



Personalverordnung (PerVO)

22. September 2005

Inhaltsverzeichnis

	Präambel
I.	Allgemeine Bestimmungen
A.	Geltungsbereich
Art. 1	Allgemeines
Art. 2	Kompetenzdelegation
Art. 3	Familie und Lebenspartnerschaft
B.	Begriffe
Art. 4	Angestellte
Art. 5	Anstellungsinstanz
II.	Arbeitsverhältnis
A.	Grundsätzliches
Art. 6	Rechtsnatur
Art. 7	Stellenausschreibung
Art. 8	Entstehung des Arbeitsverhältnisses
B.	Dauer
Art. 9	Im Allgemeinen
Art. 10	Probezeit
C.	Änderung des Arbeitsverhältnisses
Art. 11	Arbeitszuweisung
Art. 12	Versetzung
Art. 13	Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist
Art. 14	Vorsorgliche Massnahmen
D.	Beendigung
Art. 15	Beendigungsgründe
Art. 16	Kündigung
Art. 17	Kündigungsschutz
Art. 18	Kündigung zur Unzeit
Art. 19	Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts
Art. 20	Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
Art. 21	Angestellte auf Amtsdauer
Art. 22	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
Art. 23	Entlassung altershalber und infolge Invalidität
Art. 24	Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod
Art. 25	Ablauf der befristeten Anstellung
Art. 26	Abfindung
Art. 27	Sozialplan
III.	Rechte und Pflichten der Angestellten
A.	Rechte
Art. 28	Schutz der Persönlichkeit
Art. 29	Lohn
Art. 30	Auszahlung des Jahreslohnes
Art. 31	Einreihungsplan
Art. 32	Lohnanpassungen

Art. 33	Teuerungszulagen für Pensionierte der Gemeinde
Art. 34	Schmutz- und Erschwerniszulagen
Art. 35	Vergünstigungen, Einmalzulagen und Anreize
Art. 36	Dienstaltersgeschenke
Art. 37	Naturallöhne
Art. 38	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
Art. 39	Sozialzulagen
Art. 40	Ersatz von Auslagen
Art. 41	Mitarbeiterbeurteilung
Art. 42	Zeugnis
Art. 43	Mitsprache
Art. 44	Niederlassungsfreiheit
Art. 45	Aus- und Weiterbildung
B.	Pflichten
Art. 46	Grundsatz
Art. 47	Annahme von Geschenken
Art. 48	Verschwiegenheitspflicht
Art. 49	Arbeitszeit
Art. 50	Nebenbeschäftigung
Art. 51	Öffentliche Ämter
Art. 52	Vertrauensärztliche Untersuchung
C.	Ferien, Urlaub
Art. 53	Arbeitsfreie Tage
Art. 54	Ferien
Art. 55	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
Art. 56	Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und weiteren Diensten
Art. 57	Urlaub
IV.	Personalvorsorge
Art. 58	Unfallversicherung
Art. 59	Lohn bei Krankheit und Unfall
Art. 60	Besoldungsnachgenuss
Art. 61	Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft
Art. 62	Pensionskasse
V.	Personalakten und Datenschutz
Art. 63	Datenschutz
VI.	Rechtsschutz
Art. 64	Rechtsmittelbelehrung
Art. 65	Anhörungsrecht
Art. 66	Rechtsmittel
Art. 67	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen
VII.	Schlussbestimmungen
Art. 68	Vollzug
Art. 69	Übergangsbestimmungen
Art. 70	In-Kraft-Setzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Die in dieser Personalverordnung enthaltenen Personenbezeichnungen gelten sowohl für männliche als auch für weibliche Personen.

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 Mitarbeitende.
- schafft Voraussetzungen für einen hohen Leistungsstandard.
- fördert und entwickelt das Mitarbeiterpotenzial und motiviert die Mitarbeitenden 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 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

Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Thalwil, eingeschlossen die Arbeitsverhältnisse der vom Volk – gestützt auf kantonales Recht – auf Amtsdauer gewählten Angestellten.

Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gelten die entsprechenden kantonalen Bestimmungen. Für die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule, wie Fachlehrkräfte, Kindergärtnerinnen und Kindergärtner, Mitarbeitende im Bereich Sonderpädagogik sowie das Hortpersonal, erlässt die Schulpflege in Anlehnung an die entsprechenden kantonalen Bestimmungen spezielle Regelungen.

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.

Art. 2 Kompetenzdelegation

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

Art. 3 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 die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner im Sinne der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal.

B. Begriffe

Art. 4 Angestellte

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.

- Art. 5 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.
- II. Arbeitsverhältnis**
- A. Grundsätzliches**
- Art. 6 Rechtsnatur**
Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.
- Art. 7 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. 8 Entstehung des Arbeitsverhältnisses**
Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.
- B. Dauer**
- Art. 9 Im Allgemeinen**
Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
- Art. 10 Probezeit**
Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Verkürzung der Probezeit möglich.
Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.
- C. Änderung des Arbeitsverhältnisses**
- Art. 11 Arbeitszuweisung**
Dem Personal können im Rahmen der Zumutbarkeit auch Arbeiten zugewiesen werden, die nicht im Bereiche seiner ordentlichen Diensttätigkeit liegen.
- Art. 12 Versetzung**
Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.
- Art. 13 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. 14 Vorsorgliche Massnahmen**
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) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,
 - c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

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.
Art. 15

Beendigung
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. 16

Kündigung

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.

Für den Gemeindeschreiber, den Geschäftsleiter sowie die Leiter Dienstleistungszentren besteht grundsätzlich eine Kündigungsfrist von vier Monaten.

Das Arbeitsverhältnis wird auf Ende eines Monats beendet.

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Art. 17

Kündigungsschutz

Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.

Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist dem oder der betroffenen Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.

Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.

Erfolgt die Kündigung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist dem Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

- Art. 18 Kündigung zur Unzeit**
Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.
- Art. 19 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts**
Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.
- Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen**
Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.
- Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die jeweilige Aufsichtsbehörde zuständig.
- Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.
- Art. 21 Angestellte auf Amtsdauer**
Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer oder infolge einer Pensionierung.
- Die Angestellten können auf ihr 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 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen**
Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.
- Eine Abfindung gemäss Art. 26 dieser Verordnung kann ausgerichtet werden.
- Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität**
Die Angestellten werden nach den massgebenden Vorschriften der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.
- Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats aus dem Dienst aus, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen.
- 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.

Eine befristete Weiterbeschäftigung über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus kann mit Zustimmung des betroffenen Angestellten von der Anstellungsinstanz bewilligt werden, wenn die entsprechende Stelle nicht anderweitig mit geeignetem Personal besetzt werden kann. Die Bewilligung ist in der Regel auf höchstens ein Jahr zu beschränken.

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 Anstellung
Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 26 Abfindung
Angestellte mit zehn oder mehr Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne eigenes Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 40-jährig sind.
Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

Anspruch auf eine Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 15 lit. c dieser Verordnung.

Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt

- a) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne
- b) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.

Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der Angestellte weiter beschäftigt wird.

Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.

Die Abfindung wird auf Antrag des Geschäftsleiters vom Gemeinderat mit schriftlicher Verfügung festgesetzt.

Die Abfindung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, ausser bei vorzeitigen Pensionierungen.

Wer eine Abfindung erhalten hat, ist zur Stellensuche verpflichtet und hat auf Verlangen dem Gemeinderat über die diesbezüglichen Bemühungen Auskunft zu geben. Er informiert den Gemeinderat über das während der Abfindungsdauer erzielte Einkommen.

Wird während der Abfindungsdauer eine andere Stelle angetreten oder von der Gemeindeverwaltung angeboten, wird die Abfindung angemessen reduziert.

Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, werden zurückgefordert.

Art. 27

Sozialplan

Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung einen Sozialplan erstellen.

III.

A.

Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 28

Rechte

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

Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.

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 in die Gemeindekasse.

Art. 30

Auszahlung des Jahreslohnes

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

Art. 31

Einreihungsplan

Für die Besoldung des Personals gelten die im kantonalen Personalrecht enthaltenen Grundsätze und Besoldungsklassen, soweit die folgenden Bestimmungen nicht davon abweichen.

Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal, wobei höchstens die Besoldungsklasse 24 zur Verfügung steht. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons und sind auch in halben Stufen möglich.

In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Arbeitnehmer kann der Gemeinderat oder die Schulpflege die Maximalbesoldung bis maximal Lohnklasse 24 angemessen anheben.

Art. 32

Lohnanpassungen

Der Gemeinderat oder die Schulpflege legen die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest. Grundlagen für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Leistungsbeurteilungen und Mitarbeitergespräche.

Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für das Gemeindepersonal.

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 für Pensionierte der Gemeinde**
Die Pensionierten der Gemeinde und ihre Hinterbliebenen erhalten auf ihren von der Pensionskasse ausgerichteten Renten eine Teuerungszulage, die gleich hoch ist wie beim aktiven Personal.

Die Teuerungszulage wird von der Gemeinde bezahlt und ihr von der Pensionskasse nach deren finanziellen Möglichkeiten vergütet.
- Art. 34 Schmutz- und Erschwerniszulagen**
Für besonders erschwerte oder schmutzige Arbeiten können Schmutz- und Erschwerniszulagen bezahlt werden. Der Gemeinderat erlässt hierüber Richtlinien.
- Art. 35 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. 36 Dienstaltersgeschenke**
Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 37 Naturallöhne**
Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige kann vom Lohn abgezogen werden.
- Art. 38 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen**
Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage und Krankheit usw. eingerechnet sind.
- Art. 39 Sozialzulagen**
Sozialzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.
- Art. 40 Ersatz von Auslagen**
Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.
- Art. 41 Mitarbeiterbeurteilung**
Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

- Art. 42** **Zeugnis**
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.
- Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.
- Art. 43** **Mitsprache**
Vor Erlass und wesentlichen Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.
- Art. 44** **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. 45** **Aus- und Weiterbildung**
Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung des Personals. Der Gemeinderat oder die Schulpflege regeln die Einzelheiten.
- B.**
Art. 46 **Pflichten**
Grundsatz
Die Angestellten haben sich rechtmässig und kundenfreundlich zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, fachgerecht, sorgfältig und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde Thalwil in guten Treuen zu wahren.
- Art. 47** **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. 48** **Verschwiegenheitspflicht**
Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Art. 49** **Arbeitszeit**
Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.
- 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.
- Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

- Art. 50 Nebenbeschäftigung**
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.
- 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. 51 Öffentliche Ämter**
Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.
- Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.
- Art. 52 Vertrauensärztliche Untersuchung**
Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- C.**
Art. 53 Ferien, Urlaub Arbeitsfreie Tage
Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.
- Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat erlässt nähere Bestimmungen.
- Art. 54 Ferien**
Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch sowie dessen Bezug und Berechnung.
- Art. 55 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. 56 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und weiteren Diensten**
Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst sowie wegen Zivildienst den vollen Lohn. Allfällige Erwerbserersatz-Entschädigungen fallen in die Gemeindekasse.
- Art. 57 Urlaub**
Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.
- IV.**
Art. 58 Personalvorsorge Unfallversicherung
Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Die Prämien für Berufsunfall werden von der Gemeinde, diejenigen für Nichtberufs-unfall von den Angestellten bezahlt.

Art. 59

Lohn bei Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird während der ersten zwölf Monate die volle Besoldung ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit setzt die vorgesetzte Behörde die weitere Besoldungszahlung unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers fest.

Allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu bzw. werden der Lohnzahlung angerechnet.

Die Anstellungsinstanz kann, nach Anhörung des Betroffenen und auf Grund des Zeugnisses des Vertrauensarztes, die vorübergehende oder dauernde Pensionierung gemäss Statuten der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil anordnen.

Dauert die Dienstaussetzung länger als drei Monate, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen beträgt die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Hälfte der gesamten Anstellungsdauer, längstens ein Jahr.

Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, endet die Lohnfortzahlungspflicht gleichzeitig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 60

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 aus der Gemeindekasse ergänzt. Als Hinterbliebene gelten Ehegatten, Lebenspartner und unterstützungsberechtigte Nachkommen im Sinne von Art. 3 dieser Verordnung.

Art. 61

Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

Art. 62

Pensionskasse

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

V.

Art. 63

Personalakten und Datenschutz

Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

VI.

Art. 64

Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

- Art. 65** **Anhörungsrecht**
Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.
- 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. 66** **Rechtsmittel**
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- Art. 67** **Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**
Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- Der Gemeinderat oder die Schulpflege regeln 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. 68 **Vollzug**
Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
- Art. 69** **Übergangsbestimmungen**
Für alle beim In-Kraft-Treten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.
Für Arbeitsverhältnisse, die beim In-Kraft-Treten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.
- Art. 70** **In-Kraft-Setzung, Aufhebung der früheren Verordnung**
Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Januar 2006 in Kraft.
- Mit dem In-Kraft-Treten dieser Verordnung werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen, insbesondere die Besoldungsverordnung vom 19. September 1985, aufgehoben.

GEMEINDEVERSAMMLUNG

Gemeindepräsidentin Gemeindeschreiber
Christine Burgener Martin Pallioppi

Thalwil, 22. September 2005