

Totalrevision Personalverordnung - Vernehmlassungsantworten und Stellungnahme GR

Name / Organisation	Anpassung betreffend: Allg. oder Art.	Bemerkung / Anpassungswunsch	Stellungnahme GR	Berücksichtigt
1 Nennung intern (Mitarbeitender)	Allg.	Die neue Verordnung ist zeitgemäss und fair.		Kenntnisnahme
8 Nennungen intern (Mitarbeitende, Personalverband)	Allg.	keine Bemerkungen / Änderungswünsche / einverstanden		Kenntnisnahme
1 Nennung intern (Mitarbeitender)	Allg.	Besten Dank für die frühzeitige Zustellung der revidierten Verordnung und Möglichkeit zur Vernehmlassung. Die erfolgten Anpassungen erscheinen mir angemessen und nachvollziehbar. Bei den Beteiligten möchte ich mich für die Arbeit bedanken!		Kenntnisnahme
1 Nennung intern (Zwei Mitarbeitende zusammen)	Art. 58	<p>1. Für Angestellte im 1. und 2. Anstellungsjahr kann durch die neue Verordnung (insbesondere bei Krankheit) eine finanzielle Lücke entstehen, welche die Arbeitnehmenden in die Fürsorgeabhängigkeit treiben kann. Dieser Punkt ist eine Verschlechterung für Angestellte der Gemeinde Thalwil und es wäre wünschenswert, diesen Punkt nochmals kritisch zu hinterfragen. Was bietet die Gemeinde oder der Personalverband den Mitarbeitenden/Mitgliedern an (Kollektivversicherung oder ähnliches)?</p> <p>2. Die Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Auch hier sehen wir Bedarf nach einem erhöhten Versicherungsschutz und würden es sehr begrüßen, wenn die Verantwortlichen diesen Punkt nochmals reflektieren. Ebenfalls stellt sich hier die Frage, was die Gemeinde oder der Personalverband ihren Mitarbeitenden/Mitgliedern anbietet, um die Lücke zu schliessen?</p>	<p>1. Aktuell besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, über den Personalverband auf eigene Kosten eine Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen, welche eine Lohnfortzahlung von einem weiteren Jahr garantiert. Mit der Anpassung dieses Art. werden bei den Krankentaggeld-Versicherungen neue Offerten für eine Kollektiv-Versicherung eingeholt, damit sich die Mitarbeitenden im ersten und zweiten Dienstjahr entsprechend versichern können. Nicht zu negieren ist, dass sich die Prämie der Krankentaggeld-Versicherung für die Mitarbeitenden im ersten und zweiten Dienstjahr erhöhen wird, sofern diese den Versicherungsschutz abschliessen. Die Gemeinde ist diesbezüglich mit dem Personalverband im Gespräch.</p> <p>Zudem besteht mit Abs. 2 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.</p> <p>2. Mit der Anpassung dieses Art. sucht die Gemeinde mit dem Personalverband das Gespräch, um eine allfällige Versicherungslösung anzubieten.</p>	nicht berücksichtigt / Kenntnisnahme

Name / Organisation	Anpassung betreffend: Allg. oder Art.	Bemerkung / Anpassungswunsch	Stellungnahme GR	Berücksichtigt
1 Nennung (extern)	Allg.	Grundsätzlich wird eine Revision der Personalverordnung begrüsst. Anpassungen an die sich verändernden Rahmenbedingungen sind sicher sinnvoll. Jedoch darf diese Revision nicht dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen des Personals verschlechtert werden.		Kenntnisnahme
1 Nennung (extern)	Art. 1: Allgemeines: Personal Schulergänzende Betreuung	Wir begrüssen die Unterstellung des Hortpersonals unter die PerVO und den Gemeinderat in einer einheitlichen Regelung.		Kenntnisnahme
1 Nennung (extern)	Art. 4: Familie und Lebenspartnerschaft	Den Einbezug von Lebenspartnerschaften begrüssen wir. Die Anpassung an die gesellschaftlichen Realitäten und ans neue Familienrecht ist zwingend.		Kenntnisnahme
1 Nennung (extern)	Art. 15: Vorsorgliche Massnahmen	Wir begrüssen es, dass eine Freistellung vom Dienst nur bei Strafverfahren, die mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, erfolgen kann. Angestellte solle nicht beruflich für rein private Verfehlungen büssen.		Kenntnisnahme
1 Nennung (extern)	Art. 22, Abs. 2 und Art. 26: Abgangsentschädigung	Die faktische Streichung von Abfindungen für langjähriges Personal lehnen wir ab. Langjährige Angestellte sollen einen gewissen Schutz erhalten. Das Herunterfahren auf das absolute gesetzliche Minimum ist für einen Arbeitgeber der öffentlichen Hand nicht angezeigt. Es ist ja nicht bei allen Berufen und Funktionen so, dass entlassene Arbeitnehmende leicht wieder eine Arbeitsstelle finden. Gerade ältere Arbeitnehmende (ab 50 Jahren) haben extrem Mühe, wieder eine adäquate Stelle zu finden. Deshalb braucht es eine Abfederung. Antrag Wir beantragen, auf diese Streichung zu verzichten.	Bis eine Kündigung ausgesprochen werden kann, müssen gewisse vorgeschriebene Verfahren durchlaufen werden (Bewährungsfrist, Androhung, rechtliches Gehör usw.). Der Schutz der Mitarbeitenden im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis wird deshalb stark gewichtet. Demnach ist in diesem Artikel der Angleich an die Privatwirtschaft angebracht.	nicht berücksichtigt
1 Nennung (extern)	Art. 23, Abs. 4: Weiterbeschäftigung über das Rentenalter	Es kann beidseitig durchaus Sinn machen, Mitarbeitende beschränkt noch etwas über das Rentenalter hinaus zu beschäftigen. In diesem Sinne stimmen wir diesem Absatz zu.		Kenntnisnahme
1 Nennung (extern)	Art. 32, Abs. 3: Besoldungsanpassungen	Generelle Lohnreduktionen lehnen wir ab, auch wenn diese Möglichkeit schon in der aktuellen PerVO enthalten sind. Die Mitarbeitenden dürfen nicht dafür gebüsst werden, wenn es der Gemeinde finanziell nicht so gut läuft, zum Beispiel, weil der Steuerfuss zu tief angesetzt worden ist oder die Gemeinde zu hohe Ausgaben getätigt hat. Antrag In diesem Sinne beantragen wir, dass der Begriff "die Vornahme von generellen Besoldungsreduktionen" ersatzlos gestrichen wird.	Die Vornahme von generellen Besoldungsreduktionen wäre ein absoluter Ausnahmefall. Mit diesem Zusatz, welcher bereits in den bisherigen Versionen der PerVO vorhanden war, besteht die Möglichkeit, auf die gemeindeeigenen, finanzpolitischen Rahmenbedingungen und Verhältnissen sowie die jeweilige Arbeitsmarktsituation einzugehen.	nicht berücksichtigt
1 Nennung (extern)	Art. 39: Ersatz von Auslagen	Gesetzlich ist die Vergütung von berufsbedingten Auslagen gemäss Obligationenrecht zwingend. Hier besteht kaum Spielraum für die Gemeinde, resp. für den Gemeinderat.	Grundsätzlich korrekt. Dem Gemeinderat besteht jedoch ein gewisser Spielraum, wie z.B. die Höhe der Vergütung der Kilometerentschädigung bei dienstlichem Gebrauch des privaten Fahrzeugs oder den Auslagenersatz des Billets der öffentlichen Verkehrsmittel (1. oder 2. Klasse). Aus diesem Grund soll der Art. 39 unverändert belassen werden.	Kenntnisnahme

1 Nennung (extern)	Art. 52: Ausgleich arbeitsfreier Tag	Falls Mehr- und Überstunden aus betrieblichen Gründen nicht (rechtzeitig) kompensiert werden können, erfolgt eine Auszahlung. Aus unserer Sicht muss diese mit einem Zuschlag von 25 Prozent versehen werden.	In diesem Art. wird nur geregelt, wie der Anspruch für die Angestellten auf Ausgleich bei der Arbeit aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen aussehen soll. Mit diesem Art. werden weder die Zulagen für Sonntags- und Nachtarbeit geregelt noch die Arbeit an einem Samstag (gilt gemäss Personalreglement als normaler Arbeitstag). Der Zuschlag für die Sonntags- und Nachtarbeit wird im Personalreglement geregelt. Ein arbeitsfreier Tag bei der Gemeinde Thalwil ist ein sogenannter Brückentag (Wochentag, wenn Verwaltung geschlossen ist). Diese Brückentage legt der Gemeinderat fest. Ein Zuschlag von 25 Prozent für die Arbeit an arbeitsfreien Tagen gemäss vorstehender Erläuterung ist nicht angezeigt.	Kenntnisnahme / Regelung im Personalreglement
1 Nennung (extern)	Art. 57, Abs. 2: Prämien Unfallversicherung	Die hälftige Übernahme der NBU-Prämien befürworten wir. Das ist in der Wirtschaft mehr als Usus. Viele Unternehmen übernehmen sogar die ganze NBU-Prämie.		Kenntnisnahme
1 Nennung (extern)	Art. 58: Lohn bei Krankheit und Unfall	Diese Verschlechterung lehnen wir entschieden ab. Bei Krankheit und Unfall muss unserer Meinung nach mindestens ein Jahr der volle Lohn bezahlt werden. Das Zurückfahren faktisch auf das gesetzliche Minimum bei einem Arbeitgeber der öffentlichen Hand ist für uns ein absolutes No-GO. Bei Unfall widerspricht die vorgeschlagene Regelung möglicherweise den Bestimmungen der Unfallversicherung. Antrag Wir beantragen, dass diesbezüglich die alten Regelungen wieder gelten.	Die vorgeschlagene Regelung entspricht der Regelung des Kantons Zürich. Mit der bisherigen Regelung waren die Mitarbeitenden der Gemeinde Thalwil in diesem Punkt besser gestellt als die Mitarbeitenden des Kantons. Hierbei ist ein Angleich an den Kanton Zürich sinnvoll, auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Aktuell besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, über den Personalverband auf eigene Kosten eine Krankentaggeld-Versicherung abzuschliessen, welche eine Lohnfortzahlung von einem weiteren Jahr garantiert. Mit der Anpassung dieses Art. werden bei den Krankentaggeld-Versicherungen neue Offerten für eine Kollektiv-Versicherung eingeholt, damit sich die Mitarbeitenden im ersten und zweiten Dienstjahr entsprechend versichern können. Nicht zu negieren ist, dass sich die Prämie der Krankentaggeld-Versicherung für die Mitarbeitenden im ersten und zweiten Dienstjahr erhöhen wird, sofern diese den Versicherungsschutz abschliessen. Die Gemeinde ist diesbezüglich mit dem Personalverband im Gespräch. Zudem besteht mit Abs. 2 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.	nicht berücksichtigt
1 Nennung (extern)	Art. 60: Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft	Das Einfügen des Begriffs "Vaterschaft" begrüssen wir. Das ist eine notwendige Anpassung an die gesellschaftlichen Realitäten. Antrag Ausserdem fordern wir einen Vaterschaftsurlaub von acht Wochen - der innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes bezogen werden muss. Dies, um den Eltern Gleichstellung in Beruf und Familie zu ermöglichen.	Die Forderung eines Vaterschaftsurlaub von acht Wochen wird in die PerVO übernommen. Dies, um den Eltern Gleichstellung in Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Einzelheiten, wie und wann der Vaterschaftsurlaub bezogen werden kann, wird der Gemeinderat regeln, wie er dies auch beim Mutterschaftsurlaub (16 Wochen gemäss kantonalem Recht) macht.	berücksichtigt
1 Nennung (extern)	Allg.	Der Entwurf wird begrüsst. Es gibt keine Einwendungen.		Kenntnisnahme