



Thalwil, 12. Mai 2021

Vernehmlassung Totalrevision Personalverordnung

- Erläuterung der zentralen Revisionspunkte

A Ausgangslage

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

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

Per 1. Januar 2022 wird, sofern die Stimmberechtigten dieser zustimmen, die totalrevidierte Gemeindeordnung (GO) in Kraft treten. Die Teilrevision der GO hat Einfluss auf die PerVO, weil die Anstellungsbefugnisse des Gemeinderates und der Schulpflege in der GO geregelt sind und in der PerVO verfeinert werden. In der totalrevidierten GO wurden bei den Anstellungsbefugnissen des Gemeinderates und der Schulpflege Änderungen vorgenommen (z.B. werden Angestellte der Schulgänzenden Betreuung der PerVO unterstellt), welche einen Einfluss auf die PerVO haben. Diese Anpassungen wurden zum Anlass genommen, die PerVO einer Totalrevision zu unterziehen.

B Bisherige Projektschritte

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

C Kernthemen der PerVO-Revision

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

Ein weiteres Ziel der totalrevidierten PerVO ist, dass sich die Bestimmungen zwar am kantonalen Personalrecht anlehnen sollen, der Gemeinderat aber mehr Möglichkeiten erhalten soll, einzelne Bestimmungen gegenüber den kantonalen Bestimmungen anzupassen. Somit müssen Änderungen

der kantonalen Bestimmungen des Personalrechts nicht zwingend vollständig übernommen werden. Stattdessen kann der Gemeinderat entscheiden, ob diese Änderungen auch für die Gemeinde Thalwil als Arbeitgeberin notwendig und sinnvoll sind.

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

Die detaillierten Änderungen und die entsprechenden Kommentare können der beiliegenden Synopse entnommen werden. In diesem Abschnitt werden die relevantesten Änderungen beschrieben.

Präambel

Die Präambel wurde leicht überarbeitet und an das Konzept Personalpolitik angepasst, welches der Gemeinderat am 7. Juli 2020 verabschiedet hat. Die Präambel wurde zudem um die Punkte «Engagement für die Sicherheit und Gesundheit der Angestellten» und «sorgt für Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit» ergänzt.

Art. 1 Allgemeines

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

Art. 2 Subsidiäres Recht

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

Art. 4 Familie und Lebenspartnerschaft

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

Art. 5 Begriffe

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

Art. 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

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

Art. 15 Vorsorgliche Massnahmen

Absatz b) wurde insofern angepasst, als die Anstellungsinstanz Angestellte jederzeit vorsorglich vom Dienst freistellen kann, wenn ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, welches in Zusammenhang mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit steht, jedoch nicht zwingend bei der Einleitung eines Strafverfahrens wegen eines Verbrechens oder Vergehens, welches nicht mit der beruflichen Tätigkeit zu tun hat. Es wäre unverhältnismässig, wenn bei einer Angestellten bzw. einem Angestellten, welche/r z.B. das Fahrzeug während der Arbeit nicht benötigt und bei der/dem ein Strafverfahren wegen «Raserei» eingeleitet wird, die Anstellungsinstanz diese Angestellte bzw. diesen Angestellten vorsorglich freistellen kann.

Neu wurde Absatz d) eingefügt, damit zum Schutz von Angestellten und Drittpersonen die Angestellten ebenfalls durch die Anstellungsinstanz vorsorglich freigestellt werden können.

Art. 17 Kündigung

Absatz 2, in welchem die Kündigungsfristen der leitenden Angestellten definiert sind, wurde angepasst. 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.

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

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

Art. 18 Kündigungsschutz

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

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

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

Art. 22 Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

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

Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

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

Art. 26 Abgangsschädigung, Abfindung

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

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

Art. 27 Sozialplan

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

Art. 31 Einreihungsplan

Grundsätzlich richten sich die Besoldungsklassen nach dem kantonalen Personalrecht. Neu sollen innerhalb der Lohnklassen keine Stufen mehr verwendet werden, sondern es wird mit Lohnbändern gearbeitet (Mindest- und Höchstbeträge pro Besoldungsklasse). So können Anstellungen und allfällige Besoldungsanpassungen 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.

Art. 32 Besoldungsanpassungen

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

Art. 34 Schmutz- und Erschwerniszulagen (bisher)

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

Art. 35 Dienstaltersgeschenke

Die Dienstaltersgeschenke für Angestellte sollen nicht mehr 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 soll jedoch die Möglichkeit gewährt werden, anderslautende Regelungen zu definieren, um flexibler auf aktuelle Gegebenheiten reagieren zu können.

Art. 42 Mitsprache

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

Art. 45 Grundsatz

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

Art. 50 Öffentliche Ämter

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

Art. 57 Unfallversicherung

In Absatz 2 wird die Aufteilung der Prämie für Berufsunfall und Nichtberufsunfall geregelt. 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 entgegen, hat der Gemeinderat das Legislaturziel attraktive Arbeitgeberin, engagierter Lehrbetrieb 2018-2022 verabschiedet. Diese vorgeschlagene Änderung ist ein Resultat aus der Arbeit an diesem Legislaturziel. Zudem hat diese Thematik bei der Befragung der Angestellten im Jahr 2017 sehr schlechte Bewertungen verursacht und wurde von einer Arbeitsgruppe im Nachgang der Befragung bereits als Massnahmenvorschlag eingebracht.

Art. 58 Lohn bei Krankheit und Unfall

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

In Absatz 5 wird neu geregelt, dass bei Dienstaussetzungen, die länger als zwei Monate dauern, der Ferienanspruch für jeden weiteren Monat der Abwesenheit um 1/12 gekürzt wird (bisher nach drei Monaten).

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

Art. 60 Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft und Vaterschaft

Gemäss eidgenössischer Abstimmung vom 27. September 2020 wurde der Zusatz «Vaterschaft» hinzugefügt. Zudem wird dem Gemeinderat die Möglichkeit übertragen, die Details dieser Besoldungsfortzahlung zu regeln. Grundsätzlich sollen sich diese nach kantonalem Recht richten, es besteht jedoch für den Gemeinderat die Möglichkeit, diese Regelungen anzupassen.

D Ausblick

13. Mai 2021	Start Vernehmlassung
30. Juni 2021	Ende der Vernehmlassung
Juli 2021	Auswertung Eingaben Vernehmlassung
August 2021	Veröffentlichung Vernehmlassungsbericht
Dezember 2021	Gemeindeversammlung Totalrevision PerVO
Januar 2022	Inkraftsetzung neue PerVO (nach Rechtskrafteerwahrung)

Auf der Grundlage der neuen PerVO wird die Anpassung weiterer Reglemente nötig. So zum Beispiel das Personalreglement oder die Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement. Die Zuständigkeit der Anpassungen der weiteren Reglemente liegt beim Gemeinderat (Personalreglement) oder beim Gemeindeschreiber (Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement).

E Ablauf Vernehmlassung

Gerne laden wir Sie ein, zum vorliegenden Entwurf der neuen PerVO Stellung zu nehmen. Der Gemeinderat wird seinen Entwurf nach der Vernehmlassung unter Einbezug aller Vernehmlassungsantworten erneut prüfen und gegebenenfalls anpassen.

12. Mai 2021

Dokument betreffend Vernehmlassung Personalverordnung

Bitte nutzen Sie für Ihre Vernehmlassungsantwort das PDF Formular, welches unter [thalwil.ch/per-vorevision](https://www.thalwil.ch/per-vorevision) zur Verfügung steht.