



Gemeindeversammlung

8. Dezember 2021, 19 Uhr
Reformierte Kirche



Totalrevision

Personalverordnung
(PerVO)

Totalrevision

Behördenentschädigungs-
Verordnung (BeVO)

1	Totalrevision Personalverordnung (PerVO)	1
	• Das Wichtigste in Kürze • Bericht und Antrag der Rechnungsprüfungskommission • Antrag und Beleuchtender Bericht des Gemeinderats • Anhang: Totalrevision Personalverordnung (PerVO)	
2	Totalrevision Behördenentschädigungs-Verordnung (BeVO)	10
	• Das Wichtigste in Kürze • Bericht und Antrag der Rechnungsprüfungskommission • Antrag und Beleuchtender Bericht des Gemeinderats • Anhang: Totalrevision Behördenentschädigungs-Verordnung (BeVO)	

GEMEINDERAT THALWIL

Gemeindepräsident
Märk Fankhauser

Gemeindeschreiber
Pascal Kuster

Thalwil, 26. Oktober 2021

Aktenauflage

Die Akten zu den traktandierten Geschäften können von den Stimmberechtigten ab 24. November 2021 im Gemeindehaus (Gemeinderatskanzlei, 1. Stock), Alte Landstrasse 112, eingesehen werden.

Öffnungszeiten

Montag 8 bis 11.30 Uhr und 13 bis 18 Uhr

Dienstag bis Donnerstag 8 bis 11.30 Uhr und 14 bis 16.30 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

Das Wichtigste in Kürze

- Totalrevision Personalverordnung (PerVO)

Die Personalverordnung (PerVO) ist der oberste legislative Erlass zur Regelung der Dienst- und Bezahlungsverhältnisse für die Gemeindeangestellten.

Per 1. Januar 2022 tritt die totalrevidierte Gemeindeordnung in Kraft, welche auch bei Anstellungsbefugnissen von Gemeinderat und Schulpflege Änderungen vorsieht. Entsprechend muss nach der Gemeindeordnung auch die Personalverordnung angepasst werden. Dies nahm der Gemeinderat zum Anlass, die Personalverordnung zum ersten Mal seit 2006 einer Totalrevision zu unterziehen.

Zwei Arbeitsgruppen haben an der Totalrevision gearbeitet: Eine bestehend aus Mitgliedern des Gemeinderats, eine weitere aus Angestellten der Gemeinde. Mitte Mai 2021 ging der Entwurf der Totalrevision der Personalverordnung in die öffentliche und interne Vernehmlassung, die bis am 30. Juni 2021 allen interessierten Kreisen offenstand. Die Rückmeldungen waren mehrheitlich positiv.

Grundlagen für die Erarbeitung der totalrevidierten Personalverordnung waren die totalrevidierte Gemeindeordnung und das Konzept Personalpolitik, welches die strategische Stossrichtung für das Personalmanagement vorgibt.

Neben der Anpassung an die Gemeindeordnung und an das Konzept Personalpolitik soll die totalrevidierten Personalverordnung mehr Flexibilität gegenüber den kantonalen Bestimmungen ermöglichen (z.B. Lohnbänder statt -stufen). Änderungen der kantonalen Bestimmungen des Personalrechts müssen nicht mehr zwingend vollständig übernommen werden. Stattdessen kann der Gemeinderat entscheiden, ob vorgesehene Änderungen auf Kantonsebene auch für die Gemeinde Thalwil als Arbeitgeberin notwendig und sinnvoll sind.

Die wichtigsten Änderungen der totalrevidierten Personalverordnung sind:

- Übernahme der Hälfte der Nichtberufsunfall-Prämien (NBU-Prämien) durch die Gemeinde Thalwil,
- Verzicht auf Abfindungen, stattdessen nur noch Abgangsentschädigungen gem. Obligationenrecht,
- Reduktion der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall im ersten und zweiten Dienstjahr.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass mit der vorliegenden Totalrevision eine ausgewogene und faire Personalverordnung erarbeitet wurde, welche sowohl Ansichten und Ansprüche der Gemeinde als Arbeitgeberin als auch Bedürfnisse der Angestellten abbildet.

Die Rechnungsprüfungskommission hat die finanzrechtliche Zulässigkeit, die rechnerische Richtigkeit und die finanzielle Angemessenheit der Vorlage geprüft und kommt zum Schluss, dass die Totalrevision der Personalverordnung diese Kriterien erfüllt. Den bezifferbaren jährlichen Mehrausgaben durch die anteilige Beteiligung an den NBU-Versicherungsprämien von rund 138'000 Franken stehen Minderausgaben gegenüber. Diese ergeben sich im Wesentlichen aufgrund der neuen dienstjahrbasierten Abstufung der Lohnfortzahlung und des Verzichts auf Abfindungszahlungen zugunsten von Abgangsentschädigungen gem. OR 339b. Die Minderausgaben sind nicht prognostizierbar, könnten jedoch die Mehrausgaben decken.

Der Gemeinderat und die Rechnungsprüfungskommission beantragen den Stimmberechtigten, die totalrevidierte Personalverordnung zu genehmigen und per 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen.

Bericht und Antrag der Rechnungsprüfungskommission RPK

Die Rechnungsprüfungskommission (RPK) hat die Vorlage der Politischen Gemeinde Thalwil geprüft und erstattet den Stimmberechtigten folgenden Bericht und Antrag:

Totalrevision Personalverordnung (PerVO)

Ausgangslage

Gleichzeitig mit der totalrevidierten Gemeindeordnung soll per 1. Januar 2022 auch die totalrevidierte Personalverordnung (PerVO) in Kraft gesetzt werden. Basierend auf dem Konzept Personalpolitik ist das vorrangige Ziel dieser Totalrevision, mehr Flexibilität zu ermöglichen und für die Gemeinde die Grundlagen zu schaffen, Bestimmungen oder Änderungen auf Kantonsebene auf Notwendigkeit und individuelle Angemessenheit zu prüfen und ggf. nicht zwingend vollständig übernehmen zu müssen.

Dies sind wichtige Voraussetzungen für die Gemeinde Thalwil als attraktive Arbeitgeberin und um auf Trends und Veränderungen im Arbeitsmarkt adäquat reagieren zu können. Diese Vorgaben werden durch die konkreten Anpassungen in der revidierten PerVO erfüllt, dies finanzrelevant insbesondere mit der hälftigen Übernahme der Prämien durch die Gemeinde für die Nichtbetriebsunfall-Versicherung (NBU) und durch die Reduktion der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall im ersten und zweiten Dienstjahr.

Bericht

Die RPK hat die Aufgabe, die finanzrechtliche Zulässigkeit, die rechnerische Richtigkeit und die finanzielle Angemessenheit der Vorlage zu prüfen. Finanziell angemessen sind Ausgaben, wenn sie für die Gemeinde finanziell grundsätzlich tragbar sowie notwendig für die angestrebten Ziele sind und das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt. Diese Kriterien erachtet die RPK als erfüllt.

Den bezifferbaren jährlichen Mehrausgaben durch die anteilige Beteiligung an den NBU-Versicherungsprämien von rund 138'000 Franken stehen Minderausgaben gegenüber. Diese ergeben sich im Wesentlichen aufgrund der neuen dienstjahrbasierten Abstufung der Lohnfortzahlung und des Verzichts auf Abfindungszahlungen zugunsten von Abgangsentschädigungen gem. OR 339b. Die Minderausgaben sind nicht prognostizierbar, könnten jedoch die Mehrausgaben decken.

Antrag

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt den Stimmberechtigten, die totalrevidierte Personalverordnung zu genehmigen.

RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Guido Emmenegger
Präsident

Werner Oehry
Aktuar

Thalwil, 22. Oktober 2021

Totalrevision Personalverordnung (PerVO)

- Genehmigung

A N T R A G

Die Stimmberechtigten beschliessen an der Gemeindeversammlung:

- 1 Die totalrevidierte Personalverordnung der Politischen Gemeinde Thalwil wird genehmigt und per 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt.**

B E L E U C H T E N D E R B E R I C H T

1 Ausgangslage

Die Personalverordnung (PerVO) ist der oberste legislative Erlass zur Regelung der Dienst- und Bezahlungsverhältnisse für die Gemeindeangestellten. Die aktuelle Personalverordnung ist seit 1. Januar 2006 in Kraft und wurde seither zwei Teilrevisionen unterzogen:

- 13. Juni 2012: Anpassung Art. 31 (Einreihungsplan)
- 10. Juni 2015: Anpassung Art. 33 (Teuerungszulagen auf Renten)

Per 1. Januar 2022 tritt die totalrevidierte Gemeindeordnung in Kraft. Die neue Gemeindeordnung hat Einfluss auf die Personalverordnung, weil sie die Anstellungsbefugnisse des Gemeinderats und der Schulpflege festlegt. Diese wurden insbesondere im Bereich der Schulergänzenden Betreuung angepasst, welcher neu ebenfalls dem Gemeinderat statt der Schulpflege unterstellt wurde. Entsprechend muss nach der Gemeindeordnung auch die Personalverordnung in diesem und weiteren Punkten angepasst werden. Diese Änderungen wurden zum Anlass genommen, die Personalverordnung zum ersten Mal seit 2006 einer Totalrevision zu unterziehen.

Die totalrevidierte Personalverordnung wurde parallel in zwei Arbeitsgruppen erarbeitet. Die Diskussionen und Resultate der beiden Arbeitsgruppen wurden jeweils gespiegelt. Eine Arbeitsgruppe, welche v.a. die politischen Aspekte behandelte, bestand aus dem Gemeindepräsidenten, der bereichsverantwortlichen Gemeinderätin Sicherheit, dem bereichsverantwortlichen Gemeinderat Infrastruktur, dem Gemeindeschreiber, der Gemeindeschreiber-Stellvertreterin und der Leitung Personal. Die zweite Arbeitsgruppe, welche v.a. die Interessen der Angestellten vertrat, bestand aus dem Gemeindeschreiber, der Leitung Personal, dem Leiter DLZ Bildung, dem Leiter DLZ Finanzen, dem Polizeichef, der Kommissionssekretärin Gesellschaft und dem Sachbearbeiter Leitungskataster.

2 Vernehmlassung

Mitte Mai 2021 hat der Gemeinderat seinen Entwurf der Totalrevision der Personalverordnung in die öffentliche und interne Vernehmlassung geschickt. Die Vernehmlassung stand allen interessierten Kreisen bis am 30. Juni 2021 offen. Zehn Angestellte, der Personalverband der Gemeinde Thalwil sowie zwei Parteien nahmen daran teil.

Die wenigen internen und externen Vernehmlassungsteilnehmenden begrüssen grösstenteils, den vom Gemeinderat vorgelegten Revisionsentwurf und stimmen ihm in weiten Teilen zu.

Nachstehend wird auf das meistgenannte Thema (Art. 58, Abs. 1) der Vernehmlassung eingegangen, dessen Einwendung der Gemeinderat nicht in die vorliegende Version der totalrevidierten Personalverordnung übernommen hat. Die durch den Gemeinderat übernommene Einwendung ist unter Kapitel 3 «Wesentliche Änderungen der totalrevidierten Personalverordnung» ersichtlich.

Der gesamte Vernehmlassungsbericht inklusive Übersicht aller Eingaben und deren Stellungnahme des Gemeinderats ist unter thalwil.ch/pervorevision ersichtlich oder der Aktenauflage zu entnehmen.

Art. 58 Lohn bei Krankheit und Unfall

Mit zwei Anträgen (einer intern und einer extern) war der Artikel 58, Abs. 1 (Lohn bei Krankheit und Unfall), das umfassendste Thema der Vernehmlassung. In der aktuell gültigen Personalverordnung wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während der ersten zwölf Monate die volle Besoldung ausgerichtet. Mit dem Vorschlag der totalrevidierten Personalverordnung soll bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Besoldung wie folgt ausgerichtet werden:

- Im ersten Dienstjahr: 3 Monate zu 100 % und 3 Monate zu 75 %
- Im zweiten Dienstjahr: 6 Monate zu 100 % und 6 Monate zu 75 %
- Ab dem dritten Dienstjahr: 12 Monate zu 100 %

Die neu vorgeschlagene Regelung mit einer Abstufung nach Dienstjahren entspricht jener des Kantons Zürich. Bisher waren die Angestellten der Gemeinde Thalwil in diesem Punkt bessergestellt als die Angestellten des Kantons.

Eine Anpassung an den Kanton Zürich ist aus Sicht des Gemeinderats sinnvoll, auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Aktuell besteht für die Angestellten die Möglichkeit, über den Personalverband auf eigene Kosten eine Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen, welche eine Lohnfortzahlung von einem weiteren Jahr garantiert.

Mit der Anpassung dieses Artikels werden bei den Krankentaggeld-Versicherungen neue Offerten für eine Kollektiv-Versicherung eingeholt, damit sich die Angestellten im ersten und zweiten Dienstjahr entsprechend versichern können. Nicht zu negieren ist, dass sich die Prämie der Krankentaggeld-Versicherung für die Angestellten im ersten und zweiten Dienstjahr erhöhen wird, sofern diese den Versicherungsschutz abschliessen.

Zudem besteht mit Abs. 2 dieses Artikels auch im ersten oder zweiten Dienstjahr, auf Antrag hin, die Möglichkeit, die Besoldungszahlung unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse festzusetzen. Somit bleibt dem Gemeinderat in Härtefällen die Möglichkeit, eine weitere Besoldungszahlung auszurichten.

Der Gemeinderat hält aus diesen Gründen an seinem Vorschlag fest und übernimmt die Regelung des Kantons Zürich.

3 Wesentliche Änderungen der totalrevidierten Personalverordnung

Dieser Abschnitt geht auf die wesentlichen Änderungen und Kernthemen der totalrevidierten Personalverordnung ein. Sie werden im Folgenden begründet und dargestellt. Die weiteren Änderungen können der synoptischen Darstellung unter thalwil.ch/pervorevision oder der Aktenauflage entnommen werden.

Grundlagen für die Erarbeitung der totalrevidierten Personalverordnung waren die totalrevidierte Gemeindeordnung und das Konzept Personalpolitik, welches der Gemeinderat mit Beschluss vom 7. Juli 2020 verabschiedet hat. Das Konzept Personalpolitik gibt die strategische Stossrichtung für das Personalmanagement vor und bildet die Grundlagen ab, von der alle personalrelevanten Massnahmen abgeleitet werden. Bestandteile davon sind Personalgewinnung, Performance-Management, Personalentwicklung, Personalerhaltung und Personalausstritte. Darauf soll die Personalverordnung abgestützt werden.

Ein weiteres Ziel der totalrevidierten Personalverordnung ist, dass sich die Bestimmungen zwar am kantonalen Personalrecht anlehnen sollen, der Gemeinderat aber mehr Möglichkeiten erhalten soll, einzelne Bestimmungen gegenüber den kantonalen Bestimmungen anzupassen. Somit müssen Änderungen der kantonalen Bestimmungen des Personalrechts nicht mehr zwingend vollständig übernommen werden. Stattdessen kann der Gemeinderat entscheiden, ob solche Änderungen auch für die Gemeinde Thalwil als Arbeitgeberin notwendig und sinnvoll sind.

Weiter wurden Anpassungen getätigt, welche in der heutigen Praxis nicht mehr praktikabel oder zeitgemäss sind (z.B. Abfindung).

Präambel

Die Präambel wurde leicht überarbeitet und an das Konzept Personalpolitik angepasst. Die Präambel wurde zudem um die Punkte «Engagement für die Sicherheit und Gesundheit der Angestellten» und «Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit» ergänzt.

Art. 1 Allgemeines

Das Hortpersonal (Schulergänzende Betreuung) ist neu der vorliegenden Personalverordnung und somit dem Gemeinderat unterstellt. Die Schulpflege erlässt hierfür keine speziellen Regelungen mehr.

Art. 2 Subsidiäres Recht

Dieser Artikel wurde neu eingefügt. Bisher war nicht eindeutig geregelt, dass bei Lücken der Personalverordnung bzw. der Ausführungserlasse das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen sinngemäss gelten. Dieser Umstand hat in der Praxis, v.a. bei Verhandlungen mit Rechtsdiensten, immer wieder zu unklaren Situationen und Rechtsstreitigkeiten geführt.

Art. 4 Familie und Lebenspartnerschaft

Für anerkannte Partnerschaften und eheähnliche Gemeinschaften gelten ebenfalls die Bestimmungen im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal.

Art. 5 Begriffe

In der bisherigen Personalverordnung wurden die Begriffe Angestellte und Mitarbeitende verwendet. In der totalrevidierten Personalverordnung wird nur noch der Begriff Angestellte verwendet.

Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Absatz 2 wurde neu hinzugefügt. Lehr- und Ausbildungsverhältnisse werden mit Vertrag und nicht mit Verfügung begründet. Dabei können auch abweichende Regelungen zur vorliegenden Personalverordnung vereinbart werden (z.B. sechs Wochen Ferien für Lernende).

Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen

Abs. 1, lit. b) wurde insofern angepasst, als die Anstellungsinstanz Angestellte jederzeit vorsorglich vom Dienst freistellen kann, wenn ein Strafverfahren gegen sie eingeleitet worden ist, welches in Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit steht. Das soll hingegen nicht zwingend gelten, wenn ein von der beruflichen Tätigkeit unabhängiges Strafverfahren eingeleitet wird. Es wäre unverhältnismässig, wenn eine Angestellte bzw. ein Angestellter, welche/r z.B. das Fahrzeug während der Arbeit nicht benötigt und bei der/dem ein Strafverfahren wegen «Raserei» eingeleitet wird, vorsorglich freigestellt werden könnte.

Neu wurde Absatz 1, lit. d) mit dem Wortlaut «der Schutz von Angestellten und Drittpersonen nicht gewährleistet ist» eingefügt. Somit kann die Anstellungsinstanz Angestellte vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn ihr Schutz oder der Schutz von Drittpersonen nicht gewährleistet ist.

Art. 17 Kündigung

Die Kündigungsfristen für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber, die bzw. den Gemeindeschreiber-Stv. und die Leiterinnen bzw. Leiter DLZ werden auf drei Monate reduziert (Abs. 2). Die Gemeinde nimmt das Risiko in Kauf, dass eine dieser Stellen je nach Kündigungsfrist, vorhandenen Ferien und Gleitzeitsaldo der austretenden Angestellten für eine begrenzte Zeit nicht 1:1 besetzt werden können bzw. intern aufgefangen werden müssen.

Wenn eine Angestellte bzw. ein Angestellter in leitender Position die Gemeinde verlassen möchte, soll der Wechsel zur Nachfolge schnellstmöglich erfolgen, da die ausscheidende Person keine Entscheidungen zur Weiterentwicklung der Gemeinde bzw. des DLZ mehr fällen sollte.

Zudem wird in Absatz 2 festgelegt, dass der Gemeinderat bei weiteren leitenden Angestellten eine generelle Kündigungsfrist von drei Monaten festlegen kann. Dies verhindert, dass leitende Angestellte, welche eine Stelle bekleiden, die schwer wiederzubesetzen ist, während des ersten Jahres der Anstellung innerhalb eines Monats die Gemeinde Thalwil verlassen können. Die Definition von «schwer wiederzubesetzen» regelt der Gemeinderat im Personalreglement.

In Absatz 3 erfolgte die Anpassung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zwingend auf Ende des Monats beendet werden muss, obwohl dies der Regelfall ist. Die Anstellungsinstanz soll Anstellungsverhältnisse bezeichnen können, für die abweichende Endtermine gelten sollen. Diese Möglichkeit kommt zum Beispiel zum Tragen, wenn eine Angestellte bzw. ein Angestellter ein externes Stellenangebot erhalten hat, welches zwischen den Monaten beginnt und demnach ihre bzw. seine Anstellung bei der Gemeinde Thalwil frühzeitig beenden möchte.

Art. 18 Kündigungsschutz

Bei Absatz 4 wurde der Nebensatz «und wird der Angestellte nicht wieder eingestellt» gestrichen, da bei einer missbräuchlichen oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung grundsätzlich keine Wiedereinstellung erfolgen soll.

Art. 19 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (bisher)

Dieser Artikel wird in der totalrevidierten Personalverordnung gestrichen, da der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts übergeordnet geregelt ist. In der Präambel der totalrevidierten Personalverordnung wurde der Wortlaut «Chancengleichheit und Lohngleichheit» eingefügt, um der Relevanz dieser Thematik gerecht zu werden.

Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Der Absatz 2 wurde mit «in Ausnahmefällen» ergänzt. Die detaillierte Regelung zu Abgangsentschädigungen und Abfindungen sind dem Art. 26 der totalrevidierten Personalverordnung zu entnehmen.

Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Absatz 4 wurde sinngemäss angepasst, sodass die Weiterbeschäftigung über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus nicht, wie bis anhin, auf ein Jahr beschränkt wird, sondern eine Weiterbeschäftigung jeweils jährlich überprüft und verfügt werden muss. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, situativ auf einen Fachkräftemangel reagieren zu können.

Art. 26 Abgangsentschädigung, Abfindung

Die bisherigen Regelungen zur Abfindung werden gestrichen. Abfindungen werden grundsätzlich nicht mehr ausgerichtet. Es gilt der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechts.

In Ausnahmefällen kann jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen eine Abfindung von maximal drei Monatslöhnen vereinbart werden. Dieser Zusatz ist nötig, um Verhandlungen seitens Anstellungsinstanz und Angestellten ohne grossen administrativen Aufwand zu ermöglichen. Ohne diesen Absatz bestünde die Möglichkeit einer gemeinsamen Vereinbarung nur auf Einzelantrag an den Gemeinderat. Einigen sich die Parteien bei einer gegenseitigen Vereinbarung nicht auf eine Abfindung von maximal drei Monatslöhnen in Ausnahmefällen, muss diese Vereinbarung zur Genehmigung dem Gemeinderat vorgelegt werden.

Art. 27 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang muss der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit dem Personalverband einen Sozialplan erstellen. In der bisherigen Personalverordnung war der Gemeinderat dazu nicht verpflichtet.

Art. 31 Einreihungsplan

Grundsätzlich richten sich die Besoldungsklassen nach dem kantonalen Personalrecht. Neu sollen innerhalb der Lohnklassen keine Stufen mehr verwendet werden, sondern es wird mit Lohnbändern gearbeitet (Mindest- und Höchstbeträge pro Besoldungsklasse). So können Anstellungen und allfällige Besoldungsanpassungen flexibler gestaltet werden und sind nicht an fixe Beträge gebunden. Diese Änderung bewirkt keine Erhöhung oder Reduktion der Besoldungen der Angestellten, sondern schafft im Alltag eine grössere Flexibilität.

Art. 32 Besoldungsanpassungen

Die Grundsätze für die Richtlinien für die Besoldungsanpassungen sollen durch die Anstellungsinstanz festgelegt werden können. So besteht die Möglichkeit, flexibler zu reagieren.

Art. 34 Schmutz- und Erschwerniszulagen (bisher)

Dieser Artikel wird ersatzlos gestrichen, da schon seit einiger Zeit keine solche Zulagen mehr ausgerichtet werden. Die Zulagen sind Bestandteil der Besoldung.

Art. 35 Dienstaltersgeschenke

Die Dienstaltersgeschenke für Angestellte sollen nicht mehr analog zu den Bestimmungen des Kantons Zürich ausgerichtet werden. Die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke der Angestellten orientiert sich zwar an den Regelungen des Kantons Zürich, dem Gemeinderat soll jedoch die Möglichkeit gewährt werden, anderslautende Regelungen zu definieren, um flexibler auf aktuelle Gegebenheiten reagieren zu können.

Art. 42 Mitsprache

Bei Erlass und wesentlichen Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens wird der Zusatz aufgenommen, dass dem Personalverband das Recht auf Vernehmlassung zusteht.

Art. 45 Grundsatz

Dieser Artikel wurde insbesondere sprachlich überarbeitet und an den aktuellen Sprachgebrauch angepasst.

Art. 50 Öffentliche Ämter

Auf eine Unterscheidung zwischen Ämtern ohne Amtszwang und Ämtern mit Amtszwang wird verzichtet. Eine Information an die vorgesetzte Stelle ist in jedem Fall vorgesehen. Ebenfalls muss die Anstellungsinstanz eine Bewilligung aussprechen, sofern Arbeitszeit für die Ausübung eines Amtes verwendet werden darf.

Art. 57 Unfallversicherung

In Absatz 2 wird die Aufteilung der Prämie für Berufsunfall und Nichtberufsunfall (NBU) geregelt. Die NBU-Prämie wird aufgeteilt zwischen Gemeinde und Angestellten.

Die neue Aufteilung verursacht für die Gemeinde Mehrkosten im Umfang von ca. 137'800 Franken pro Jahr (Wert Jahr 2020). Diese Änderung wird vorgenommen, da die Angestellten keine Freiheit bei der Wahl der Gesellschaft für den Abschluss einer Nichtberufsunfallversicherung haben. Der Vergleich mit anderen Gemeinden und Unternehmen der Privatwirtschaft zeigt, dass die Aufteilung der NBU-Prämie zwischen Arbeitgeberin und Angestellten heutzutage üblich ist.

Diese Anpassung verbessert die Attraktivität der Arbeitsplätze für bestehende und neu zu rekrutierende Personen. Bereits heute besteht in gewissen Bereichen ein Fachkräftemangel – um diesem zu entgegen, hat der Gemeinderat das Legislaturziel attraktive Arbeitgeberin, engagierter Lehrbetrieb 2018-2022 verabschiedet. Diese vorgeschlagene Änderung ist ein Resultat aus der Arbeit an diesem Legislaturziel. Zudem hat diese Thematik bei der Befragung der Angestellten im Jahr 2017 sehr schlechte Bewertungen verursacht und wurde von einer Arbeitsgruppe im Nachgang der Befragung bereits als Massnahmenvorschlag eingebracht.

Art. 58 Lohn bei Krankheit und Unfall

In Absatz 1 erfolgt die Anpassung, dass bei der Ausrichtung der Besoldung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Regelung des Kantons Zürich übernommen wird. Diese sieht eine Abstufung der Besoldungsleistungen im ersten und zweiten Dienstjahr vor. Diese Abstufung gab es bisher nicht.

In Absatz 5 wird neu geregelt, dass bei Dienstaussetzungen, die länger als zwei Monate dauern, der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt wird. Bisher war eine Kürzung des Ferienanspruchs erst nach drei Monaten möglich.

In Absatz 7 erfolgt die Anpassung, dass die Lohnfortzahlung in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet und nicht nur, wenn die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist eintritt.

Art. 60 Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft

Gemäss eidgenössischer Abstimmung vom 27. September 2020 wurde der Zusatz «Vaterschaft» hinzugefügt.

In der Vernehmlassung ist ein Antrag eingegangen, welcher einen Vaterschaftsurlaub von acht Wochen fordert. Dieser müsse innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes bezogen werden. Dies, um Eltern Gleichstellung in Beruf und Familie zu ermöglichen. Diesen Antrag (acht Wochen Vaterschaftsurlaub) hat der Gemeinderat aufgenommen und Art. 60 (Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft) entsprechend angepasst. Die Einzelheiten, wie und wann der Vaterschaftsurlaub bezogen werden kann, wird der Gemeinderat im Personalreglement definieren, wie er dies auch beim Mutterschaftsurlaub (16 Wochen gemäss kantonalem Recht) macht.

4 Auswirkungen bei Annahme der totalrevidierten Personalverordnung

4.1 Für die Angestellten als Arbeitnehmende

Die Angestellten hatten im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens die Möglichkeit, sich zur neuen Personalverordnung zu äussern. Positiv wirkt sich die Übernahme der Hälfte der NBU-Prämien durch die Gemeinde Thalwil für die Angestellten aus, da der Lohnabzug entsprechend geringer ausfällt. Eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen der Angestellten ergibt sich daraus, dass keine Abfindungen mehr ausgerichtet werden und dass die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall im ersten und zweiten Dienstjahr gekürzt wird. Für die Angestellten besteht die Möglichkeit, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, welche sie selber bezahlen müssen. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung erhöhen sich für die Angestellten im ersten und zweiten Dienstjahr, da diese mit der vorgenommenen Änderung früher einsetzen muss.

4.2 Für die Gemeinde als Arbeitgeberin

Die totalrevidierte Personalverordnung führt aufgrund der hälftigen Übernahme der NBU-Prämien durch die Gemeinde zu Mehrkosten von ca. 137'800 Franken pro Jahr (Wert Jahr 2020).

Daneben erfolgen Einsparungen durch wegfallende Abfindungen und weniger Lohnfortzahlungen in den ersten beiden Dienstjahren bei Krankheit oder Unfall. Diese sind aber weder planbar noch finanziell zu beziffern.

5 Bei Ablehnung der totalrevidierten Personalverordnung

Die politische Gemeinde Thalwil verfügt über eine aktuell gültige Personalverordnung. Bei Ablehnung der vorliegenden totalrevidierten Personalverordnung bleibt die aktuell gültige Personalverordnung in Kraft.

6 Nächste Schritte

Auf der Grundlage der neuen Personalverordnung wird die Anpassung weiterer Reglemente nötig, so zum Beispiel des Personalreglements oder der Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement. Die Zuständigkeit der Anpassungen der weiteren Reglemente liegt beim Gemeinderat (Personalreglement) oder beim Gemeindeschreiber (Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement).

7 Schlussbemerkungen

Die Personalverordnung ist der oberste legislative Erlass zur Regelung der Dienst- und Besoldungsverhältnisse für die Gemeindeangestellten. Die aktuelle Personalverordnung ist seit 1. Januar 2006 in Kraft und wurde seither zwei Teilrevisionen unterzogen (2012 und 2015).

Per 1. Januar 2022 tritt die totalrevidierte Gemeindeordnung in Kraft. Die neue Gemeindeordnung hat Einfluss auf die Personalverordnung, weil sie die Anstellungsbefugnisse des Gemeinderats und der Schulpflege festlegt. Diese wurden insbesondere im Bereich der Schulergänzenden Betreuung angepasst, welcher neu ebenfalls dem Gemeinderat statt der Schulpflege unterstellt wurde. Entsprechend muss nach der Gemeindeordnung auch die Personalverordnung in diesem und weiteren Punkten angepasst werden. Diese Änderungen wurden zum Anlass genommen, die Personalverordnung zum ersten Mal seit 2006 einer Totalrevision zu unterziehen.

Grundlagen für die Erarbeitung der totalrevidierten Personalverordnung waren die totalrevidierte Gemeindeordnung und das Konzept Personalpolitik, welches der Gemeinderat mit Beschluss vom 7. Juli 2020 verabschiedet hat. Das Konzept Personalpolitik gibt die strategische Stossrichtung für das Personalmanagement vor und bildet die Grundlage, von der alle personalrelevanten Massnahmen abgeleitet werden.

Neben der Anpassung an die Gemeindeordnung und an das Konzept Personalpolitik soll die totalrevidierte Personalverordnung mehr Flexibilität gegenüber den kantonalen Bestimmungen ermöglichen (z.B. Lohnbänder statt -stufen). Änderungen der kantonalen Bestimmungen des Personalrechts

müssen nicht mehr zwingend vollständig übernommen werden. Stattdessen kann der Gemeinderat entscheiden, ob vorgesehene Änderungen auf Kantonsebene auch für die Gemeinde Thalwil als Arbeitgeberin notwendig und sinnvoll sind.

Der Einbezug aller Interessengruppen war dem Gemeinderat bei der Erarbeitung der totalrevidierten Personalverordnung ein Anliegen. Deshalb hat er zwei Arbeitsgruppen dafür eingesetzt: Eine bestehend aus Mitgliedern des Gemeinderats und eine weitere aus Arbeitnehmenden. Nach der Erarbeitung wurde die totalrevidierte Personalverordnung zudem in eine öffentliche und interne Vernehmlassung geschickt. Der Gemeinderat hat die Eingaben der Vernehmlassung geprüft und einen Vernehmlassungsbericht inklusive Übersicht aller Eingaben und deren Stellungnahme des Gemeinderats veröffentlicht.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass mit der vorliegenden Totalrevision eine ausgewogene und faire Personalverordnung erarbeitet wurde, welche sowohl Ansichten und Ansprüche der Gemeinde als Arbeitgeberin als auch Bedürfnisse der Angestellten abbildet.

Der Gemeinderat beantragt den Stimmberechtigten an der Gemeindeversammlung, die totalrevidierte Personalverordnung zu genehmigen und per 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen.

Anhang

- **Totalrevidierte Personalverordnung Politische Gemeinde Thalwil**

Eine synoptische Darstellung sowie der Vernehmlassungsbericht ist der Aktenauflage zu entnehmen und unter thalwil.ch/gv1208 publiziert.



SR-Nummer: 102.1

Personalverordnung

1. Januar 2022

Erlassen an der Gemeindeversammlung vom

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Präambel	5
I. Allgemeine Bestimmungen.....	5
A. Geltungsbereich	5
1 Allgemeines	5
2 Subsidiäres Recht	5
3 Kompetenzdelegation.....	5
4 Familie und Lebenspartnerschaft.....	6
B. Begriffe.....	6
5 Angestellte	6
II. Arbeitsverhältnis	6
A. Grundsätzliches	6
6 Anstellungsinstanz.....	6
7 Rechtsnatur	6
8 Stellenausschreibung	6
9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses	6
B. Dauer	6
10 Im Allgemeinen.....	6
11 Probezeit	7
C. Änderung des Arbeitsverhältnisses.....	7
12 Arbeitszuweisung	7
13 Versetzung	7
14 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist.....	7
15 Vorsorgliche Massnahmen	7
D. Beendigung.....	7
16 Beendigungsgründe	7
17 Kündigung	8
18 Kündigungsschutz	8
19 Kündigung zur Unzeit	8
20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen.....	9
21 Angestellte auf Amtsdauer.....	9
22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	9
23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität	9
24 Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod	9
25 Ablauf der befristeten Anstellungen	10
26 Abgangsentschädigung, Abfindung	10
27 Sozialplan.....	10

III.	Rechte und Pflichten der Angestellten	10
A.	Rechte	10
28	Schutz der Persönlichkeit	10
29	Besoldung	10
30	Auszahlung der Jahresbesoldung.....	10
31	Einreihungsplan.....	10
32	Besoldungsanpassungen	11
33	Teuerungszulagen auf Renten	11
34	Vergünstigungen, Einmalzulagen und Anreize	11
35	Dienstaltersgeschenke	11
36	Naturalleistungen	11
37	Besoldungsberechnung bei Teilzeitverhältnissen	11
38	Sozialzulagen	11
39	Ersatz von Auslagen.....	11
40	Mitarbeiterbeurteilung.....	12
41	Zeugnis	12
42	Mitsprache.....	12
43	Niederlassungsfreiheit	12
44	Aus- und Weiterbildung	12
B.	Pflichten	12
45	Grundsatz.....	12
46	Annahme von Geschenken	12
47	Verschwiegenheitspflicht	12
48	Arbeitszeit	13
49	Nebenbeschäftigung.....	13
50	Öffentliche Ämter.....	13
51	Vertrauensärztliche Untersuchung.....	13
C.	Ferien, Urlaub	13
52	Arbeitsfreie Tage	13
53	Ferien	13
54	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall.....	13
55	Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz und weiteren Diensten	14
56	Urlaub.....	14
IV.	Personalvorsorge	14
57	Unfallversicherung.....	14
58	Lohn bei Krankheit und Unfall.....	14
59	Besoldungsnachgenuss	14
60	Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft.....	15
61	Pensionskasse	15

V.	Personalakten und Datenschutz.....	15
62	Datenschutz	15
VI.	Rechtsschutz	15
63	Rechtsmittelbelehrung	15
64	Anhörungsrecht	15
65	Rechtsmittel.....	15
66	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	15
VII.	Schlussbestimmungen	16
67	Vollzug	16
68	Übergangsbestimmungen.....	16
69	Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	16

Präambel

Die Personalpolitik der Gemeinde Thalwil ist fortschrittlich und setzt Akzente. Sie beruht auf Vertrauen und Partizipation sowie der Trennung von strategischem und operativem Handeln.

Die Gemeinde Thalwil

- ist eine fortschrittliche und faire Arbeitgeberin. Sie beschäftigt qualifizierte, motivierte und kundenorientierte Angestellte
- engagiert sich für die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Angestellten
- schafft Voraussetzungen für einen hohen Leistungsstandard
- fördert und entwickelt das Potenzial der Angestellten und motiviert diese zu Initiative und zu wirtschaftlichem und nachhaltigem Denken und Handeln
- fördert ein Klima des gegenseitigen Vertrauens, indem die Kommunikation und der Dialog zwischen allen Stufen und innerhalb der Teams stetig gepflegt werden
- sorgt für Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit
- sorgt für eine stufengerechte Mitsprache auf allen Ebenen
- schafft Klarheit durch Regelung der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen und trägt dabei der Trennung zwischen strategischer und operativer Ebene Rechnung.

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Geltungsbereich

Art. 1 Allgemeines

- ¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Thalwil, einschliesslich der auf Amtsdauer gewählten Angestellten.
- ² Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehr- und Fachpersonen der Volksschule. Für sie gelten die entsprechenden kantonalen Bestimmungen. Für die von der Gemeinde besoldeten Lehr- und Fachpersonen der Volksschule und für alle weiteren Angestellten, die für eine Schuleinheit der Volksschule arbeiten, erlässt die Schulpflege in Anlehnung an die entsprechenden kantonalen Bestimmungen spezielle Regelungen.
- ³ Der Gemeinderat oder die Schulpflege können dort, wo sie in dieser Verordnung ausdrücklich dazu ermächtigt werden, für einzelne Personalgruppen spezielle Regelungen erlassen, insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Regelungen sind im Personalreglement, dem Spesenreglement oder dem Schulpersonalreglement der Gemeinde Thalwil abgebildet.

Art. 2 Subsidiäres Recht

Soweit diese Verordnung, einschliesslich Ausführungserlasse, keine Regelung trifft, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Art. 3 Kompetenzdelegation

Der Gemeinderat und die Schulpflege können die ihnen in dieser Verordnung zugewiesenen Kompetenzen delegieren.

Art. 4 Familie und Lebenspartnerschaft

Die Bestimmungen im Zusammenhang mit Eltern, Kindern oder Geschwistern gelten auch für Stief- und Pflegeverhältnisse, solche im Zusammenhang mit der Ehegattin bzw. dem Ehegatten gelten auch für eingetragene Partnerschaften sowie für die Lebenspartnerin und den Lebenspartner einer eheähnlichen Gemeinschaft im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal.

B. Begriffe**Art. 5 Angestellte**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem Voll- oder Teilpensum im entgeltlichen Dienst der Gemeinde stehen, einschliesslich die gemäss Verfassung oder Gesetz durch das Volk oder den Gemeinderat gewählten Angestellten, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

II. Arbeitsverhältnis**A. Grundsätzliches****Art. 6 Anstellungsinstanz**

Die Anstellung des Personals erfolgt durch den Gemeinderat oder die Schulpflege, soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und soweit nicht die Volkswahl vorgesehen ist.

Art. 7 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 8 Stellenausschreibung

Frei werdende oder neu geschaffene Stellen werden in der Regel ausgeschrieben. Die Anstellungsinstanz kann jedoch frei werdende Stellen auf dem Wege der Berufung oder durch Beförderung besetzen.

Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.
- ² In besonderen Fällen kann das Arbeitsverhältnis mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

B. Dauer**Art. 10 Im Allgemeinen**

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

Art. 11 Probezeit

- ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
- ² Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Verkürzung der Probezeit möglich.
- ³ Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

C. Änderung des Arbeitsverhältnisses**Art. 12 Arbeitszuweisung**

Den Angestellten können im Rahmen der Zumutbarkeit auch Arbeiten zugewiesen werden, die nicht im Bereiche ihrer ordentlichen Diensttätigkeit liegen.

Art. 13 Versetzung

Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere, ihrer Ausbildung und Eignung entsprechend zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Art. 14 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist

Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen

- ¹ Die Anstellungsinstanz kann Angestellte jederzeit vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn
 - a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
 - b) ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, welches in Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit steht,
 - c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern,
 - d) der Schutz von Angestellten und Drittpersonen nicht gewährleistet ist.
- ² Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

D. Beendigung**Art. 16 Beendigungsgründe**

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung,

- c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,
- d) Auflösung aus wichtigen Gründen,
- e) Altersrücktritt,
- f) Entlassung altershalber oder infolge Invalidität,
- g) Tod,
- h) Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Art. 17 Kündigung

- ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:
 - a) im 1. Dienstjahr einen Monat,
 - b) im 2. Dienstjahr zwei Monate,
 - c) ab dem 3. Dienstjahr drei Monate.
- ² Für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber, die Gemeindeschreiber-Stv. bzw. den Gemeindeschreiber-Stv. sowie die Leiterinnen bzw. Leiter Dienstleistungszentren besteht generell eine Kündigungsfrist von drei Monaten. Der Gemeinderat kann für weitere leitende Angestellte eine generelle Kündigungsfrist von drei Monaten festlegen.
- ³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Anstellungsinstanz bezeichnet Anstellungsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.
- ⁴ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 18 Kündigungsschutz

- ¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.
- ² Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist der bzw. dem betroffenen Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.
- ³ Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- ⁴ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.
- ⁵ Erfolgt die Kündigung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist der bzw. dem Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

Art. 19 Kündigung zur Unzeit

- ¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- ² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- ³ Bei gewählten Angestellten ist die jeweilige Aufsichtsbehörde zuständig.
- ⁴ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 21 Angestellte auf Amtsdauer

- ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer oder infolge einer Pensionierung.
- ² Die Angestellten können auf Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.

Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.
- ² Eine Abfindung gemäss Art. 26 dieser Verordnung kann in Ausnahmefällen ausgerichtet werden.

Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

- ¹ Die Angestellten werden nach den massgebenden Vorschriften der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.
- ² Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats aus dem Dienst aus, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen.
- ³ Für die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen endet das Dienstverhältnis altershalber spätestens auf das Ende des Schuljahres, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.
- ⁴ Eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus kann mit Zustimmung der bzw. des betroffenen Angestellten jeweils für ein Jahr befristet von der Anstellungsinstanz verfügt werden.
- ⁵ Läuft die Amtsdauer während der Weiterbeschäftigung ab, so ist eine Wiederwahl ausgeschlossen.

Art. 24 Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen infolge altersbedingter Entlassung, Invalidität, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil.

Art. 25 Ablauf der befristeten Anstellungen

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Art. 26 Abgangsentschädigung, Abfindung

- ¹ Soweit ein Anspruch auf Abgangsentschädigung nach Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 339b – 339d OR) besteht, ist dieser gewährleistet.
- ² In Ausnahmefällen kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 16 lit. c) dieser Verordnung eine Abfindung von maximal drei Monatslöhnen vereinbart werden.

Art. 27 Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang muss der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit dem Personalverband einen Sozialplan erstellen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten**A. Rechte****Art. 28 Schutz der Persönlichkeit**

Die Gemeinde Thalwil achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten die erforderlichen Massnahmen.

Art. 29 Besoldung

- ¹ Die Besoldung bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.
- ² Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen, welche sie während der Arbeitszeit erbringen, keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen an die Gemeinde.

Art. 30 Auszahlung der Jahresbesoldung

Die Jahresbesoldung besteht aus 13 gleichen Teilen. Die Auszahlung des 13. Teils wird durch den Gemeinderat geregelt.

Art. 31 Einreihungsplan

- ¹ Für die Besoldung der Angestellten gelten die im kantonalen Personalrecht enthaltenen Grundsätze und Besoldungsklassen, soweit die folgenden Bestimmungen nicht davon abweichen.
- ² Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Er definiert die Mindest- und Höchstbeträge pro Besoldungsklasse.
- ³ In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Erhaltung qualifizierter Angestellter kann der Gemeinderat die Maximalbesoldung bis maximal Lohnklasse 26 angemessen anheben.

Art. 32 Besoldungsanpassungen

- ¹ Die Anstellungsinstanz legt die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest.
- ² Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für die Angestellten der Gemeinde.
- ³ Die Festlegung resp. Gewährung oder Nichtgewährung von Realloohnerhöhungen oder die Vornahme von generellen Besoldungsreduktionen haben den gemeindeeigenen, finanzpolitischen Rahmenbedingungen und Verhältnissen sowie der jeweiligen Arbeitsmarktsituation Rechnung zu tragen.

Art. 33 Teuerungszulagen auf Renten

- ¹ Die Teuerungszulage auf Renten wird nach den Bestimmungen der Pensionskasse bezahlt.
- ² Die Gemeinde kann sich an der Finanzierung der Teuerungszulage beteiligen.

Art. 34 Vergünstigungen, Einmalzulagen und Anreize

Der Gemeinderat kann Vergünstigungen oder andere Anreize gewähren. Er kann auch besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen einmaligen Anreizen belohnen.

Art. 35 Dienstaltersgeschenke

Der Gemeinderat regelt die Gewährung der Dienstaltersgeschenke. Diese Regelung orientiert sich an den Grundsätzen für die Gewährung der Dienstaltersgeschenke des Kantons Zürich für das Staatspersonal.

Art. 36 Naturalleistungen

- ¹ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige kann vom Lohn abgezogen werden.
- ² Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Art. 37 Besoldungsberechnung bei Teilzeitverhältnissen

- ¹ Sofern keine Stundenbesoldung vereinbart ist, richtet sich die Höhe der Besoldung und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
- ² Für Angestellte mit einem Teilpensum kann der Gemeinderat pauschale Besoldungen auf Stundenlohnbasis festlegen, in denen Ferien- und Feiertagsentschädigungen eingerechnet sind.

Art. 38 Sozialzulagen

Sozialzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 39 Ersatz von Auslagen

Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 40 Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 41 Zeugnis

- ¹ Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.
- ² Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 42 Mitsprache

Vor Erlass und wesentlichen Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht den betroffenen Angestellten und dem Personalverband das Recht auf Vernehmlassung zu.

Art. 43 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Wenn es zur Berufsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.

Art. 44 Aus- und Weiterbildung

Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Angestellten. Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten.

B. Pflichten**Art. 45 Grundsatz**

Die Angestellten orientieren sich am Leistungsauftrag der Verwaltung und erfüllen ihre Aufgaben gesetzeskonform, effizient und wirtschaftlich. Sie dienen mit ihrem Handeln stets dem Wohl der Bevölkerung und den öffentlichen Interessen.

Art. 46 Annahme von Geschenken

Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 47 Verschwiegenheitspflicht

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 48 Arbeitszeit

- ¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
- ² Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.
- ³ Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 49 Nebenbeschäftigung

- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die korrekte Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Die Anstellungsinstanz ist zu informieren.
- ² Bei Beanspruchung von Arbeitszeit ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 50 Öffentliche Ämter

- ¹ Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle.
- ² Sofern Arbeitszeit für die Ausübung des öffentlichen Amtes beansprucht wird, ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 51 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Ferien, Urlaub**Art. 52 Arbeitsfreie Tage**

- ¹ Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
- ² Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 53 Ferien

Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch sowie dessen Bezug und Berechnung.

Art. 54 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Der Gemeinderat regelt die Pflicht zur Einreichung von ärztlichen Zeugnissen.

Art. 55 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und weiteren Diensten

- ¹ Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst sowie wegen Zivildienst den vollen Lohn. Allfällige Erwerbsersatz-Entschädigungen fallen an die Gemeinde.
- ² Der Gemeinderat bezeichnet im Einzelfall die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.

Art. 56 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

IV. Personalvorsorge**Art. 57 Unfallversicherung**

- ¹ Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- ² Die Prämien für Berufsunfall werden von der Gemeinde, diejenigen für Nichtberufsunfall hälftig von der Gemeinde und von den Angestellten bezahlt.

Art. 58 Lohn bei Krankheit und Unfall

- ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung wie folgt ausgerichtet:
 - Im ersten Dienstjahr: 3 Monate zu 100 % und 3 Monate zu 75%
 - Im zweiten Dienstjahr: 6 Monate zu 100 % und 6 Monate zu 75 %
 - Ab dem dritten Dienstjahr: 12 Monate zu 100 %.
- ² Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit setzt die vorgesetzte Behörde die weitere Besoldungszahlung unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse der Angestellten fest.
- ³ Allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu bzw. werden der Lohnzahlung angerechnet.
- ⁴ Die Anstellungsinstanz kann, nach Anhörung des Betroffenen und auf Grund des Zeugnisses des Vertrauensarztes, die vorübergehende oder dauernde Pensionierung gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil anordnen.
- ⁵ Dauert die Dienstaussetzung länger als zwei Monate, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.
- ⁶ Bei befristeten Anstellungsverhältnissen beträgt die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Hälfte der gesamten Anstellungsdauer, längstens ein Jahr.
- ⁷ Die Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 59 Besoldungsnachgenuss

Bei Todesfällen haben die Hinterbliebenen Anspruch auf die volle Besoldung bis zum Ende des laufenden Monats. Für die zwei folgenden Monate werden die

Leistungen der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil auf den Betrag der zuletzt bezogenen Besoldung von der Gemeinde ergänzt. Als Hinterbliebene gelten Ehegatten, Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner und unterstützungsberechtigte Nachkommen im Sinne von Art. 4 dieser Verordnung.

Art. 60 Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft

- ¹ Die Besoldungsfortzahlung richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht.
- ² Die Besoldungsfortzahlung bei Vaterschaft beträgt innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes acht Wochen.
- ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 61 Pensionskasse

Die Angestellten sind obligatorisch bei der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil gemäss deren Vorsorgereglement gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters oder des Todes versichert.

V. Personalakten und Datenschutz

Art. 62 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach übergeordnetem Recht.

VI. Rechtsschutz

Art. 63 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 64 Anhörungsrecht

- ¹ Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.
- ² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 65 Rechtsmittel

Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch die Angestellten nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 66 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

- ¹ Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- ² Die Anstellungsinstanz regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich

zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 67 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.

Art. 68 Übergangsbestimmungen

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bzw. der Rechtskrafterwahrung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.
- ² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Art. 69 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

- ¹ Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Januar 2022 in Kraft.
- ² Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen aufgehoben.

GEMEINDEVERSAMMLUNG THALWIL

Die vorstehende Personalverordnung der Politischen Gemeinde Thalwil wurde an der Gemeindeversammlung vom angenommen.

Gemeindepräsident

Gemeindeschreiber

Märk Fankhauser

Pascal Kuster

Das Wichtigste in Kürze

- Totalrevision Behördenentschädigungs-Verordnung (BeVO)

Per 1. Januar 2022 tritt die totalrevidierte Gemeindeordnung in Kraft. Die neue Gemeindeordnung hat Einfluss auf die Behördenentschädigungs-Verordnung, weil sie u.a. die Sitzungs- und Taggelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen und die Entschädigungen des Wahlbüros regelt. Entsprechend ist es sinnvoll, nach der Gemeindeordnung auch die Behördenentschädigungs-Verordnung anzupassen und diese zum ersten Mal seit März 2002 einer Totalrevision zu unterziehen.

Grundlage für die Erarbeitung der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung war die totalrevidierte Gemeindeordnung. Das Ziel der Totalrevision ist, die Behördentätigkeit weiterhin attraktiv und miliztauglich zu gestalten und dazu die jährlichen Grundentschädigungen dem Aufwand anzupassen und die Sitzungsgelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen sowie die Entschädigungen des Wahlbüros moderat zu erhöhen. Behördenmitglieder reduzieren häufig ihre beruflichen Beschäftigungspensen zu Gunsten der Behördentätigkeit und nehmen damit eine Erwerbseinbusse in Kauf. Unbestritten ist, dass die Behördenarbeit auch einen ideellen Wert enthält, der nicht durch Entschädigungen abgegolten werden soll.

Die wichtigsten Änderungen der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung sind:

- Moderate Erhöhung der jährlichen Grundentschädigung der Gemeindepräsidentin bzw. des Gemeindepräsidenten sowie der Mitglieder des Gemeinderats,
- Reduktion der jährlichen Grundentschädigung der Mitglieder der Schulpflege,
- Erhöhung der jährlichen Grundentschädigung der Präsidentin bzw. des Präsidenten der Rechnungsprüfungskommission, sowie der Aktuarin bzw. des Aktuars und der Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission,
- Moderate Erhöhung der Ansätze für Sitzungs- und Taggelder aller Mitglieder von Behörden und Kommissionen,
- Moderate Erhöhung der Ansätze für Entschädigungen des Wahlbüros.

Bei Annahme der vorliegenden totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung ergeben sich für die Gemeinde Thalwil jährliche Mehrkosten von ca. 79'000 Franken. Diese Mehrkosten setzen sich zusammen aus 66'000 Franken fixen jährlichen Grundentschädigungen, ca. 8'000 Franken jährlichen Spesen- und Sitzungsgelder nach Aufwand und ca. 5'000 Franken jährlichen Entschädigungen des Wahlbüros nach Aufwand.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass mit der vorliegenden Totalrevision eine ausgewogene Behördenentschädigungs-Verordnung erarbeitet wurde, damit die Milizpolitik in Thalwil weiterhin gestärkt werden kann und attraktiv bleibt.

Die Rechnungsprüfungskommission hat die finanzrechtliche Zulässigkeit, die rechnerische Richtigkeit und die finanzielle Angemessenheit der Vorlage geprüft und kommt zum Schluss, dass die Totalrevision der Behördenentschädigungs-Verordnung diese Kriterien erfüllt. Sie schätzt die jährlichen Mehrkosten auf 100'000 Franken. Die vom Gemeinderat ausgewiesenen Mehrkosten (79'000 Franken) berücksichtigen lediglich die erwarteten Entschädigungsmehrkosten ohne die dabei zusätzlich anfallenden Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen und die Pensionskasse einzurechnen.

Der Gemeinderat und die Rechnungsprüfungskommission beantragen den Stimmberechtigten, die totalrevidierte Behördenentschädigungs-Verordnung zu genehmigen und per 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen.

Bericht und Antrag der Rechnungsprüfungskommission RPK

Die Rechnungsprüfungskommission (RPK) hat die Vorlage der Politischen Gemeinde Thalwil geprüft und erstattet den Stimmberechtigten folgenden Bericht und Antrag:

Totalrevision Behördenentschädigungs-Verordnung (BeVO)

Ausgangslage

Im Gleichschritt mit der totalrevidierten Gemeindeordnung soll per 1. Januar 2022 auch die totalrevidierte Behördenentschädigungs-Verordnung (BeVO) in Kraft gesetzt werden. Primäres Ziel der BeVO-Totalrevision ist, die Behördentätigkeit weiterhin attraktiv und miliztauglich zu gestalten; dies einerseits durch eine aufwandgerechtere Anpassung der jährlichen Grundentschädigungen und andererseits durch eine moderate Erhöhung der Sitzungsgelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen sowie der Ansätze für Entschädigungen des Wahlbüros.

Bericht

Die RPK hat die Aufgabe, die finanzrechtliche Zulässigkeit, die rechnerische Richtigkeit und die finanzielle Angemessenheit der Vorlage zu prüfen. Finanziell angemessen sind Ausgaben, wenn sie für die Gemeinde finanziell grundsätzlich tragbar sowie notwendig für die angestrebten Ziele sind und das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt. Diese Kriterien erachtet die RPK als erfüllt.

Die Grundentschädigungen ebenso wie die Ansätze der Sitzungsgelder wurden seit 2002 lediglich der Teuerung, nicht aber dem Anstieg des allgemeinen Gehaltsniveaus und dem für die Behördentätigkeit erforderlichen Zeitaufwand angepasst. Mit der Totalrevision der BeVO wird diesen Aspekten nun ausgewogen Rechnung getragen.

Der Gemeinderat beziffert die mit der Annahme der totalrevidierten BeVO verbundenen jährlichen Mehrkosten mit etwa 79'000 Franken. Diese Summe berücksichtigt lediglich die erwarteten Entschädigungsmehrkosten ohne die dabei zusätzlich anfallenden Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen und die Pensionskasse. Die RPK schätzt die gesamten jährlichen Mehrkosten auf rund 100'000 Franken.

Antrag

Die Rechnungsprüfungskommission beantragt den Stimmberechtigten, die totalrevidierte Behördenentschädigungs-Verordnung zu genehmigen.

RECHNUNGSPRÜFUNGSKOMMISSION

Guido Emmenegger
Präsident

Werner Oehry
Aktuar

Thalwil, 19. Oktober 2021

Totalrevision Behördenentschädigungs-Verordnung (BeVO)

- Genehmigung

A N T R A G

Die Stimmberechtigten beschliessen an der Gemeindeversammlung:

- 1 Die totalrevidierte Behördenentschädigungs-Verordnung der Politischen Gemeinde Thalwil wird genehmigt und per 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt.**

B E L E U C H T E N D E R B E R I C H T

1 Ausgangslage

Die aktuelle Behördenentschädigungs-Verordnung ist seit 1. März 2002 in Kraft und wurde seither vier Teilrevisionen unterzogen:

- 21. Juni 2006: Verlängerung Gültigkeitsdauer Behördenentschädigungs-Verordnung bis zum 1. Oktober 2008
- 18. September 2008: Anpassung Entschädigungen Behördenmitglieder
- 17. März 2011: Anpassung Jahresentschädigung Friedensrichterin bzw. Friedensrichter
- 10. Juni 2015: Anpassung aufgrund der Fusion der Zivilschutzorganisationen im Bezirk Horgen

Per 1. Januar 2022 tritt die totalrevidierte Gemeindeordnung in Kraft. Die neue Gemeindeordnung hat Einfluss auf die Behördenentschädigungs-Verordnung, weil sie u.a. die Sitzungs- und Taggelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen und die Entschädigungen des Wahlbüros regelt. Entsprechend ist es sinnvoll, nach der Gemeindeordnung auch die Behördenentschädigungs-Verordnung anzupassen und diese zum ersten Mal seit März 2002 einer Totalrevision zu unterziehen.

Gestützt auf Art. 15, Ziff. 1.2 der Gemeindeordnung aus dem Jahr 2013 (bisher) bzw. Art. 13, Ziff. 2 der Gemeindeordnung vom 13. Juni 2021 (neu, Inkraftsetzung per 1. Januar 2022) erlässt die Gemeindeversammlung die Behördenentschädigungs-Verordnung. Diese wird den Stimmberechtigten erst an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2021 vorgelegt, da die Annahme einer oder mehrerer der drei Initiativen zur Änderung der Gemeindeordnung (Gemeinderat mit 7 statt 9 Mitgliedern, Rechnungs- und Geschäftsprüfungskommission statt Rechnungsprüfungskommission und Schulpflege mit 7 statt 5 Mitgliedern) Einfluss auf die Grundentschädigungen der einzelnen Gremien gehabt hätte. Die Stimmberechtigten haben jedoch alle drei Initiativen am 26. September 2021 abgelehnt.

2 Vernehmlassung

Anfang Juli 2020 hat der Gemeinderat die Behördenentschädigungs-Verordnung in die öffentliche Vernehmlassung geschickt. Die Vernehmlassung stand allen interessierten Kreisen bis am 30. September 2020 offen. Vier Parteien, die Rechnungsprüfungskommission sowie eine Privatperson nahmen daran teil.

Die wenigen Vernehmlassungsantworten verlangten hauptsächlich eine Reduktion der Entschädigungen. Argumente sind insbesondere, dass die Behördentätigkeit primär als Milizamt gesehen werden und nicht durch die Entschädigung einen professionellen Charakter erhalten soll. Der Gemeinderat erachtet seinen Vorschlag als angemessen und hat daran festgehalten. Die durch den Gemeinderat vorgeschlagenen Entschädigungen bewegen sich weiterhin im Milizbereich und sind im Vergleich zu anderen Bezirksgemeinden moderat.

3 Wesentliche Änderungen der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung

Dieser Abschnitt geht auf die wesentlichen Änderungen und Kernthemen der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung ein. Sie werden im Folgenden begründet und dargestellt. Die weiteren Änderungen können der synoptischen Darstellung unter thalwil.ch/bevorevision oder der Aktenaufgabe entnommen werden.

Grundlage für die Erarbeitung der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung war die totalrevidierte Gemeindeordnung. Das Ziel der Totalrevision ist, die Behördentätigkeit weiterhin attraktiv und miliztauglich zu gestalten und dazu die jährlichen Grundentschädigungen dem Aufwand anzupassen und die Sitzungsgelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen sowie die Entschädigungen des Wahlbüros moderat zu erhöhen. Behördenmitglieder reduzieren häufig ihre beruflichen Beschäftigungspensen zu Gunsten der Behördentätigkeit und nehmen damit eine Erwerbseinbusse in Kauf. Unbestritten ist, dass die Behördenarbeit auch einen ideellen Wert enthält, der nicht durch Entschädigungen abgegolten werden soll.

Art. 1 Grundentschädigungen und Zulagen der Behörden

Abs. 1 Gemeinderat

Moderate Erhöhung der jährlichen Grundentschädigung der Gemeindepräsidentin bzw. des Gemeindepräsidenten (von 63'000 Franken auf 70'000 Franken) und der weiteren acht Mitglieder des Gemeinderats (von 37'000 Franken auf 45'000 Franken).

Abs. 2 Schulpflege

Reduktion der jährlichen Grundentschädigung der vier Mitglieder der Schulpflege (von 21'000 Franken auf 15'000 Franken). Die Mitglieder der Schulpflege wurden in den letzten Jahren stark von operativen Tätigkeiten entlastet.

Abs. 3 Rechnungsprüfungskommission (RPK)

Erhöhung der jährlichen Grundentschädigung der Präsidentin bzw. des Präsidenten der Rechnungsprüfungskommission (von 4'300 Franken auf 8'000 Franken), der Aktuarin bzw. des Aktuars (von 3'200 Franken auf 7'000 Franken) und der weiteren fünf Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission (von 2'700 Franken auf 5'000 Franken).

Art. 4 Sitzungs- und Taggelder

Moderate Erhöhung der Ansätze für Sitzungs- und Taggelder für die Mitglieder aller Behörden und Kommissionen:

- Erhöhung Sitzungsgeld für eine Sitzung von 63 Franken auf 70 Franken,
- Erhöhung Sitzungsgeld für den halben Tag von 90 Franken auf 95 Franken,
- Erhöhung Sitzungsgeld für den ganzen Tag von 180 Franken auf 190 Franken.

Die Sitzungs- und Taggelder fallen nach Aufwand an. Der Sitzungsrhythmus ist pro Kommission verschieden. Der Gemeinderat regelt die Details, in welchen Situationen die Mitglieder der Behörden und

Kommissionen Anspruch auf welches Sitzungs- und Taggeld erhalten, in einem separaten Spesenreglement für Behördenmitglieder.

Art. 5 Entschädigung des Wahlbüros

Moderate Erhöhung der Entschädigung des Wahlbüros:

- Erhöhung Entschädigung für jeden Urnendienst von 73 Franken auf 100 Franken,
- Erhöhung Entschädigung für die erste Stunde des Auszähldienstes von 73 Franken auf 100 Franken,
- Erhöhung Entschädigung für jede weitere angebrochene Stunde im Auszähldienst von 32 Franken auf 50 Franken.

Die Mitglieder des Wahlbüros werden für Einsätze bei Gemeindeversammlungen und Urnenabstimmungen aufgeboten und werden nach Aufwand ausbezahlt.

Art. 9 Verwaltungsratsmandate

Dieser Artikel wurde der Behördenentschädigungs-Verordnung neu hinzugefügt. Aufgrund der eher tiefen Grundentschädigung der Mitglieder der Behörden und Kommissionen müssen Entschädigungen als Mitglieder in einem Verwaltungsratsrat oder Zweckverband nicht der Gemeinde abgetreten werden. In diesen Fällen hat das Mitglied keinen Anspruch auf ein Sitzungs- oder Taggeld.

4 Finanzielle Auswirkungen bei Annahme der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung

Die finanziellen Auswirkungen bei Annahme der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung sind zu unterteilen in die finanziellen Auswirkungen, welche jährlich anfallen (Grundentschädigungen) und die Sitzungs- und Taggelder für die Mitglieder aller Behörden und Kommissionen sowie die Entschädigungen der Mitglieder des Wahlbüros, welche je nach Aufwand anfallen.

Finanzielle Auswirkungen (Grundentschädigungen, jährlich)

Amt	Finanzielle Auswirkung, jährlich
Gemeindepräsidentin bzw. Gemeindepräsident	+ 7'000 Franken
Mitglieder Gemeinderat (8 Personen)	+ 64'000 Franken
Mitglieder Schulpflege (4 Personen)	- 24'000 Franken
Präsidentin bzw. Präsident RPK	+ 3'700 Franken
Aktuarin bzw. Aktuar RPK	+ 3'800 Franken
Mitglieder RPK (5 Personen)	+ 11'500 Franken
Total Mehrkosten jährliche Grundentschädigungen	+ 66'000 Franken

Finanzielle Auswirkungen (Sitzungs- und Taggeld, Entschädigung Wahlbüro, nach Aufwand)

Die finanziellen Auswirkungen der Sitzungs- und Taggelder für die Mitglieder aller Behörden und Kommissionen sowie die Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros können nicht detailliert ausgewiesen werden, da diese aufwandbezogen ausbezahlt werden.

Die Sitzungs- und Taggelder der Mitglieder des Gemeinderats, der Schulpflege und der ständigen Kommissionen Gesundheits- und Freizeitkommission, Infrastrukturkommission, Kommission für die Grundsteuern, Liegenschaftenkommission, Planungs- und Baukommission, Sicherheitskommission, Sozialkommission, Rechnungsprüfungskommission, Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit, Projektkommission Energie, Kommission Gemeinsam und dem Netzwerk Integrationsförderung betrugen im Jahr 2020 rund 100'500 Franken.

Der Sitzungsrythmus ist pro Kommission verschieden. Mit der vorgeschlagenen Anpassung der Ansätze für Sitzungs- und Taggelder werden diese im Durchschnitt um ca. 8 % erhöht, was jährliche Mehrkosten von ca. 8'000 Franken verursacht. Die angepasste Kommissionsstruktur, welche mit der neuen Legislaturperiode 2022-2026 umgesetzt wird, hat keine markanten Auswirkungen auf das Total der auszahlenden Sitzungs- und Taggelder der Mitglieder der Behörden und Kommissionen.

Die Entschädigungen des Wahlbüros betrugen im Jahr 2020 rund 10'800 Franken. Dabei eingerechnet sind Einsätze des Wahlbüros bei Gemeindeversammlungen und Urnenabstimmungen. Mit der vorgeschlagenen Anpassung der Ansätze der Entschädigungen des Wahlbüros werden diese im Durchschnitt um ca. 45 % erhöht, was jährliche Mehrkosten von ca. 4'860 Franken verursacht.

Zusammenfassung finanzielle Auswirkungen (jährlich und nach Aufwand, ca.)

Grundentschädigungen, jährlich	+ 66'000 Franken
Sitzungs- und Taggelder, nach Aufwand, jährlich	ca. + 8'000 Franken
Entschädigungen Wahlbüro, jährlich	ca. + 4'860 Franken
Total jährliche Mehrkosten (fix und nach Aufwand)	ca. 78'860 Franken

Die ausgewiesenen jährlichen Mehrkosten (fix und nach Aufwand) sind bereits im Budget 2022 eingestellt.

5 Bei Ablehnung der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung

Bei Ablehnung der vorliegenden totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung bleibt die aktuell gültige Behördenentschädigungs-Verordnung der politischen Gemeinde Thalwil in Kraft. Das Budget 2022 würde um ca. 79'000 Franken entlastet.

6 Nächste Schritte

Auf der Grundlage der neuen Behördenentschädigungs-Verordnung wird die Anpassung des Spesenreglements der Behördenmitglieder nötig. Die Zuständigkeit der Anpassungen des Spesenreglements der Behördenmitglieder liegt in der Kompetenz des Gemeinderats.

7 Schlussbemerkungen

Per 1. Januar 2022 tritt die totalrevidierte Gemeindeordnung in Kraft. Die neue Gemeindeordnung hat Einfluss auf die Behördenentschädigungs-Verordnung, weil sie u.a. die Sitzungs- und Taggelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen und die Entschädigungen des Wahlbüros regelt. Entsprechend ist es sinnvoll, nach der Gemeindeordnung auch die Behördenentschädigungs-Verordnung anzupassen und diese zum ersten Mal seit März 2002 einer Totalrevision zu unterziehen.

Grundlage für die Erarbeitung der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung war die totalrevidierte Gemeindeordnung. Das Ziel der Totalrevision ist, die Behördentätigkeit weiterhin attraktiv und miliztauglich zu gestalten und dazu die jährlichen Grundentschädigungen dem Aufwand anzupassen und die Sitzungsgelder der Mitglieder aller Behörden und Kommissionen sowie die Entschädigungen des Wahlbüros moderat zu erhöhen. Behördenmitglieder reduzieren häufig ihre beruflichen Beschäftigungspensen zu Gunsten der Behördentätigkeit und nehmen damit eine Erwerbseinbusse in Kauf. Unbestritten ist, dass die Behördenarbeit auch einen ideellen Wert enthält, der nicht durch Entschädigungen abgegolten werden soll.

Der Einbezug aller Interessengruppen war dem Gemeinderat bei der Erarbeitung der totalrevidierten Behördenentschädigungs-Verordnung ein Anliegen. Nach der Erarbeitung wurde sie in eine öffentliche Vernehmlassung geschickt. Der Gemeinderat hat die Eingaben der Vernehmlassung geprüft und einen Vernehmlassungsbericht inklusive Übersicht aller Eingaben und deren Stellungnahme des Gemeinderats veröffentlicht.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass mit der vorliegenden Totalrevision eine ausgewogene Behördenentschädigungs-Verordnung erarbeitet wurde, damit die Milizpolitik in Thalwil weiterhin gestärkt werden kann und attraktiv bleibt.

Der Gemeinderat beantragt den Stimmberechtigten an der Gemeindeversammlung, die totalrevidierte Behördenentschädigungs-Verordnung zu genehmigen und per 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen.

Anhang

- **Totalrevidierte Behördenentschädigungs-Verordnung Politische Gemeinde Thalwil**

Eine synoptische Darstellung sowie der Vernehmlassungsbericht ist der Aktenaufgabe zu entnehmen und unter thalwil.ch/gv1208 publiziert.



SR-Nummer: 101.1

Behördenentschädigungs-Verordnung

1. Januar 2022

Erlassen an der Gemeindeversammlung vom

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Grundentschädigung und Zulagen der Behörden	3
2 Präsidium von Ad-hoc-Kommissionen	3
3 Spesen- und Kostenersatz	3
4 Sitzungs- und Taggelder.....	4
5 Entschädigung des Wahlbüros	4
6 Entschädigung im Gemeindeführungsorgan (GFO)	4
7 Entschädigung in der Feuerwehr	4
8 Teuerungszulage.....	4
9 Verwaltungsratsmandate	4
10 Aufhebung früherer Vorschriften.....	4
11 Inkrafttreten	4
12 Übergangsregelungen	5

Gestützt auf Art. 13 Ziff. 2 Gemeindeordnung erlässt die Gemeindeversammlung die nachstehende Behördenentschädigungs-Verordnung.

Art. 1 Grundentschädigungen und Zulagen der Behörden

Die Mitglieder der nachstehend genannten Behörden beziehen die folgenden festen Jahresentschädigungen:

1. Gemeinderat
 - Grundentschädigung für jedes Mitglied
(inkl. Präsidentin bzw. Präsident der Schulpflege) Fr. 45'000 *
 - Grundentschädigung für Gemeindepräsidentin
bzw. Gemeindepräsident Fr. 70'000 *

* inkl. Sitzungsgelder für Teilnahme an Gemeindeversammlungen
sowie an Sitzungen des Gemeinderats

2. Schulpflege
 - Grundentschädigung für jedes vom Volk gewählte Mitglied Fr. 15'000 *

*inkl. Teilnahme an Sitzungen Schulpflege, inkl. Vorbereitung, Schulbesuche, Strategieführung und -tagungen.

3. Rechnungsprüfungskommission
 - Grundentschädigung für jedes Mitglied Fr. 5'000
 - Grundentschädigung für Aktuarin bzw. Aktuar Fr. 7'000
 - Grundentschädigung für Präsidentin bzw. Präsident Fr. 8'000
4. Friedensrichteramt
 - Jahresentschädigung von Fr. 65'000
(Basis 100 Fälle pro Jahr). Der Gemeinderat wird ermächtigt, diese Entschädigung je nach Entwicklung der Fallzahlen anzupassen.

Art. 2 Präsidium von Ad-hoc-Kommissionen

Präsidentinnen bzw. Präsidenten von Ad-hoc-Kommissionen wird für ihre Sitzungsbeanspruchung der doppelte Ansatz für Sitzungs-, Halbtags- oder Taggeldern gemäss Art. 4 dieser Verordnung entrichtet. Dadurch werden die Vorbereitungszeit und die grössere Verantwortung abgegolten. Bei Verhinderung einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten erhält deren Stellvertreterin bzw. dessen Stellvertreter die Entschädigung.

Art. 3 Spesen- und Kostenersatz

- ¹ Die Mitglieder aller Behörden und Kommissionen haben Anspruch auf Ersatz der Spesen bei auswärtigen Sitzungen und Konferenzen sowie für weitere Auslagen.
- ² Die Mitglieder des Gemeinderats und der in der Gemeindeordnung erwähnten eigenständigen und unterstellten Kommissionen erhalten einen Beitrag an ihre Infrastrukturkosten.
- ³ Der Gemeinderat regelt die Details in einem Reglement.

Art. 4 Sitzungs- und Taggelder

¹ Die Mitglieder aller Behörden und Kommissionen beziehen für die Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen, Besprechungen usw. folgende Entschädigung:

- für eine Sitzung	Fr.	70
- für den halben Tag	Fr.	95
- für den ganzen Tag	Fr.	190

² Der Gemeinderat regelt die Details in einem Reglement.

³ Die Ausrichtung von Sitzungs- oder Taggeldern an Angestellte der Gemeinde Thalwil richtet sich nach den Bestimmungen für das Gemeindepersonal.

Art. 5 Entschädigung des Wahlbüros

¹ Die Mitglieder des Wahlbüros sowie die notwendigen zusätzlichen Angestellten der Gemeindeverwaltung erhalten folgende Entschädigung:

- für jeden Urnendienst	Fr.	100
- für die erste Stunde des Auszähldienstes	Fr.	100
- für jede weitere angebrochene Stunde im Auszähldienst	Fr.	50

² Die zum Auszähldienst aufgebotenen Angestellten der Gemeindeverwaltung kann ausserdem die zusätzlich geleisteten Stunden ohne Zuschlag während der ordentlichen Arbeitszeit kompensieren.

Art. 6 Entschädigungen im Gemeindeführungsorgan (GFO)

Der Gemeinderat wird ermächtigt, die Entschädigungen für die Chefin bzw. den Chef und die Angehörigen des Gemeindeführungsorgans (GFO) festzusetzen.

Art. 7 Entschädigungen in der Feuerwehr

Der Gemeinderat wird ermächtigt, die Entschädigungen für die Angehörigen der Feuerwehr festzusetzen.

Art. 8 Teuerungszulage

Die in dieser Verordnung geregelten Entschädigungen basieren auf dem Stand der Teuerung von Anfang 2021 (Index November 2020). Auf diesen Ansätzen wird ab 1. Januar 2022 die Teuerung im gleichen Mass ausgeglichen wie auf den Besoldungen des Gemeindepersonals. Dabei dürfen die vorstehend genannten Ansätze jedoch nicht unterschritten werden.

Art. 9 Verwaltungsratsmandate

Eine allfällige Entschädigung als Mitglied in einem Verwaltungsrat oder Zweckverband ist nicht der Gemeinde abzutreten. In diesem Falle hat das Mitglied keinen Anspruch auf ein Sitzungs- oder Taggeld.

Art. 10 Aufhebung früherer Vorschriften

Mit dem Erlass dieser Verordnung wird die Behördenentschädigungs-Verordnung vom 19. Juni 2002 aufgehoben.

Art.11 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem Erlass an der Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2022 in Kraft.

Art. 12 Übergangsregelungen

Bis zum Ende der Amtsdauer 2018 – 2022 bleibt die Behördenentschädigungs-Verordnung vom 19. Juni 2002 weiter gültig.

GEMEINDEVERSAMMLUNG THALWIL

Die vorstehende Behördenentschädigungs-Verordnung der Politischen Gemeinde Thalwil wurde an der Gemeindeversammlung vom angenommen.

Gemeindepräsident

Gemeindeschreiber

Märk Fankhauser

Pascal Kuster

