

# **Personalverordnung der Politischen Gemeinde Thalwil Totalrevision**

vom xx.xx.2021 (Datum der Gemeindeversammlung)

zuhanden Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2021

## Inhaltsverzeichnis

	Artikel	Seite
<b>Präambel</b>		6
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>		7
<b>A. Geltungsbereich</b>		7
Allgemeines	1	7
Subsidiäres Recht	2	8
Kompetenzdelegation	3	8
Familie und Lebenspartnerschaft	4	8
<b>B. Begriffe</b>		8
Angestellte	5	8
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>		9
<b>A. Grundsätzliches</b>		9
Anstellungsinstanz	6	9
Rechtsnatur	7	9
Stellenausschreibung	8	9
Entstehung des Arbeitsverhältnisses	9	10
<b>B. Dauer</b>		10
Im Allgemeinen	10	10
Probezeit	11	10
<b>C. Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>		11
Arbeitszuweisung	12	11
Versetzung	13	11
Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist	14	11
Vorsorgliche Massnahmen	15	12

	<b>Artikel</b>	<b>Seite</b>
<b>D. Beendigung</b>		12
Beendigungsgründe	16	12
Kündigung	17	13
Kündigungsschutz	18	15
Kündigung zur Unzeit	19	16
Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen	20	16
Angestellte auf Amtsdauer	21	17
Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen	22	17
Entlassung altershalber und infolge Invalidität	23	18
Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod	24	19
Ablauf der befristeten Anstellungen	25	19
Abgangsentschädigung, Abfindung	26	19
Sozialplan	27	21
<b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>		21
<b>A. Rechte</b>		21
Schutz der Persönlichkeit	28	21
Besoldung	29	21
Auszahlung der Jahresbesoldung	30	22
Einreihungsplan	31	22
Besoldungsanpassungen	32	22
Teuerungszulagen auf Renten	33	23
Vergünstigungen, Einmalzulagen und Anreize	34	23
Dienstaltersgeschenke	35	24
Naturalleistungen	36	24
Besoldungsberechnung bei Teilzeitverhältnissen	37	24
Sozialzulagen	38	25
Ersatz von Auslagen	39	25
Mitarbeiterbeurteilung	40	25

	<b>Artikel</b>	<b>Seite</b>
Zeugnis	41	25
Mitsprache	42	26
Niederlassungsfreiheit	43	26
Aus- und Weiterbildung	44	26
<b>B. Pflichten</b>		26
Grundsatz	45	26
Annahme von Geschenken	46	27
Verschwiegenheitspflicht	47	27
Arbeitszeit	48	27
Nebenbeschäftigung	49	28
Öffentliche Ämter	50	28
Vertrauensärztliche Untersuchung	51	28
<b>C. Ferien, Urlaub</b>		29
Arbeitsfreie Tage	52	29
Ferien	53	29
Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall	54	29
Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und weiteren Diensten	55	29
Urlaub	56	30
<b>IV. Personalvorsorge</b>		30
Unfallversicherung	57	30
Lohn bei Krankheit und Unfall	58	31
Besoldungsnachgenuss	59	32
Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft	60	33
Pensionskasse	61	33
<b>V. Personalakten und Datenschutz</b>		34
Datenschutz	62	34

	<b>Artikel</b>	<b>Seite</b>
<b>VI. Rechtsschutz</b>		34
Rechtsmittelbelehrung	63	34
Anhörungsrecht	64	34
Rechtsmittel	65	34
Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen	66	34
<b>VII. Schlussbestimmungen</b>		35
Vollzug	67	35
Übergangsbestimmungen	68	35
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	69	36

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
	Die in dieser Personalverordnung enthaltenen Personenbezeichnungen gelten sowohl für männliche als auch für weibliche Personen.	<i>Es werden neu weibliche und männliche Bezeichnungen verwendet, deshalb wird dieser einleitende Satz gestrichen.</i>
<p><b>Präambel</b></p> <p>Die Personalpolitik der Gemeinde Thalwil ist fortschrittlich und setzt Akzente. Sie beruht auf Vertrauen und Partizipation sowie der Trennung von strategischem und operativem Handeln.</p> <p>Die Gemeinde Thalwil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist eine fortschrittliche und faire Arbeitgeberin. Sie beschäftigt qualifizierte, motivierte und kundenorientierte Angestellte</li> <li>• engagiert sich für die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Angestellten</li> <li>• schafft Voraussetzungen für einen hohen Leistungsstandard</li> <li>• fördert und entwickelt das Potenzial der Angestellten und motiviert diese zu Initiative und zu wirtschaftlichem und nachhaltigem Denken und Handeln</li> <li>• fördert ein Klima des gegenseitigen Vertrauens, indem die Kommunikation und der Dialog zwischen allen Stufen und innerhalb der Teams stetig gepflegt werden</li> <li>• sorgt für Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit</li> <li>• sorgt für eine stufengerechte Mitsprache auf allen Ebenen</li> </ul>	<p><b>Präambel</b></p> <p>Die Personalpolitik der Gemeinde Thalwil ist fortschrittlich und setzt Akzente. Sie beruht auf Vertrauen und Partizipation sowie der Trennung von strategischem und operativem Handeln.</p> <p>Die Gemeinde Thalwil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist eine fortschrittliche und faire Arbeitgeberin. Sie beschäftigt qualifizierte, motivierte und kundenorientierte Mitarbeitende.</li> <li>• schafft Voraussetzungen für einen hohen Leistungsstandard.</li> <li>• fördert und entwickelt das Mitarbeiterpotenzial und motiviert die Mitarbeitenden zu Initiative und zu wirtschaftlichem und nachhaltigem Denken und Handeln.</li> <li>• fördert ein Klima des gegenseitigen Vertrauens, indem die Kommunikation und der Dialog zwischen allen Stufen und innerhalb der Teams stetig gepflegt werden.</li> <li>• sorgt für eine stufengerechte Mitsprache auf allen Ebenen.</li> <li>• schafft Klarheit durch Regelung der</li> </ul>	<p><i>Präambel wurde leicht überarbeitet und mit folgenden zwei Punkten ergänzt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>engagiert sich für die Sicherheit und die Gesundheit ihrer Angestellten.</i></li> <li>• <i>sorgt für Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit.</i></li> </ul>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• schafft Klarheit durch Regelung der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen und trägt dabei der Trennung zwischen strategischer und operativer Ebene Rechnung.</li> </ul>	<p>Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen und trägt dabei der Trennung zwischen strategischer und operativer Ebene Rechnung.</p>	
<p><b>I. Allgemeine Bestimmungen</b></p>	<p><b>I. Allgemeine Bestimmungen</b></p>	
<p><b>A. Geltungsbereich</b></p>	<p><b>A. Geltungsbereich</b></p>	
<p><b>Art. 1 Allgemeines</b></p> <p><sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Thalwil, einschliesslich der auf Amtsdauer gewählten Angestellten.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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</p>	<p><b>Art. 1 Allgemeines</b></p> <p>Dieser Verordnung untersteht das Personal der Gemeinde Thalwil, eingeschlossen die Arbeitsverhältnisse der vom Volk – gestützt auf kantonales Recht – auf Amtsdauer gewählten Angestellten.</p> <p>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.</p> <p>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,</p>	<p><b>Abs. 1:</b> Einschub «vom Volk – gestützt auf kantonales Recht» gestrichen, da Angestellte auch durch den Gemeinderat gewählt werden können.</p> <p><b>Abs. 2:</b> Das Hortpersonal (Schulergänzende Betreuung) ist der vorliegenden PerVO und somit dem Gemeinderat unterstellt. Die Schulpflege erlässt hierfür keine speziellen Regelungen mehr.</p>

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
des Arbeitsverhältnisses.	Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	
<b>Art. 2 Subsidiäres Recht</b>  Soweit diese Verordnung, einschliesslich Ausführungserlasse, keine Regelung trifft, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.		<i>Neuer Artikel. Bisher war nicht eindeutig geregelt, dass bei Lücken in dieser Verordnung bzw. der Ausführungserlasse das kantonale Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen sinngemäss gelten.</i>
<b>Art. 3 Kompetenzdelegation</b>  Der Gemeinderat und die Schulpflege können die ihnen in dieser Verordnung zugewiesenen Kompetenzen delegieren.	<b>Art. 2 Kompetenzdelegation</b>  Der Gemeinderat oder die Schulpflege können die ihnen in dieser Verordnung zugewiesenen Kompetenzen delegieren.	
<b>Art. 4 Familie und Lebenspartnerschaft</b>  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>Art. 3 Familie und Lebenspartnerschaft</b>  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.	<i>Ergänzend «eingetragene Partnerschaften» und «einer eheähnlichen Gemeinschaft» aufgenommen.</i>
<b>B. Begriffe</b>	<b>B. Begriffe</b>	
<b>Art. 5 Angestellte</b>  Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem Voll- oder Teilpensum im entgeltlichen Dienst der Gemeinde stehen,	<b>Art. 4 Angestellte</b>  Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde stehen,	<i>In der bisherigen PerVO wurden die Begriffe Angestellte und Mitarbeitende verwendet. In der totalrevidierten</i>

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
einschliesslich die gemäss Verfassung oder Gesetz durch das Volk oder den Gemeinderat gewählten Angestellten, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.	eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeitenden, soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.	<i>PerVO wird nur noch der Begriff Angestellte verwendet.</i>
	<b>Art. 5 Anstellungsinstanz</b>  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.	<i>Zuordnung Art. 5 verändert (Neu unter Abschnitt «II. Arbeitsverhältnis, A. Grundsätzliches»)</i>
<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	<b>II. Arbeitsverhältnis</b>	
<b>A. Grundsätzliches</b>	<b>A. Grundsätzliches</b>	
<b>Art. 6 Anstellungsinstanz</b>  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.		<i>Zuordnung Art. 5 verändert (vorhin unter Abschnitt «I. Allgemeine Bestimmungen, B. Begriffe»).</i>
<b>Art. 7 Rechtsnatur</b>  Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.	<b>Art. 6 Rechtsnatur</b>  Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.	
<b>Art. 8 Stellenausschreibung</b>  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.	<b>Art. 7 Stellenausschreibung</b>  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.	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 8 Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung der Anstellungsinstanz begründet.</p>	<p><b>Abs. 2:</b> Neuer Zusatz gilt für Lehr- und Ausbildungsverhältnisse. Diese können nicht per Verfügung begründet werden.</p>
<p><b>B. Dauer</b></p>	<p><b>B. Dauer</b></p>	
<p><b>Art. 10 Im Allgemeinen</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p>	<p><b>Art. 9 Im Allgemeinen</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.</p>	
<p><b>Art. 11 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p><sup>2</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Verkürzung der Probezeit möglich.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit</p>	<p><b>Art. 10 Probezeit</b></p> <p>Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.</p> <p>Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Verkürzung der Probezeit möglich.</p> <p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen</p>	<p>.</p>

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
entsprechend verlängert.	Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.	
<b>C. Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>C. Änderung des Arbeitsverhältnisses</b>	
<b>Art. 12 Arbeitszuweisung</b> Den Angestellten können im Rahmen der Zumutbarkeit auch Arbeiten zugewiesen werden, die nicht im Bereiche ihrer ordentlichen Diensttätigkeit liegen.	<b>Art. 11 Arbeitszuweisung</b> Dem Personal können im Rahmen der Zumutbarkeit auch Arbeiten zugewiesen werden, die nicht im Bereiche seiner ordentlichen Diensttätigkeit liegen.	
<b>Art. 13 Versetzung</b> 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.	<b>Art. 12 Versetzung</b> 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.	
<b>Art. 14 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist</b> Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.	<b>Art. 13 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist</b> Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.	
<b>Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen</b> <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz kann Angestellte jederzeit	<b>Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen</b> Die Anstellungsinstanz kann Angestellte	<b>Abs. b):</b> Es soll möglich sein, dass die Anstellungsinstanz die Angestellten jederzeit vorsorglich vom Dienst

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p>vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</li> <li>ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, welches in Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit steht,</li> <li>zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern,</li> <li>der Schutz von Angestellten und Drittpersonen nicht gewährleistet ist.</li> </ol> <p><sup>2</sup>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.</p>	<p>jederzeit vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,</li> <li>wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,</li> <li>zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.</li> </ol> <p>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.</p>	<p><i>freistellen kann, wenn ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, welches in Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit steht, jedoch nicht zwingend bei jeder Einleitung eines Strafverfahrens wegen eines Verbrechens oder Vergehens, welches nichts mit der beruflichen Tätigkeit zu tun hat.</i></p> <p><i>Im neuen <b>Abs. d)</b> wird definiert, dass Angestellte auch jederzeit vorsorglich freigestellt werden können, wenn der Schutz dieser und Drittpersonen nicht gewährleistet ist.</i></p>
<p><b>D. Beendigung</b></p>	<p><b>D. Beendigung</b></p>	
<p><b>Art. 16 Beendigungsgründe</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kündigung,</li> <li>Ablauf einer befristeten Anstellung,</li> <li>Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,</li> <li>Auflösung aus wichtigen Gründen,</li> <li>Altersrücktritt,</li> <li>Entlassung altershalber oder infolge Invalidität,</li> <li>Tod,</li> <li>Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Angestellten.</li> </ol>	<p><b>Art. 15 Beendigungsgründe</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kündigung,</li> <li>Ablauf einer befristeten Anstellung,</li> <li>Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen,</li> <li>Auflösung aus wichtigen Gründen,</li> <li>Altersrücktritt,</li> <li>Entlassung altershalber oder infolge Invalidität,</li> <li>Tod,</li> <li>Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei</li> </ol>	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
	auf Amtsdauer gewählten Angestellten.	
<p><b>Art. 17 Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) im 1. Dienstjahr einen Monat,  b) im 2. Dienstjahr zwei Monate,  c) ab dem 3. Dienstjahr drei Monate.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Anstellungsinstanz bezeichnet Anstellungsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten sollen.</p> <p><sup>4</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>	<p><b>Art. 16 Kündigung</b></p> <p>Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:</p> <p>a) im 1. Dienstjahr einen Monat,  b) im 2. Dienstjahr zwei Monate,  c) ab dem 3. Dienstjahr drei Monate.</p> <p>Für den Gemeindeschreiber, den Gemeindeschreiber-Stv. sowie die Leiter Dienstleistungszentren besteht grundsätzlich eine Kündigungsfrist von vier Monaten.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird auf Ende eines Monats beendet.</p> <p>Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.</p>	<p><b>Abs. 2:</b> Die Kündigungsfristen für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber, die/den Gemeindeschreiber-Stv. und die Leiterinnen bzw. Leiter DLZ werden auf drei Monate reduziert. Die Gemeinde nimmt das «Risiko» in Kauf, dass eine dieser Stellen je nach Kündigungsfristen und 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, besteht die Grundsatzhaltung, dass der Wechsel zur Nachfolge schnellstmöglich erfolgen soll, da die ausscheidende Person keine/weniger Entscheidungen zur Weiterentwicklung der Gemeinde bzw. des DLZ mehr fällen sollte.</p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
		<p><b>Abs. 2:</b> Neu wird festgelegt, dass der Gemeinderat bei weiteren leitenden Angestellten eine generelle Kündigungsfrist von drei Monaten festlegen kann. Dies verhindert, dass leitende Angestellte, welche einen Stelle bekleiden, die schwer wiederzubesetzen ist, während des ersten Jahres der Anstellung innerhalb eines Monats die Gemeinde Thalwil verlassen können. Die Details, wie «schwer wiederzubesetzen» festgelegt wird, regelt der Gemeinderat im Personalreglement. Diese Regelung widerspricht nicht der Argumentation bezüglich der Reduktion der Kündigungsfrist für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber, die/den Gemeindeschreiber-Stv. und die Leiterinnen bzw. Leiter DLZ, da bei einer Kündigungsfrist von nur einem Monat für leitende Angestellte die Überbrückung einer länger andauernden Vakanz in Kauf genommen werden müsste.</p> <p><b>Abs 3:</b> Das Arbeitsverhältnis wird nicht zwingend auf Ende des Monats beendet, obwohl dies der Regelfall ist. Die Anstellungsinstanz soll Anstellungsverhältnisse bezeichnen können, für die abweichende</p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
		<p><i>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/seine Anstellung bei der Gemeinde Thalwil frühzeitig beenden möchte.</i></p>
<p><b>Art. 18 Kündigungsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.</p> <p><sup>2</sup> Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist der bzw. dem betroffenen Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.</p> <p><sup>4</sup> Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.</p> <p><sup>5</sup> Erfolgt die Kündigung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist der bzw. dem Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p>	<p><b>Art. 17 Kündigungsschutz</b></p> <p>Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.</p> <p>Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist dem oder der betroffenen Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.</p> <p>Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.</p> <p>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.</p> <p>Erfolgt die Kündigung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist dem Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.</p>	<p><b>Abs. 3:</b> <i>Anpassung Wortlaut von «hinreichenden Grund» zu «zureichenden Grund» (analog Kanton).</i></p> <p><b>Abs. 4:</b> <i>Nebensatz «und wird der Angestellte nicht wieder eingestellt» wird gestrichen, da auch bei einer missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigten Kündigung keine Wiedereinstellung erfolgen soll.</i></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 19 Kündigung zur Unzeit</b></p> <p><sup>1</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>	<p><b>Art. 18 Kündigung zur Unzeit</b></p> <p>Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.</p>	
	<p><b>Art. 19 Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts</b></p> <p>Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.</p>	<p><i>Muss nicht in der PerVO geregelt werden, da übergeordnetes Recht. In der Präambel wurde der Wortlaut «sorgt für Chancengleichheit und Lohnleichheit» eingefügt, um der Relevanz dieses Themas gerecht zu werden.</i></p>
<p><b>Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Bei gewählten Angestellten ist die jeweilige Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p><sup>4</sup> Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung</p>	<p><b>Art. 20 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.</p> <p>Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die jeweilige Aufsichtsbehörde zuständig.</p> <p>Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen</p>	<p><b>Abs. 3:</b> <i>«vom Volk» gestrichen, da Angestellte auch durch den Gemeinderat gewählt werden können.</i></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.	Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.	
<p><b>Art. 21 Angestellte auf Amtsdauer</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer oder infolge einer Pensionierung.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 21 Angestellte auf Amtsdauer</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endigt mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer oder infolge einer Pensionierung.</p> <p>Die Angestellten können auf ihr Gesuch hin auch während der Amts-dauer 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.</p>	
<p><b>Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.</p> <p><sup>2</sup> Eine Abfindung gemäss Art. 26 dieser Verordnung kann in Ausnahmefällen ausgerichtet werden.</p>	<p><b>Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</b></p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.</p> <p>Eine Abfindung gemäss Art. 26 dieser Verordnung kann ausgerichtet werden.</p>	<p><i>Änderung Wort «Beendigung» mit «Auflösung»</i></p> <p><b>Abs. 2:</b> <i>«in Ausnahmefällen» ergänzt. Die detaillierte Regelung zu Abgangsentschädigungen und Abfindungen sind dem Art. 26 dieser Verordnung zu entnehmen.</i></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten werden nach den massgebenden Vorschriften der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.</p> <p><sup>2</sup> Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats aus dem Dienst aus, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p> <p><sup>5</sup> Läuft die Amtsdauer während der Weiterbeschäftigung ab, so ist eine Wiederwahl ausgeschlossen.</p>	<p><b>Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität</b></p> <p>Die Angestellten werden nach den massgebenden Vorschriften der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.</p> <p>Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats aus dem Dienst aus, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Läuft die Amtsdauer während der Weiterbeschäftigung ab, so ist eine Wiederwahl ausgeschlossen.</p>	<p><b>Abs. 4:</b> Die Weiterbeschäftigung über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus soll nicht, wie bis anhin, auf ein Jahr beschränkt werden, jedoch muss die Weiterbeschäftigung jährlich überprüft und verfügt werden. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, situativ auf einen Fachkräftemangel reagieren zu können.</p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 24 Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod</b></p> <p>Die Leistungen infolge altersbedingter Entlassung, Invalidität, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil.</p>	<p><b>Art. 24 Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod</b></p> <p>Die Leistungen infolge altersbedingter Entlassung, Invalidität, Altersrücktritt und Tod richten sich nach den Bestimmungen der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil.</p>	
<p><b>Art. 25 Ablauf der befristeten Anstellungen</b></p> <p>Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p>	<p><b>Art. 25 Ablauf der befristeten Anstellungen</b></p> <p>Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.</p>	
<p><b>Art. 26 Abgangsentschädigung, Abfindung</b></p> <p><sup>1</sup> Soweit ein Anspruch auf Abgangsentschädigung nach Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 339b – 339d OR) besteht, ist dieser gewährleistet.</p> <p><sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 16 lit. c) dieser Verordnung eine Abfindung von maximal drei Monatslöhnen vereinbart werden.</p>	<p><b>Art. 26 Abfindung</b></p> <p>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.</p> <p>Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.</p> <p>Anspruch auf eine Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 15 lit. c dieser Verordnung.</p> <p>Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt</p>	<p><b>Abs. 1:</b> Eine Abfindung wird grundsätzlich nicht mehr ausgerichtet, sondern einzig eine Abgangsentschädigung gemäss Anspruch nach Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p><b>Abs. 2:</b> In Ausnahmefällen kann jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen eine Abfindung von maximal drei Monatslöhnen vereinbart werden kann. Dieser Zusatz ist nötig, um Verhandlungen seitens Anstellungsinstanz und Angestellten ohne grossen administrativen Aufwand zu ermöglichen. Ohne diese Möglichkeit</p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
	<p>a) vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne,  b) ab dem 51. Altersjahr drei bis 15 Monatslöhne.</p> <p>Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Arbeitsmarktchancen, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der Angestellte weiter beschäftigt wird.</p> <p>Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall eine Abfindung von höchstens 15 Monatslöhnen zugesprochen werden.</p> <p>Die Abfindung wird auf Antrag des Gemeindeschreibers vom Gemeinderat mit schriftlicher Verfügung festgesetzt. Die Abfindung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, ausser bei vorzeitigen Pensionierungen.</p> <p>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.</p> <p>Wird während der Abfindungsdauer eine andere Stelle angetreten oder von der Gemeindeverwaltung angeboten, wird die Abfindung angemessen reduziert.</p>	<p><i>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.</i></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
	Abfindungen, die sich als ungerechtfertigt erweisen, werden zurückgefordert.	
<p><b>Art. 27 Sozialplan</b></p> <p>Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang muss der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit dem Personalverband einen Sozialplan erstellen.</p>	<p><b>Art. 27 Sozialplan</b></p> <p>Bei einem Stellenabbau in grösserem Umfang kann der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung einen Sozialplan erstellen.</p>	<p><i>Die Kann-Formulierung bezüglich Einbezug des Personalverbands (anstatt Personalvertretung) durch eine Muss-Formulierung ersetzt.</i></p>
<p><b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b></p>	<p><b>III. Rechte und Pflichten der Angestellten</b></p>	
<p><b>A. Rechte</b></p>	<p><b>A. Rechte</b></p>	
<p><b>Art. 28 Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 28 Schutz der Persönlichkeit</b></p> <p>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.</p>	
<p><b>Art. 29 Besoldung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Besoldung bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 29 Lohn</b></p> <p>Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.</p> <p>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.</p>	<p><i>Änderung Wortlaut «Lohn» zu «Besoldung».</i></p> <p><b>Abs. 2: Gemeindekasse durch Gemeinde angepasst.</b></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 30 Auszahlung der Jahresbesoldung</b></p> <p>Die Jahresbesoldung besteht aus 13 gleichen Teilen. Die Auszahlung des 13. Teils wird durch den Gemeinderat geregelt.</p>	<p><b>Art. 30 Auszahlung des Jahreslohnes</b></p> <p>Der Jahreslohn besteht aus 13 gleichen Teilen. Die Auszahlung des 13. Teils wird durch den Gemeinderat geregelt.</p>	
<p><b>Art. 31 Einreihungsplan</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Besoldung der Angestellten gelten die im kantonalen Personalrecht enthaltenen Grundsätze und Besoldungsklassen, soweit die folgenden Bestimmungen nicht davon abweichen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Er definiert die Mindest- und Höchstbeträge pro Besoldungsklasse.</p> <p><sup>3</sup> In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Erhaltung qualifizierter Angestellter kann der Gemeinderat die Maximalbesoldung bis maximal Lohnklasse 26 angemessen anheben.</p>	<p><b>Art. 31 Einreihungsplan <sup>1)</sup></b></p> <p>Für die Besoldung des Personals gelten die im kantonalen Personalrecht enthaltenen Grundsätze und Besoldungsklassen, soweit die folgenden Bestimmungen nicht davon abweichen.</p> <p>Der Gemeinderat erlässt einen Einreihungsplan für das gesamte Personal. Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und Lohnstufen des Kantons und sind auch in halben Stufen möglich.</p> <p>In Anerkennung anhaltend vorzüglicher Leistungen oder zur Erhaltung qualifizierter Arbeitnehmer kann der Gemeinderat die Maximalbesoldung bis maximal Lohnklasse 26 angemessen anheben.</p>	<p><b>Abs. 1 und 2:</b> 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 viel 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.</p>
<p><b>Art. 32 Besoldungsanpassungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz legt die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest.</p>	<p><b>Art. 32 Lohnanpassungen</b></p> <p>Der Gemeinderat oder die Schulpflege legen die Richtlinien für Besoldungsanpassungen fest. Grundlagen für individuelle Lohnanpassungen bilden die periodischen Leistungsbeurteilungen und Mitarbeitergespräche.</p>	<p><b>Abs. 1:</b> Die Grundsätze für die Richtlinien für die Besoldungsanpassungen sollen durch die Anstellungsinstanz festgelegt werden können. So besteht die Möglichkeit, flexibler zu agieren.</p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><sup>2</sup> Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für die Angestellten der Gemeinde.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für das Gemeindepersonal.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Art. 33 Teuerungszulagen auf Renten</b></p> <p><sup>1</sup> Die Teuerungszulage auf Renten wird nach den Bestimmungen der Pensionskasse bezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde kann sich an der Finanzierung der Teuerungszulage beteiligen.</p>	<p><b>Art. 33 Teuerungszulagen auf Renten <sup>2)</sup></b></p> <p>Die Teuerungszulage auf Renten wird nach den Bestimmungen der Pensionskasse bezahlt.</p> <p>Die Gemeinde kann sich an der Finanzierung der Teuerungszulage beteiligen.</p>	
	<p><b>Art. 34 Schmutz- und Erschwerniszulagen</b></p> <p>Für besonders erschwerte oder schmutzige Arbeiten können Schmutz- und Erschwerniszulagen bezahlt werden. Der Gemeinderat erlässt hierüber Richtlinien.</p>	<p><i>Schon seit einiger Zeit werden keine Schmutz- und Erschwerniszulagen mehr ausgerichtet. Die Zulagen sind Bestandteil der Besoldung.</i></p>
<p><b>Art. 34 Vergünstigungen, Einmalzulagen und Anreize</b></p> <p>Der Gemeinderat kann Vergünstigungen oder andere Anreize gewähren. Er kann auch besondere</p>	<p><b>Art. 35 Vergünstigungen, Einmalzulagen und Anreize</b></p> <p>Der Gemeinderat kann Vergünstigungen oder andere Anreize gewähren. Er kann auch</p>	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen einmaligen Anreizen belohnen.	besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen einmaligen Anreizen belohnen.	
<p><b>Art. 35 Dienstaltersgeschenke</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 36 Dienstaltersgeschenke</b></p> <p>Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>	<p><i>Die Dienstaltersgeschenke für Angestellte sollen nicht mehr 1:1 so übernommen werden, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Die Ausrichtung der Dienstaltersgeschenke der Angestellten orientiert sich zwar an den Regelungen des Kantons Zürich, dem Gemeinderat (Anstellungsinstanz) soll jedoch die Möglichkeit gewährt werden, anderslautende Regelungen zu definieren, um flexibler auf aktuelle Gegebenheiten reagieren zu können.</i></p>
<p><b>Art. 36 Naturalleistungen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige kann vom Lohn abgezogen werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.</p>	<p><b>Art. 37 Naturallöhne</b></p> <p>Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige kann vom Lohn abgezogen werden.</p>	<p><i>Anpassung Wortlaut: «Naturallöhne» zu «Naturalleistungen».</i></p> <p><b>Abs. 2:</b> <i>Es wird definiert, dass der Gemeinderat den Abzug festlegt.</i></p>
<p><b>Art. 37 Besoldungsberechnung bei Teilzeitverhältnissen</b></p> <p><sup>1</sup> Sofern keine Stundenbesoldung vereinbart ist, richtet sich die Höhe der Besoldung und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p>	<p><b>Art. 38 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen</b></p> <p>Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.</p>	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><sup>2</sup> Für Angestellte mit einem Teilpensum kann der Gemeinderat pauschale Besoldungen auf Stundenlohnbasis festlegen, in denen Ferien- und Feiertagsentschädigungen eingerechnet sind.</p>	<p>Für Teilzeitangestellte kann der Gemeinderat pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage und Krankheit usw. eingerechnet sind.</p>	<p><b>Abs. 2:</b> <i>Rechtlich korrekt ist bei Teilzeitangestellten die Einberechnung von Ferien- und Feiertagsentschädigungen in den pauschalen Stundenlöhnen.</i></p>
<p><b>Art. 38 Sozialzulagen</b></p> <p>Sozialzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>	<p><b>Art. 39 Sozialzulagen</b></p> <p>Sozialzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.</p>	
<p><b>Art. 39 Ersatz von Auslagen</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>	<p><b>Art. 40 Ersatz von Auslagen</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>	
<p><b>Art. 40 Mitarbeiterbeurteilung</b></p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p><b>Art. 41 Mitarbeiterbeurteilung</b></p> <p>Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	
<p><b>Art. 41 Zeugnis</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des</p>	<p><b>Art. 42 Zeugnis</b></p> <p>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.</p> <p>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und</p>	

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	
<b>Art. 42 Mitsprache</b>  Vor Erlass und wesentlichen Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht den betroffenen Angestellten und dem Personalverband das Recht auf Vernehmlassung zu.	<b>Art. 43 Mitsprache</b>  Vor Erlass und wesentlichen Änderungen von Verordnungen und Reglementen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Vernehmlassung zu.	<i>Zusatz «und dem Personalverband» aufgenommen.</i>
<b>Art. 43 Niederlassungsfreiheit</b>  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.	<b>Art. 44 Niederlassungsfreiheit</b>  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.	
<b>Art. 44 Aus- und Weiterbildung</b>  Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Angestellten. Die Anstellungsinstanz regelt die Einzelheiten.	<b>Art. 45 Aus- und Weiterbildung</b>  Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung des Personals. Der Gemeinderat oder die Schulpflege regeln die Einzelheiten.	
<b>B. Pflichten</b>	<b>B. Pflichten</b>	
<b>Art. 45 Grundsatz</b>  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.	<b>Art. 46 Grundsatz</b>  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	<i>Anpassung Grundsatz an aktuellen Sprachgebrauch.</i>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
	Treuen zu wahren.	
<p><b>Art. 46 Annahme von Geschenken</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 47 Annahme von Geschenken</b></p> <p>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.</p>	
<p><b>Art. 47 Verschwiegenheitspflicht</b></p> <p>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	<p><b>Art. 48 Verschwiegenheitspflicht</b></p> <p>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	
<p><b>Art. 48 Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>	<p><b>Art. 49 Arbeitszeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage.</p> <p>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.</p> <p>Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.</p>	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 49 Nebenbeschäftigung</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 50 Nebenbeschäftigung</b></p> <p>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.</p>	
<p><b>Art. 50 Öffentliche Ämter</b></p> <p><sup>1</sup> Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 51 Öffentliche Ämter</b></p> <p>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.</p> <p>Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p><b>Art. 51 Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p> <p>Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p><b>Art. 52 Vertrauensärztliche Untersuchung</b></p> <p>Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<b>C. Ferien, Urlaub</b>	<b>C. Ferien, Urlaub</b>	
<b>Art. 52 Arbeitsfreie Tage</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage. Er legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.  <sup>2</sup> Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.	<b>Art. 53 Arbeitsfreie Tage</b>  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.	
<b>Art. 53 Ferien</b>  Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch sowie dessen Bezug und Berechnung.	<b>Art. 54 Ferien</b>  Der Gemeinderat regelt den Ferienanspruch sowie dessen Bezug und Berechnung.	
<b>Art. 54 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall</b>  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.	<b>Art. 55 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall</b>  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.	
<b>Art. 55 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und weiteren Diensten</b>  <sup>1</sup> Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst sowie wegen Zivildienst den vollen Lohn. Allfällige	<b>Art. 56 Abwesenheit wegen Militär-, Zivilschutz- und weiteren Diensten</b>  Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst sowie wegen Zivildienst den	<b>Abs. 1: Gemeindekasse durch Gemeinde angepasst.</b>

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
<p>Erwerbsersatz-Entschädigungen fallen an die Gemeinde.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat bezeichnet im Einzelfall die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.</p>	<p>vollen Lohn. Allfällige Erwerbsersatz-Entschädigungen fallen in die Gemeindekasse.</p> <p>Der Gemeinderat bezeichnet im Einzelfall die freiwilligen Dienstleistungen, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind.</p>	
<p><b>Art. 56 Urlaub</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>	<p><b>Art. 57 Urlaub</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.</p>	
<p><b>IV. Personalvorsorge</b></p> <p><b>Art. 57 Unfallversicherung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Prämien für Berufsunfall werden von der Gemeinde, diejenigen für Nichtberufsunfall hälftig von der Gemeinde und von den Angestellten bezahlt.</p>	<p><b>IV. Personalvorsorge</b></p> <p><b>Art. 58 Unfallversicherung</b></p> <p>Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p>Die Prämien für Berufsunfall werden von der Gemeinde, diejenigen für Nichtberufsunfall von den Angestellten bezahlt.</p>	<p><b>Abs. 2:</b> Die Prämie für Nichtberufsunfall 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 Wahlfreiheit haben, bei welcher Gesellschaft sie die Nichtberufsunfallversicherung abschliessen. Der Vergleich mit anderen Gemeinden und der Privatwirtschaft zeigt, dass die Aufteilung der 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</p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
		<p><i>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.</i></p>
<p><b>Art. 58 Lohn bei Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung wie folgt ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im ersten Dienstjahr: 3 Monate zu 100 % und 3 Monate zu 75 %</li> <li>▪ Im zweiten Dienstjahr: 6 Monate zu 100 % und 6 Monate zu 75 %</li> <li>▪ Ab dem dritten Dienstjahr: 12 Monate zu 100 %.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit setzt die vorgesetzte Behörde die weitere Besoldungszahlung unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse der Angestellten fest.</p> <p><sup>3</sup> Allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu bzw. werden der Lohnzahlung angerechnet.</p>	<p><b>Art. 59 Lohn bei Krankheit und Unfall</b></p> <p>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.</p> <p>Allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu bzw. werden der Lohnzahlung angerechnet.</p>	<p><b>Abs. 1:</b> <i>Bei der Ausrichtung der Besoldung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Regelung des Kantons Zürich übernommen. Diese sieht eine Abstufung der Besoldungsleistungen beim ersten und zweiten Dienstjahr vor.</i></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz kann, nach Anhörung des Betroffenen und auf Grund des Zeugnisses des Vertrauensarztes, die vorübergehende oder dauernde Pensionierung gemäss dem Vorsorgereglement der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil anordnen.</p> <p><sup>5</sup> Dauert die Dienstausssetzung länger als zwei Monate, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.</p> <p><sup>6</sup> Bei befristeten Anstellungsverhältnissen beträgt die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Hälfte der gesamten Anstellungsdauer, längstens ein Jahr.</p> <p><sup>7</sup> Die Lohnfortzahlung endet in jedem Fall mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>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.</p> <p>Dauert die Dienstausssetzung länger als drei Monate, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt.</p> <p>Bei befristeten Anstellungsverhältnissen beträgt die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Hälfte der gesamten Anstellungsdauer, längstens ein Jahr.</p> <p>Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, endet die Lohnfortzahlungspflicht gleichzeitig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p><b>Abs. 5:</b> <i>Neu wird bei Dienstausssetzungen, die länger als zwei Monate dauern, der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt (bisher nach drei Monaten).</i></p> <p><b>Abs. 7:</b> <i>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.</i></p>
<p><b>Art. 59 Besoldungsnachgenuss</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 60 Besoldungsnachgenuss</b></p> <p>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</p>	<p><i>Gemeindekasse durch Gemeinde angepasst.</i></p>

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
	Sinne von Art. 3 dieser Verordnung.	
<p><b>Art. 60 Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Die Besoldungsfortzahlung richtet sich grundsätzlich nach kantonalem Recht.</p> <p><sup>2</sup> Die Besoldungsfortzahlung bei Vaterschaft beträgt innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes acht Wochen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p><b>Art. 61 Lohn bei Schwangerschaft und Niederkunft</b></p> <p>Die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.</p>	<p><i>Vaterschaft hinzugefügt (eidgenössische Abstimmung vom 27. September 2020).</i></p> <p><i>In der Vernehmlassung ist ein Antrag eingegangen, welcher ein Vaterschaftsurlaub von acht Wochen, der innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes bezogen werden muss, fordert. Dies, um den 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 regeln, wie er dies auch beim Mutterschaftsurlaub (16 Wochen gemäss kantonalem Recht) macht.</i></p>
<p><b>Art. 61 Pensionskasse</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 62 Pensionskasse</b></p> <p>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.</p>	

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
<b>V. Personalakten und Datenschutz</b>	<b>V. Personalakten und Datenschutz</b>	
<b>Art. 62 Datenschutz</b>  Der Datenschutz richtet sich nach übergeordnetem Recht.	<b>Art. 63 Datenschutz</b>  Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.	
<b>VI. Rechtsschutz</b>	<b>VI. Rechtsschutz</b>	
<b>Art. 63 Rechtsmittelbelehrung</b>  Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	<b>Art. 64 Rechtsmittelbelehrung</b>  Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	
<b>Art. 64 Anhörungsrecht</b>  <sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.  <sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.	<b>Art. 65 Anhörungsrecht</b>  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.	
<b>Art. 65 Rechtsmittel</b>  Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch die Angestellten nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.	<b>Art. 66 Rechtsmittel</b>  Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.	
<b>Art. 66 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b>  <sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor	<b>Art. 67 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen</b>	

<b>Bestimmungen neu</b>	<b>Bestimmungen bisher</b>	<b>Kommentar</b>
<p>ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p>Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.</p> <p>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.</p>	
<p><b>VII. Schlussbestimmungen</b></p>	<p><b>VII. Schlussbestimmungen</b></p>	
<p><b>Art. 67 Vollzug</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.</p>	<p><b>Art. 68 Vollzug</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.</p>	
<p><b>Art. 68 Übergangsbestimmungen</b></p> <p><sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bzw. der Rechtskrafterwahrung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.</p> <p><sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p>	<p><b>Art. 69 Übergangsbestimmungen</b></p> <p>Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.</p> <p>Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.</p>	

Bestimmungen neu	Bestimmungen bisher	Kommentar
<p><b>Art. 69 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung</b></p> <p><sup>1</sup> Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Januar 2022 in Kraft.</p> <p><sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen aufgehoben.</p>	<p><b>Art. 70 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung</b></p> <p>Diese Verordnung tritt nach der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung per 1. Januar 2006 in Kraft.</p> <p>Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle den neuen Rechtsgrundlagen widersprechenden Erlasse, Beschlüsse und Verfügungen, insbesondere die Besoldungsverordnung vom 19. September 1985, aufgehoben.</p>	
<p>GEMEINDEVERSAMMLUNG</p> <p>Die vorstehende Personalverordnung der Politischen Gemeinde Thalwil wurde an der Gemeindeversammlung vom xy angenommen.</p> <p>Politische Gemeinde Thalwil</p> <p>Gemeindepräsident            Gemeindeschreiber</p> <p>Märk Fankhauser            Pascal Kuster</p>	<p>GEMEINDEVERSAMMLUNG</p> <p>Gemeindepräsidentin    Gemeindeschreiber</p> <p>Christine Burgener        Martin Pallioppi</p>	
	<p>Legende:</p> <p>1) Änderung gemäss Gemeindeversammlung vom 13. Juni 2012, in Kraft seit 1. August 2012</p> <p>2) Änderung gemäss Gemeindeversammlung vom 10. Juni 2015, in Kraft per 1. Januar 2016</p>	<p><i>Bei einer Totalrevision werden die früheren Änderungen der Teilrevisionen nicht mehr erwähnt.</i></p>