



Vollzugsverordnung (VVO)

Artikel 1 Grundsatz

¹Diese Vollzugsverordnung enthält Bestimmungen über die Anwendung der Personalverordnung der Gemeinde Zollikon vom 8. Dezember 2010.

²Soweit diese Verordnung keine abweichenden Bestimmungen enthält, gilt das kantonale Recht.

Artikel 2 Geltungsbereich

¹Die Vollzugsverordnung gilt für die Mitarbeitenden, die vom Gemeinderat gestützt auf die ihm gemäss Gemeindeordnung zustehende Kompetenz angestellt werden.

²Sie ist nicht anwendbar für alle Mitarbeitenden, die von der Schulpflege gestützt auf die ihr gemäss Gemeindeordnung zustehende Kompetenz angestellt werden.

Artikel 3 Aufgaben der Geschäftsleitung

¹Die Geschäftsleitung (die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber, die Abteilungsleitungen und die Personalleitung) ist verantwortlich für die einheitliche Umsetzung der Personalverordnung und der Ausführungsbestimmungen.

²Die Personalleitung unterstützt und berät die Linienvorgesetzten bei der Erfüllung ihrer Führungsaufgaben.

³Die Personalleitung arbeitet in personalrechtlichen Belangen mit der Leitung der Schulverwaltung zusammen.

Artikel 4 Mitsprache des Personals

¹Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht der Personalvertretung das Recht auf Vernehmlassung zu.

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.

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.



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).

⁵Bei Bedarf kann die Personalvertretung die Unterstützung der Gemeinderatskanzlei bzw. des Personaldienstes beanspruchen.

Artikel 5 Anstellungskompetenz

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, Betriebs-beamtin oder -beamte und Stellvertretung, Zivilstandsbeamt/innen, Leitung Wohn- und Pflegezentrum und Leitung Badeanlagen.

Artikel 6 Besondere Arbeitsverhältnisse

Als besondere Arbeitsverhältnisse, die mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden, gelten

- a. Lehrverhältnisse,
- b. stundenweise Beschäftigungen, sofern die Beschäftigung weniger als 40 Stunden pro Monat beträgt,
- c. Aushilfsdienstverhältnisse, sofern die Aushilfstätigkeit nicht länger als 6 Monate dauert,
- d. bis auf 12 Monate befristete Arbeitsverhältnisse.

Artikel 7 Lohnkonzept

¹Das Lohnkonzept umfasst zehn Lohnbänder. Für jedes Lohnband wird eine Bandbreite (Min./Max.) definiert, welche sich auf ähnliche oder vergleichbare Funktionen auf dem Arbeitsmarkt abstützt.

²Der Jahreslohn wird monatlich in zwölf gleichen Teilen ausbezahlt.

Artikel 8 Lohnanpassungen

Der Gemeinderat legt in Absprache mit der Schulpflege jährlich den prozentualen Rahmen für generelle und individuelle Lohnanpassungen fest.



Artikel 9 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

¹Bei Krankheit wird der Lohn der Angestellten während längstens zwei Jahren ausgerichtet, nämlich während zwölf Monaten zu 100 %, anschliessend während zwölf Monaten zu 80 %.

²Der Arbeitgeber übernimmt die Hälfte der Prämien für die Krankentaggeldversicherung.

³Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung erhalten die Angestellten den vollen Lohn während längstens zwölf Monaten, ab dem 13. Monatslohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Invalidität werden 80 % ausbezahlt.

Artikel 10 Lohnfortzahlung im Todesfall

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.

Artikel 11 Unfallversicherung

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.

²Ansprüche der Angestellten gegen einen haftpflichtigen Dritten gehen im Umfang der kommunalen Leistung an die Gemeinde über.

³Bei Nichtbetriebsunfällen stehen den Angestellten die gleichen Leistungen zu wie bei Berufsunfällen.

Artikel 12 Mitarbeiterbeurteilungen und Zielvereinbarungen

Mitarbeiterbeurteilungen und Zielvereinbarungsgespräche sind jährlich durchzuführen. Sie bilden die Grundlage für individuelle Lohnanpassungen gemäss Artikel 8.

Artikel 13 Dienstaltersgeschenk

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.

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.

³Soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, können die Abteilungsleitungen anstelle des Dienstaltersgeschenkes Urlaub gewähren. Ein Monatssalär entspricht 22 Ferientagen.

Artikel 14 Arbeitszeit

Es gilt die kantonale Regelung mit folgenden Anpassungen:

¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit in besonderen Fällen sowie die Schliessung der Verwaltung über Weihnacht und Neujahr.

²Für die Anordnung dauernder fixer Arbeitszeiten oder Arbeit nach Dienstplan muss einmalig die Zustimmung der Personalleitung und der Gemeindegemeinschafterin bzw. des Gemeindegemeinschafters eingeholt werden.

Artikel 15 Überzeitzuschlag

Angestellte bis Lohnband 5 (von 10 Lohnbändern) wird bei Zeitausgleich für Überzeit ein Zeitzuschlag, bei Barvergütung ein Geldzuschlag von 25 % gewährt.

Artikel 16 Nacht-, Sonntags- und Schichtdienst

Soweit der Gemeinderat für einzelne Betriebe keine separaten Reglemente erlässt, gilt die kantonale Regelung mit folgenden Anpassungen:

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.

²Sobald der Kanton eine höhere Vergütung für Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit einführt, richtet sich die Vergütung nach den kantonalen Vorgaben.

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.

Artikel 17 Pikettdienst

¹Der Gemeinderat kann bei besonderen dienstlichen Verhältnissen für Angestellte Pikettdienst anordnen.

²Es gelten die kantonale Regelungen mit folgenden Ergänzungen und Anpassungen:

³Pikettdienst ist die Bereitschaft, ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit innert nützlicher Frist aufzunehmen.



⁴Pikettdienst gilt nicht als Arbeitszeit, wird jedoch mit Fr. 3.00 pro Stunde vergütet.

⁵Der Gemeinderat kann für besondere Arbeitsverhältnisse separate Regelungen treffen.

Artikel 18 Ruhetage, Öffnungszeiten

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.

Artikel 19 Ferien

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.

Artikel 20 Inkraftsetzung, Aufhebung früherer Verordnungen und Reglemente

Diese Vollzugsverordnung tritt auf den 1. Januar 2011 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Vollzugsverordnung vom 17. Dezember 2003 sowie sämtliche dieser Verordnung widersprechende Erlasse aufgehoben. Dies gilt insbesondere für das Arbeitszeitreglement für das Gemeindepersonal (Nr. 102.6), das Reglement über die gleitende Arbeitszeit (Nr. 102.15), das Reglement über die Abgabe von Dienst- und Berufskleidern an das Gemeindepersonal (Nr. 102.11 inkl. Anhang), Abgeltungsansätze für Pikettstellungen und Spezialdienste (Nr. 102.12), Reglement betreffend Entgegennahme von Spenden (Nr. 104.2).

Artikel 21 Übergangsbestimmungen

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.