Ferienanspruch nach der kantonalen Vorgabe.</p>		<p>10. Ferienbezug</p> <p>Die Regelung findet sich im Arbeitszeitreglement und dem Reglement über die gleitende Arbeitszeit der Gemeinde Zollikon. Im Übrigen gelten die Bestimmungen nach kantonalem Personalgesetz.</p>
<p>Art. 20 Inkraftsetzung, Aufhebung früherer Verordnungen und Reglemente</p>		
<p>Diese Vollzugsverordnung tritt nach Beschlussfassung durch den Gemeinderat in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Vollzugsverordnung vom 17. Dezember 2003 sowie sämtliche dieser Verordnung widersprechende Erlasse aufgehoben.</p>		

Vollzugsverordnung 2010	Kommentar	Vollzugsverordnung 2003
-------------------------	-----------	-------------------------

Art. 21 Übergangsbestimmungen		8. Zulagen
Die Mitarbeitenden, die im letzten Monat vor Inkrafttreten des neuen Personalrechts Anspruch auf die freiwillige Familienzulage gemäss Vollzugsverordnung vom 17. Dezember 2003 haben, erhalten eine einmalige Lohnerhöhung in der Höhe des Betrages der bisherigen freiwilligen Familienzulage.	<p><i>Bisher kannte das kommunale Personalrecht zusätzlich zu den gesetzlichen Kinderzulagen eine Familienzulage. Seit Anfang 2009 werden die gesetzlichen Kinderzulagen als Familienzulagen bezeichnet. Eine zusätzliche kommunale Familienzulage ist nicht mehr zeitgemäss.</i></p> <p><i>Entsprechend den Grundsätzen der Personalpolitik in Artikel 3 PVO soll die Erfüllung von beruflichen und familiären Pflichten durch entsprechende Massnahmen ermöglicht werden. Diese Zielsetzung ist nicht mit finanziellen Anreizen zu erreichen. Dazu braucht es vor allem auch flexible Arbeitszeitmodelle.</i></p>	<p>Angestellte, die für einen Haushalt mit Kindern sorgen (Familiengemeinschaft) oder für Kinder aufgrund einer Scheidung Unterhaltsbeiträge bezahlen, erhalten eine jährliche Familienzulage von Fr. 1'596.–.</p> <p>Teilzeitangestellte erhalten diese Entschädigung proportional zum Beschäftigungsgrad. Arbeiten beide Elternteile bei der Gemeinde, wird pro Familiengemeinschaft maximal eine volle Familienzulage ausbezahlt.</p> <p>Die Familienzulage erhöht sich jeweils um 10% bei entsprechender Steigerung des Zürcher Konsumentenpreisindex ab dem Stand Januar 2004.</p> <p>Für die vor dem 01.05.1994 eingetretenen Angestellten bleibt die gewährte Familienzulage erhalten.</p> <p>...</p>

Vom Gemeinderat erlassen am xx.xx. 2010